



MINISTERIO
DE HACIENDA
Y FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE ESTADO DE
FUNCIÓN PÚBLICA

DIRECCIÓN GENERAL
DE GOBERNANZA PÚBLICA

*Sistema de integridad de la Administración
General del Estado*

PROCESO DE CONSULTA

Marzo 2023

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN: CONSULTA PÚBLICA PREVIA RELATIVA AL PROYECTO DE SISTEMA DE INTEGRIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO.	5
ANEXO 1. PRESENTACIÓN ANTE LA COMISIÓN TÉCNICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	9
ANEXO 2. PRESENTACIÓN ANTE EL GRUPO DE TRABAJO DE INTEGRIDAD DEL FORO DE GOBIERNO ABIERTO Y OTROS ACTORES INVOLUCRADOS.....	14
ANEXO 3. ENCUESTA A EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS	28
ANEXO 4. ENCUESTA A ALTOS CARGOS	45
ANEXO 5. PARTICIPACIÓN DE EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS EN “FUNCIONA”	55
ANEXO 6 PARTICIPACIÓN EN EL PORTAL DE LA TRANSPARENCIA DE LA AGE	62

INTRODUCCIÓN: CONSULTA PÚBLICA PREVIA RELATIVA AL PROYECTO DE SISTEMA DE INTEGRIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO.

Entre los compromisos del IV Plan de gobierno abierto en materia de integridad, figura el de construir un sistema de Integridad pública, fortaleciendo valores éticos y mecanismos para afianzar la integridad de las instituciones públicas y reforzar la confianza de la ciudadanía. Además, la aprobación del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia ha venido a establecer la obligatoriedad de disponer de un plan de medidas antifraude en todas aquellas entidades decisoras o ejecutoras de fondos, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 6.1 de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Por otra parte, en el marco internacional, tanto la recomendación del Consejo de la OCDE de 2017 como el informe de la quinta ronda del GRECO apuntan la necesidad de disponer de una estrategia del sistema de integridad pública en España que incorpore códigos éticos, sistemas de difusión e información en valores éticos, canales de consulta y asesoramiento sobre dilemas éticos o comunicación y alerta de conducta no éticas, órganos de garantía y un sistema de evaluación y seguimiento del propio sistema para mitigar las áreas de riesgos de conflicto de intereses y de corrupción para personas con altas funciones ejecutivas, y así se ha puesto de manifiesto también en el tercer informe anual sobre el Estado de Derecho de 13 de julio de 2022.

El borrador del Sistema de Integridad de la Administración General del Estado (SIAGE) aspira a incorporar elementos tan esenciales como un código de buena administración para los empleados públicos, un código de buen gobierno para los altos cargos, una estructura organizativa del propio sistema de integridad, canales internos de información y buzones de ética institucional, sin perjuicio de otros elementos no menos esenciales como un sistema de gestión de riesgos de integridad, actividades y medios de formación y difusión y los mecanismos de planificación, seguimiento, evaluación y revisión del propio Sistema.

El propósito del SIAGE es facilitar orientaciones en la materia y proporcionar directrices generales, con recomendaciones y propuesta de buenas prácticas. Pretende promover y consolidar de manera global una cultura de integridad y valores éticos en la actuación de todo el personal de la organización.

A continuación, se recoge un cuadro resumen con las características fundamentales del proceso de consulta que se plantea:

<p>ANTECEDENTES DEL DOCUMENTO</p>	<p>No existe un documento como tal. El borrador se ha elaborado a partir del estudio y el análisis de diversa documentación dispersa tanto a nivel nacional como internacional.</p>
<p>PROBLEMAS QUE SE PRETENDER SOLUCIONAR CON LA INICIATIVA</p>	<p>Dotar a la Administración General del Estado de un Sistema de Integridad holístico para sus empleados y altos cargos hasta ahora inexistente, facilitando orientaciones en la materia y proporcionando directrices generales, con recomendaciones y propuestas de buenas prácticas, que promueva y consolide de manera global una cultura de integridad y valores éticos en la actuación de todo el personal de la organización.</p>
<p>NECESIDAD Y OPORTUNIDAD DE SU APROBACIÓN</p>	<p>Es un mecanismo para fortalecer los valores éticos y para afianzar la integridad de las instituciones públicas y reforzar la confianza de la ciudadanía.</p>
<p>OBJETIVOS DE LA PROPUESTA</p>	<p>Entre los compromisos del IV Plan de gobierno abierto en materia de integridad, figura el de construir un sistema de Integridad pública. Por otro lado, la aprobación del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia ha venido a establecer la obligatoriedad de disponer de un plan de medidas antifraude en todas aquellas entidades decisoras o ejecutoras de fondos, con arreglo a lo dispuesto por el artículo 6.1 de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.</p> <p>Por otra parte, en el marco internacional tanto la recomendación del Consejo de la OCDE de 2017 como el informe de la quinta ronda del GRECO apuntan la necesidad de disponer de una estrategia del sistema de integridad pública en España que incorpore códigos éticos, sistemas de difusión e información en valores éticos, canales de consulta y asesoramiento sobre dilemas éticos o comunicación y alerta de conducta no éticas, órganos de garantía y un sistema de evaluación y seguimiento del propio sistema para mitigar las áreas de riesgos de conflicto de intereses y de corrupción para personas con altas funciones ejecutivas, y así se ha puesto de manifiesto recientemente en el tercer informe anual sobre el Estado de Derecho de 13 de julio de 2022.</p>
<p>POSIBLES SOLUCIONES ALTERNATIVAS REGULADORAS Y NO REGULADORAS</p>	<p>No se plantean soluciones reguladoras.</p>

El proceso de consulta diseñado, tanto para dar a conocer el trabajo realizado con el SIAGE, como para recibir comentarios, observaciones y sugerencias sobre este, se inició con su presentación ante la Comisión Técnica de Responsabilidad Social, por entender que el proyecto supone un avance para la mejora de la confianza ciudadana en los servicios públicos, al contar con un alcance más estratégico y permitir una mejor rendición de cuentas. Inmediatamente después se pusieron en marcha encuestas dirigidas a empleadas y empleados públicos y a altos cargos, en grupos con

un diseño representativo, y se remitió y dio participación también en reunión al Grupo de trabajo de integridad del Foro de Gobierno Abierto, además de realizar consultas directas a algunos otros actores involucrados. Finalmente, se presentó en un encuentro celebrado con las organizaciones empresariales y sociales firmantes de los convenios de simplificación administrativa.

Con todo ello se ha pretendido conocer ampliamente cómo se percibe el contenido del SIAGE y obtener información relevante que lo complemente con vistas a su aprobación.

La duración de esta consulta ha sido de quince días hábiles, contados desde el día siguiente de su puesta en marcha en cada uno de los bloques a los que se ha dirigido y, para su análisis, el SIAGE con sus Anexos se ha publicado en el Portal Funciona y en el Portal de la Transparencia, con un enlace a la encuesta a cumplimentar.

El proceso participativo sobre el SIAGE puede resumirse así con el siguiente esquema:



La Dirección General de Gobernanza Pública (DGGP), en nombre propio, de su equipo y de todos los miembros del grupo de trabajo que han contribuido en la elaboración del SIAGE, agradece la colaboración de todas las personas en general, empleadas y empleados públicos, altos cargos,

organizaciones sindicales, de la sociedad civil y corporaciones que han participado en este proceso de consulta, tanto por los favorables comentarios recibidos como, sobre todo, por las observaciones y sugerencias que se han trasladado, que sin duda contribuirán a la mejora del documento, al tiempo que se compromete a fomentar la participación de las organizaciones empresariales, cámaras de comercio y demás organizaciones con las que la DGGP mantiene relaciones de colaboración para los actuales y futuros desarrollos del sistema.

Se quiere resaltar y agradecer la especial receptividad y participación en este proceso de D^a. M^a Concepción Campos Acuña; D. Antonio Díaz Méndez; D. Rafael Jiménez Asensio; D^a. Verónica Puente Alcubilla y D. Manuel Villoria Mendieta, así como a la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de España.

A continuación, se detallan, por bloques, las respuestas recibidas en la consulta, así como, en su caso, las actuaciones y contestaciones derivadas por parte de la DGGP como impulsora de este proceso.

ANEXO 1. PRESENTACIÓN ANTE LA COMISIÓN TÉCNICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

PROPUESTA	COMENTARIOS	RESPUESTA DGGP
Comentarios globales, 1.-	<i>“Este sistema de la integridad de la AGE, quiere parecer, ser un plan muy ambicioso, dado la amplitud de los documentos, así como la filosofía que utiliza está basado en un sistema de calidad, ya que se basa en la normativa legal aplicable y en Normas UNE (UNE-ISO 31000, Gestión de riesgos y UNE-ISO 37002. Sistemas de gestión de denuncias de irregularidades. Directrices. .37002) y toda la normativa aplicable en esta materia.”</i>	Tal como se recoge en el capítulo 1 del documento, el SIAGE se alinea con la normativa internacional, fundamentalmente la Convención de NU contra la Corrupción; los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030 de NU; la recomendación del Consejo de la OCDE sobre integridad pública de 2017; la Carta iberoamericana de ética e integridad en la función pública; las recomendaciones de la quinta ronda de evaluación del GRECO y las recomendaciones de los informes sobre Estado de Derecho de la UE.
Comentarios globales, 2.-	<i>“Realmente es un Sistema que “vende humo”, que “quiere maquillar la realidad”, para poder vender que el Gobierno está estudiando variables con el fin de reducir las oportunidades del comportamiento corrupto. Sus principios rectores están basados en principios éticos, cuando ya existen normativas aplicables a los EEPP como la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. (Artículos 53 y 54) y para altos s cargos la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado, sin contar con la normativa relativa a fraudes y otras irregularidades.”</i>	El objetivo del SIAGE es completar las normas legales con pautas de comportamiento. Este complemento se sitúa en la fase de prevención del ciclo antifraude, y se añade a los elementos normativos ya existentes. A tal respecto, tanto en el informe de respuesta al último del GRECO, como en el correspondiente al del Estado de Derecho de la UE, se ha incorporado el contenido del SIAGE a fin de dar cumplimiento a las recomendaciones incluidas en ambos informes.
Comentarios globales, 3.-	<i>“La doble vara de medir de la AGE”: - EL SIAGE (SISTEMA DE INTEGRIDAD DE LA AGE), carece de valor normativo, está alejado del régimen disciplinario, ante posibles fraudes, regalos excesivos,... a altos cargos del Gobierno. - En cambio, en la nueva Ley de función para los EEPP, se pretende que los funcionarios puedan ser apartados de su puesto de trabajo.”</i>	El SIAGE señala la diferencia entre la parte normativa y la no normativa de los dos códigos que incluye.

PROPUESTA	COMENTARIOS	RESPUESTA DGGP
Comentarios globales, 4.-	<i>“Un SISTEMA DE INTEGRIDAD DE LA AGE o un Plan serio debería de tener establecidos, unos objetivos claros, bien definidos, medibles a través de unos indicadores, con una periodicidad establecida. (Si presentan un anexo 4.5 con posibles indicadores de riesgo, pero están únicamente nombrados y sin definir).”</i>	En el capítulo 9 del documento se indican los elementos que se estima debe contener la planificación, y se propone un esquema para su configuración con relación a unos objetivos y posibles actuaciones e indicadores, así como sobre su evaluación y tratamiento posterior.
Comentarios globales, 5.-	<i>“Todo el SIAGE, es general y holístico, pero no prioriza la evaluación de aquellos aspectos en los que hay un mayor riesgo de fraude, como son en los contratos menores, negociados sin publicidad y en convenios que son subvenciones encubiertas.”</i>	Se tendrá en cuenta el comentario en el eventual posterior desarrollo del apartado relativo al análisis de riesgos.
Comentarios globales, 6.-	<i>“Hay formas de verificar si los contratos menores, negociados sin publicidad y convenios están dados a amigos, pero no se recogen en la evaluación.”</i>	Se tendrá en cuenta el comentario en el eventual posterior desarrollo del apartado relativo al análisis de riesgos.
Comentarios globales, 7.-	<i>“Los criterios (objetivos) deberían de ser los mismos para todos los Departamentos u Organismos de la AGE, y deberían de estar bien definidos. (Ejemplo: Objetivo 1 general: verificar que los contratos menores adjudicados en el Departamento en los últimos 4 años no se han dado a las mismas empresas. Objetivo específico 1. A. Constatar que, en los contratos menores adjudicados en el Departamento, en el mismo sector, aunque el NI sea distinto que no sean del mismo dueño, o que el Consejo de Administración no son los mismos, o la mayor parte de sus miembros son los mismos).”</i>	El comentario deberá tenerse en cuenta, en su caso, en el desarrollo posterior del SIAGE, ya en fase de elaboración de los planes departamentales.
Comentarios globales, 8.-	<i>“Todos sistemas de evaluación de la calidad se basan en el Ciclo de Deming, ciclo de la mejora continua en la que se deben de: planear, hacer, verificar y actuar. Este SIAGE quiere tener nexos de unión con un sistema de calidad, pero no definidos.”</i>	La DGGP es responsable de los modelos de calidad, que ya incorporan referencias transversales a los valores de integridad. Por otra parte, distintos apartados del SIAGE se refieren a la mejora continua, e incluye un anexo sobre el esquema “PSER”: planificación, seguimiento, evaluación y revisión.
Comentarios globales, 9.-	<i>“Para dar validez y garantía a los resultados de la evaluación interna en la SIAGE, debe de realizarse una evaluación externa, el cual no está incluido. “No se puede ser juez y parte”.</i>	En la Comisión de integridad institucional propuesta en el SIAGE se contempla la participación de expertos ajenos a la AGE en ciertas condiciones. La evaluación externa se realiza en el marco de los compromisos internacionales asumidos por España en la

PROPUESTA	COMENTARIOS	RESPUESTA DGGP
		<p>Convención de NU contra la corrupción y en el GRECO, con procesos de evaluación por expertos de otros países, además de los informes sobre el Estado de Derecho de la UE.</p> <p>En posterior desarrollo de la estructura organizativa del SIAGE se podrá valorar la eventual constitución de un consejo asesor, colegiado, de naturaleza participativa y carácter consultivo, cuya composición podría seguir el modelo del Foro de Gobierno Abierto, complementada con los mecanismos representativos adicionales convenientes en atención a los fines del SIAGE.</p>
<p>Comentarios específicos, 1. Definición de objetivos del SIAGE.</p>	<p><i>“En todo el documento (171 páginas) y en todo momento habla de objetivos, con carácter general pero no se define ninguno en concreto, solo habla de objetivos anuales y que se deben de establecer indicadores.</i></p> <p><i>Ejemplos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>“se deberán establecerse objetivos y resultados clave a obtener, en la página 18,</i> - <i>o “La eficacia exige contribuir al cumplimiento de los objetivos establecidos por la Administración General del Estado, en un proceso de mejora continua, a fin de que esta pueda alcanzar su fin institucional de servicio a los intereses generales” como en la página 60</i> - <i>en el “Comité de integridad institucional de carácter departamental:</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Aprobar los objetivos e indicadores departamentales anuales de acuerdo con el plan anual de integridad institucional de la AGE, sin perjuicio de aquellos casos en los que un determinado organismo considere oportuno recurrir a la aprobación de un plan de integridad específico, siempre que se encuentre alineado con la planificación general</i> • <i>Aprobar el informe anual de seguimiento del cumplimiento de los objetivos e indicadores departamentales.</i> 	<p>Tal como se señala en el SIAGE, los objetivos e indicadores deben acordarse en el seno de la Comisión de integridad institucional, y deberán ser objeto de desarrollo en los planes departamentales. Para ello se tomarán como referencia los indicadores de la OCDE, que se añaden como anexo.</p>

PROPUESTA	COMENTARIOS	RESPUESTA DGGP
	<p><i>Los objetivos deberían de ser los mismos en todos los Departamentos y sus organismos. Se puede incluir esta propuesta en las páginas que se incluye: “los objetivos e indicadores departamentales...” (como en las páginas 116, 117, 118).”</i></p>	
<p>Comentarios específicos, 2. Definición de indicadores. (1)</p>	<p><i>“En todo el documento (171 páginas) y en todo momento habla de indicadores con carácter general pero no se define ninguno en concreto. “Aprobar los objetivos e indicadores departamentales anuales”, p Habla de “indicadores departamentales, de riesgo, de fraude, de alerta...”</i></p> <p><i>Por ejemplo, en la página 161 se indica “El plan de integridad de la AGE aprobado por la Comisión de Integridad Institucional ha de definir los objetivos, resultados e indicadores que han de alcanzarse con carácter anual en el marco del sistema de integridad de la AGE, partiendo de un adecuado diagnóstico...”</i></p> <p><i>Se puede proponer incluir indicadores generales para todos los Departamentos, útiles para poder comparar resultados entre Departamentos y su evolución en el tiempo, con carácter anual.</i></p> <p><i>Los indicadores deben ser útiles, fiables para lo que se quiere medir.”</i></p>	<p>Como se ha indicado para el comentario anterior, en el SIAGE se señala que los objetivos e indicadores deben acordarse en el seno de la Comisión de integridad institucional, y deberán ser objeto de desarrollo en los planes departamentales. Para ello se tomarán como referencia los indicadores de la OCDE, que se añaden como anexo.</p>
<p>Comentarios específicos, 2. Definición de indicadores. (2)</p>	<p><i>“En el anexo 4.5. Indica posibles indicadores de riesgo, estos se deben definir, solo tienen el nombre. Hay un número muy elevado, quizás son excesivos. No se pueden evaluar 50 o 100 indicadores, se deben priorizar y definir aquellos que sean más relevantes.”</i></p>	<p>La tarea de priorización que se señala es una de las que deben desarrollarse en la Comisión de integridad institucional cuya creación se contempla en el SIAGE, disponiendo de los criterios y perspectivas de los diferentes departamentos implicados.</p>
<p>Comentarios específicos, 2. Definición de indicadores. (3)</p>	<p><i>“Se deberían de evaluar aquellos indicadores que puedan identificar de un modo más certero el riesgo de fraude:</i></p> <p><i>En colusión con la licitación, (página 49 de los anexos) se deberían de analizar en los contratos menores, si las empresas que licitan a pesar de tener distintos NIF, ¿Quién es el dueño? ¿Es el mismo?</i></p>	<p>Se ha incorporado al SIAGE la implicación de la reciente orden HFP/55/2023, de 24 de enero, relativa al análisis sistemático del riesgo de conflicto de interés en los procedimientos que ejecutan el PRTR, teniendo en cuenta el valor de los datos abiertos en materia de contratación a efectos de detectar posibles áreas de riesgo.</p>

PROPUESTA	COMENTARIOS	RESPUESTA DGGP
	<p><i>¿Quién forma parte de los consejos de Administración? ¿Son los mismos? ¿O una parte son los mismos?</i></p> <p><i>En negociados sin publicidad, lo mismo que en el punto anterior.</i></p> <p><i>Convenios. (Últimamente en el BOE aparecen numerosos convenios que son subvenciones encubiertas). Se deberían de analizar todos los Convenios firmados por la AGE en los cuales, además de un acuerdo de colaboración haya aparejada una financiación).</i></p> <p><i>En todos los indicadores se deberían de establecer estándares, valores permitidos o no permitidos.”</i></p>	<p>Con respecto a los convenios, éstos están sujetos al control de la Abogacía del Estado y se ofrece puntual información de los mismo a través del BOE y del Portal de la Transparencia.</p>
<p>Comentarios específicos, 3. Auditorías externas.</p>	<p><i>“En ningún lugar del documento habla de auditorías o evaluaciones externas.</i></p> <p><i>Solo habla en 1 punto de autorías internas. (página 101)</i></p> <p><i>Proponer la realización de auditorías externas.</i></p> <p><i>Para dar validez y garantía a los resultados de la evaluación interna en la SIAGE, debe de realizarse una evaluación externa, el cual no está incluido. “No se puede ser juez y parte”.</i></p> <p><i>Hay un dicho en el mundo de las auditorias que dice. “El papel lo aguanta todo” que quiere decir, que puedes ver un Plan de calidad de lo que sea estupendo, al cual no le ves “ni un pero”, y en cambio al hacer una auditoria (externa), puedes comprobar no han implantado (Hecho) nada de lo que se recoge en ese plan, es decir era todo mentira.”</i></p>	<p>Como se ha indicado para un comentario anterior, la evaluación externa se realiza en el marco de los compromisos internacionales asumidos por España en la Convención de NU contra la corrupción y en el GRECO, con procesos de evaluación por expertos de otros países, además de los informes sobre el Estado de Derecho de la UE.</p> <p>No obstante, en el desarrollo posterior del SIAGE se podrá valorar la posibilidad de incorporar procedimientos de evaluación externa.</p>

ANEXO 2. PRESENTACIÓN ANTE EL GRUPO DE TRABAJO DE INTEGRIDAD DEL FORO DE GOBIERNO ABIERTO Y OTROS ACTORES INVOLUCRADOS

PROPUESTA	COMENTARIOS	RESPUESTA DGGP
Mensaje de remisión y comentario inicial de introducción a las reflexiones	<p><i>“... quiero felicitaros a todo el equipo de trabajo por el exhaustivo documento y el rigor en su redacción para avanzar en la mejora de los estándares de conducta de los responsables públicos y el conjunto de los empleados públicos, tanto en relación con el documento principal como con los Anexos, de gran utilidad.” ...</i></p> <p><i>.../...</i></p> <p><i>El borrador del SIAGE y Anexos constituye un elemento innovador en la gestión pública de la AGE, tanto por su estructura, objetivo 360º y contenido, por lo que en relación al mismo se realizan tan sólo una serie de comentarios y observaciones a puntos concretos referenciados a las páginas en las que se encuentran.</i></p>	La DGGP, en nombre propio, de su equipo y de todas las personas que han participado en la elaboración del SIAGE, agradece los favorables comentarios recibidos, así como las observaciones y sugerencias que, sin duda, contribuirán a la mejora del documento.
Reflexión previa 1.-	<p><i>... “...Con carácter previo y como reflexión he echado de menos alguna referencia a las políticas de cumplimiento normativo (Compliance) como una fórmula que encaja a la perfección en el ámbito de la definición de un sistema de integridad.” ...</i></p>	Se ha incorporado al documento un apartado específico (1.1.4.) que se refiere al SIAGE desde la perspectiva del <i>Compliance</i> , situándolo en el contexto de los instrumentos de cumplimiento normativo, a fin de subrayar la importancia de que, en determinadas circunstancias y con ciertas condiciones de desarrollo, este modelo de desarrollo preventivo puede también desplegar su eficacia en la AGE desde la perspectiva de la construcción de un estándar de diligencia debida a efectos de la exigencia de responsabilidades.
Reflexión previa 2.-	<p><i>...” Igualmente, considero que podría reforzarse la dimensión de la rendición de cuentas, que además se recoge expresamente como uno de los ejes del IV Plan de Gobierno Abierto, junto con la integridad, y que constituye una de las tareas pendientes en la gestión pública. En dicho sentido la aprobación de la Ley 27/2022, de 20 de diciembre, de institucionalización de la evaluación de políticas públicas de la Administración General del Estado podría</i></p>	En varios puntos del documento se hace referencia a la dimensión de la rendición de cuentas, como es a la hora de detallar los procesos de prevenir, definir y diagnosticar (1.4.1.1), que expresamente recoge su relación con las prácticas de gobierno abierto, indicando que en ellos se integrarán las diferentes dimensiones del Gobierno Abierto como parte esencial del SIAGE. Así, indica que se ha de partir de una

PROPUESTA	COMENTARIOS	RESPUESTA DGGP
	<p><i>servir también de instrumentación de los mecanismos al respecto.”</i></p> <p>...</p>	<p>autoevaluación departamental desarrollada por las unidades de información y transparencia con arreglo a la Metodología de evaluación y seguimiento de la transparencia de la actividad pública (AEVAL 2016) y mediante el recurso a aplicaciones que puedan formar parte del catálogo de servicios declarados como compartidos. Sobre la base de los resultados de esta autoevaluación, los planes de acción departamentales deberán contemplar medidas de impulso a la publicidad activa, rendición de cuentas, la potenciación de los datos abiertos, la incorporación de nuevas tecnologías y redes sociales digitales como medio para generar espacios de escucha activa, como vías coherentes con los postulados para la participación ciudadana en la gestión y toma de decisiones, y para su colaboración en la innovación y busca de soluciones.</p> <p>Además, se incluyen otras referencias a la rendición de cuentas en varios lugares de los códigos de buena administración y de buen gobierno, así como en apartados referidos a la prevención y gestión de conflictos de interés, en el marco de competencias de la formación o en lo referente a la planificación, seguimiento, evaluación y revisión de integridad pública.</p> <p>Por otra parte, el SIAGE se presenta expresamente en el documento con un carácter flexible y dinámico, instrumento vivo y en permanente adaptación, mediante el diálogo entre el conjunto de los servidores públicos y la ciudadanía en el marco de los mecanismos de gobernanza del SIAGE.</p> <p>Así, durante su desarrollo y hasta el momento actual se han ido publicando nuevas normas y otros documentos o guías cuyo contenido se va teniendo en consideración en sus sucesivas revisiones, por ejemplo con la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción; la Orden HFP/55/2023, de 24 de enero, relativa al análisis</p>

PROPUESTA	COMENTARIOS	RESPUESTA DGGP
		<p>sistemático del riesgo de conflicto de interés en los procedimientos que ejecutan el PRTR y su guía de aplicación, y lo mismo se hará en posteriores revisiones en relación con las implicaciones que pueda suponer para el SIAGE la Ley 27/2022, de 20 de diciembre, de institucionalización de la evaluación de políticas públicas de la AGE y la futura creación de la Agencia Estatal de Evaluación de Políticas Públicas que en ella se contempla.</p>
<p><i>Evaluación del funcionamiento del sistema de integridad. Seguimiento y control (pág. 30)</i></p>	<p><i>... “En la descripción de los elementos o herramientas del sistema de integridad de la AGE, en particular, en el ámbito objetivo, cuando recoge la realización por la Comisión de integridad institucional de una memoria anual de evaluación, podría ser conveniente incluir el contenido mínimo de dicha memoria que no observo en dicho apartado, ni tampoco referencia en el apartado 9 del SIAGE.” ...</i></p>	<p>El documento propone alguna de estos elementos del contenido mínimo de dicha memoria, como es en el caso del cuadro del punto 1.4.2. en el que se recogen los elementos o herramientas del SIAGE, y que en lo referente a la evaluación, seguimiento y control de los procedimientos de prevención y gestión de los conflictos de interés indica que la información sobre el número de conflictos de interés detectados y gestionados referida a los empleados y empleadas públicos deberá reflejarse en la memoria anual de la Comisión de Integridad Institucional.</p> <p>También el mismo cuadro, en la línea referida los mecanismos de transparencia y datos abiertos, escucha activa y vías para la participación ciudadana en el sistema de integridad, se recoge en el apartado de ámbito subjetivo que las directrices de las actuaciones relacionadas con la mejora de las prácticas de gobierno abierto se establecerán por la Comisión de Integridad Institucional y serán desarrolladas por el Plan de integridad de la AGE, partiendo de los resultados del autodiagnóstico basado en la herramienta MESTA.</p> <p>No obstante, el detalle concreto de las funciones de la citada comisión, como el del contenido de la memoria anual de evaluación que se contempla entre ellas que ha de realizar, se ha dejado conscientemente para un momento posterior de desarrollo del SIAGE, con el fin de no acotar este demasiado en este primer paso.</p>

PROPUESTA	COMENTARIOS	RESPUESTA DGGP
		<p>En todo caso, dicha memoria se alimentará a su vez de toda la información que faciliten los departamentos ministeriales y sus correspondiente Comités de integridad institucional en sus respectivos informes de seguimiento, evaluación y revisión, cuyo contenido sí que se detalla más ampliamente en el apartado 9.3 del documento y sus correspondientes subapartados en relación con los distintos capítulos del SIAGE.</p>
<p><i>Principios constitucionales que deben informar la gestión pública (pág. 32)</i></p>	<p><i>... “ Debería valorarse la inclusión de la racionalización del gasto público de conformidad con el principio de estabilidad presupuestaria recogido en el art. 135 CE, ya que la conexión de integridad con eficiencia pasa por dicho principio.</i></p> <p><i>Igualmente, en relación con los principios recogidos en el código de buena administración como en el de buen gobierno, sería conveniente incluir la mención a los ejes de gobierno abierto, en especial en relación con la rendición de cuentas.</i></p> <p><i>En dicho sentido me llama la atención la asociación de promoción del entorno cultural con el ambiental. En mi opinión, el eje de la transición climática y de la sostenibilidad aconsejan incluir la sostenibilidad ambiental de modo independiente, por supuesto también al nivel de protección. cultural/ambiental</i></p> <p><i>??? Inclusión de protección.” ...</i></p>	<p>En la medida en que se trata de previsiones que encuentran un expreso reflejo en el Título II de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, se ha optado por reproducirlas en los anexos de los códigos de buen gobierno y buena administración.</p> <p>La asociación de la promoción del entorno cultural y el ambiental deriva de su reflejo en el artículo 52 del texto refundido del estatuto básico del empleado público.</p>
<p><i>Firmantes de las DACI (pág. 41)</i></p>	<p><i>... “ En mi opinión deberían incluirse las personas redactoras de los pliegos, es decir, todas aquéllas que participen en la preparación de la licitación (donde se localizan relevantes riesgos de conflictos de intereses, en relación con la limitación de la concurrencia, o preselección de adjudicatarios) e igualmente en relación con las subvenciones. Ejemplo: uno de los riesgos detectados por las distintas autoridades antifraude es la preparación de contratos innecesarios.</i></p> <p><i>En relación con este tema, se advierten también contradicciones con el procedimiento de recusación establecido en el art. 24 de la</i></p>	<p>En relación con los firmantes de las DACI, se han modificado los apartados 2.4.2 y 3.4.2 del SIAGE, incorporando lo establecido al respecto en la DA 112 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de PGE para el año 2023.</p> <p>Se añade además al apartado 4.3.2, sobre fuentes para la gestión de riesgos, tanto la citada Ley como la reciente Orden HFP/55/2023, de 24 de enero, relativa al análisis sistemático del riesgo de conflicto de interés en los procedimientos que ejecutan el PRTR y la Guía práctica que para su aplicación ha elaborado la Secretaría General de Fondos Europeos (M^o de Hacienda y</p>

PROPUESTA	COMENTARIOS	RESPUESTA DGGP
	<p><i>Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, un ámbito que se ha complicado todavía más con la regulación establecida por la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y por la Orden HFP/55/2023, de 24 de enero, relativa al análisis sistemático del riesgo de conflicto de interés en los procedimientos que ejecutan el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.” ...</i></p>	<p>Función Pública), cuestiones recogidas también en los apartados añadidos 2.5.4.4 y 3.5.3.4, relativos a las referencias normativas relacionadas y conexas de los respectivos códigos.</p> <p>En cuanto a la cuestión planteada sobre la recusación, se han reproducido en el SIAGE las previsiones normativas existentes.</p>
<p>Apartado 2.5. Referencias normativas</p>	<p><i>... “ Se echan de menos referencias a la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, que recoge entre los principios de aplicación (art. 8) los de “a) Publicidad, transparencia, concurrencia, objetividad, igualdad y no discriminación “y que contempla entre los requisitos para obtener la condición de beneficiario o entidad colaboradora (art. 13):</i></p> <p><i>2. NO podrán obtener la condición de beneficiario o entidad colaboradora de las subvenciones reguladas en esta ley las personas o entidades en quienes concurra alguna de las circunstancias siguientes, salvo que por la naturaleza de la subvención se exceptúe por su normativa reguladora:</i></p> <p><i>(...)</i></p> <p><i>d) Estar incurso la persona física, los administradores de las sociedades mercantiles o aquellos que ostenten la representación legal de otras personas jurídicas, en alguno de los supuestos de la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado, de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, o tratarse de cualquiera de los cargos electivos regulados en la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, en los términos establecidos en la misma o en la normativa autonómica que regule estas materias.</i></p> <p><i>(...)</i></p>	<p>En cuanto a las referencias a posibles riesgos en el cumplimiento de los requisitos para obtener la condición de beneficiario o entidad colaboradora en relación con la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, como se ha indicado para el comentario anterior, se han incorporado al documento sendos apartados, 2.5.4.4 y 3.5.3.4, relativos a las referencias normativas relacionadas y conexas de los respectivos códigos, en las que se recoge lo dispuesto en la DA 112 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de PGE para el año 2023, incorporando además a apartado 4.3.2, sobre fuentes para la gestión de riesgos, tanto la citada Ley como la reciente Orden HFP/55/2023, de 24 de enero, relativa al análisis sistemático del riesgo de conflicto de interés en los procedimientos que ejecutan el PRTR y la Guía práctica que para su aplicación ha elaborado la Secretaría General de Fondos Europeos (Mº de Hacienda y Función Pública), donde se establece que este análisis se llevará a cabo en cada procedimiento, para las personas que realicen las siguientes funciones o asimilables, y aun cuando no se rijan en su funcionamiento por la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público o la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones:</p> <p>- Contratos: órgano de contratación unipersonal y miembros del órgano de contratación colegiado, así como miembros del órgano colegiado de asistencia al órgano de contratación que</p>

PROPUESTA	COMENTARIOS	RESPUESTA DGGP
	<p><i>4. Las prohibiciones contenidas en los párrafos b), d), e), f), g), h), i) y j) del apartado 2 y en el apartado 3 de este artículo se apreciarán de forma automática y subsistirán mientras concurren las circunstancias que, en cada caso, las determinen.</i></p> <p><i>Tampoco se comprende por qué solo con carácter general en contratación, cuando otros ámbitos como los procedimientos de concesión de subvenciones, selección y provisión de empleo público requieren de idénticos estándares de integridad (Ejemplo pág. 63).</i></p> <p><i>“No será necesario aportar una nueva DCCI con motivo de cada adjudicación de contrato basado o específicos” A qué se refiere???.”</i></p> <p>...</p>	<p>participen en los procedimientos de contratación indicados, en las fases de valoración de ofertas, propuesta de adjudicación y adjudicación del contrato.</p> <p>- Subvenciones: órgano competente para la concesión y miembros de los órganos colegiados de valoración de solicitudes, en las fases de valoración de solicitudes y resolución de concesión.</p> <p>Las personas mencionadas serán las que deban firmar las declaraciones de ausencia de conflicto de interés (DACI) respecto de los participantes en los procedimientos de contratación o de concesión de subvenciones.</p> <p>Se añade además al apartado 4.3.2, sobre fuentes para la gestión de riesgos, tanto la Ley como la Orden y guía antes citadas, así como en los nuevos apartados 2.5.4.4 y 3.5.3.4, relativos a las referencias normativas relacionadas y conexas de los respectivos Código de buena administración y Código de buen gobierno</p>
<p><i>Referencia a la LCSP y falta de reseña de la prohibición de contratar y conflicto de intereses del art. 71.1 (Pág. 83)</i></p>	<p><i>“En la referencia a la LCSP se echa de menos la inclusión de la reseña de la prohibición de contratar conflicto de intereses. Art.71.1 :</i></p> <p><i>“ g) Estar incurso la persona física o los administradores de la persona jurídica en alguno de los supuestos de la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado o las respectivas normas de las Comunidades Autónomas, de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas o tratarse de cualquiera de los cargos electivos regulados en la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, en los términos establecidos en la misma.</i></p>	<p>Se responde también a la cuestión con lo indicado para el comentario anterior.</p>

PROPUESTA	COMENTARIOS	RESPUESTA DGGP
	<p><i>La prohibición alcanzará a las personas jurídicas en cuyo capital participen, en los términos y cuantías establecidas en la legislación citada, el personal y los altos cargos a que se refiere el párrafo anterior, así como los cargos electos al servicio de las mismas.</i></p> <p><i>La prohibición se extiende igualmente, en ambos casos, a los cónyuges, personas vinculadas con análoga relación de convivencia afectiva, ascendientes y descendientes, así como a parientes en segundo grado por consanguinidad o afinidad de las personas a que se refieren los párrafos anteriores, cuando se produzca conflicto de intereses con el titular del órgano de contratación o los titulares de los órganos en que se hubiere delegado la facultad para contratar o los que ejerzan la sustitución del primero.” ...</i></p>	
<p><i>Ámbito subjetivo de la tipología de los informantes (pág. 138)</i></p>	<p><i>... “¿En la relación de informantes se excluye la comunicación por cualquier persona? ¿se permiten informantes anónimos? Observación formulada a efectos de garantizar la coordinación y coherencia con el Proyecto de Ley reguladora de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción en tramitación).” ...</i></p>	<p>Como se ha dicho en relación con una cuestión anterior, el SIAGE se presenta expresamente en el documento con un carácter flexible y dinámico, instrumento vivo y en permanente adaptación.</p> <p>Así, durante su desarrollo y hasta el momento actual se han ido publicando nuevas normas y otros documentos o guías, cuyo contenido se va teniendo en consideración en sus sucesivas revisiones, y tal es el caso de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción (BOE 21/02/2023).</p> <p>Concretamente en relación con esta reciente Ley, se han modificado / incorporado inicialmente los apartados del documento del SIAGE, sin perjuicio de que la puesta en práctica de la Ley y su futuro desarrollo normativo e instrumental determinen la conveniencia de otras modificaciones.</p>
<p><i>Anexo 2.3. Modelo de Declaración de conflicto de</i></p>	<p><i>... “ La referencia al art. 23 Ley 40/2015 podría inducir a confusión, observo, con carácter general, que tras la publicación de la Orden</i></p>	<p>Con posterioridad a la remisión del documento examinado, la Secretaría General de Fondos Europeos (Mº de Hacienda y</p>

PROPUESTA	COMENTARIOS	RESPUESTA DGGP
<i>interés de los empleados públicos (también en relación al modelo de DCI de los altos cargos).</i>	<i>HFP/1030/2021 parece que existen dificultades de deslinde entre ambas figuras, sería conveniente clarificar.” ...</i>	Función Pública) ha publicado una Guía práctica para aplicación de la reciente Orden HFP/55/2023, de 24 de enero, relativa al análisis sistemático del riesgo de conflicto de interés en los procedimientos que ejecutan el PRTR, guía que incluye sendos anexos con el contenido mínimo de la DACI y el modelo de confirmación de la ausencia de conflicto de interés, habiéndose incorporado al SIAGE las referencias a dicho documento en los apartados sobre fuentes en la materia.
<i>Anexo 2.4.- Modelo de declaración de compromiso sobre conflictos de intereses (contratista/ ente destinatario del encargo/ subcontratista...)</i>	<i>... “ La formulación genérica y abstracta del compromiso plantea el riesgo de una firma inconsciente del compromiso asumido (problema ya observado en relación a la Orden HFP/1030/2021), sería conveniente un documento en el que se recogiesen, al menos de forma genérica, los compromisos asumidos, con referencias concretas.” ...</i>	Como se ha indicado para el comentario anterior, con posterioridad a la remisión del documento examinado, la Secretaría General de Fondos Europeos (M ^o de Hacienda y Función Pública) ha publicado una Guía práctica para aplicación de la reciente Orden HFP/55/2023, de 24 de enero, relativa al análisis sistemático del riesgo de conflicto de interés en los procedimientos que ejecutan el PRTR, guía que incluye sendos anexos con el contenido mínimo de la DACI y el modelo de confirmación de la ausencia de conflicto de interés, habiéndose incorporado al SIAGE las referencias de dicho documento en los apartados sobre fuentes en la materia,
<i>Apunte final</i>	<i>... “ el documento es amplio y quizás complejo para su interiorización por el conjunto de los sujetos destinatarios, por lo que en la formación sería interesante utilizar nuevas dinámicas de aprendizaje y un plan de comunicación permanente.”</i>	En el documento del SIAGE se hace mención a la situación actual de la formación en integridad, definiendo después un marco general de formación, con sus ámbito objetivo y subjetivo, así como un marco competencial para el sistema de integridad de la AGE, pasando después a describir diferentes modalidades de formación y tipos de cursos que se podrían utilizar, y se completa con un apartado sobre bases para el diseño de un plan de formación en integridad y ética pública, referido a las diferentes herramientas o elementos del sistema. No obstante, esto no puede pasar en este momento de una relación de formatos o modalidades básicas de formación y tipos de cursos, indicando brevemente para qué son más y menos útiles, como primera aproximación que sirva posteriormente

PROPUESTA	COMENTARIOS	RESPUESTA DGGP
		<p>como base para la elección de los más adecuados para conformar el catálogo de formación necesario sobre los distintos productos que se hayan de dar a conocer.</p> <p>En ese desarrollo y concreción posteriores de la formación del SIAGE sin duda aparecerán referencias a dinámicas de aprendizaje y comunicación como las que se indican en el apunte sobre tal cuestión.</p>
<p>Mensaje con las primeras impresiones ante el SIAGE</p>	<p><i>Se alaba el trabajo realizado, con un importante conjunto de materiales elaborados con rigor y profesionalidad que cree que van a servir a otras organizaciones de referencia para abordar las diferentes casuísticas en la implementación de las distintas piezas del sistema de integridad.</i></p> <p><i>Observa la diferenciación entre código de buena administración y de buen gobierno y que se abordan sucesivamente todas las “piezas” del sistema: protocolos de información, guía para análisis de riesgos, formación, buzón de denuncias, estructura organizativa creada para el PRTR.</i></p> <p><i>Manifiesta su buena opinión general sobre el conjunto con la complejidad y alcance que tiene su elaboración y despliegue en la AGE, trasladando su agradecimiento y enhorabuena por el trabajo.</i></p>	<p>La DGGP, en nombre propio, de su equipo y de todas las personas que han participado en la elaboración del SIAGE, agradece los favorables comentarios recibidos, así como las observaciones y sugerencias que, sin duda, contribuirán a la mejora del documento.</p>
<p>Mensaje inicial</p>	<p><i>Se califica el trabajo realizado como un salto cualitativo indudable frente a la situación en la que se encontraba este tema en la AGE.</i></p> <p><i>Evidentemente, con un sentido pragmático y partiendo de la difícil tarea de buscar coherencia a un marco normativo que obedece a lógicas políticas y temporales dispares, así como enmarcado (por razones obvias) dentro de un modelo organizativo y operativo de gestión de fondos europeos que no era precisamente un buen punto de partida para resolver el nudo de la cuestión, ... se ha logrado dotar al sistema de una coherencia importante, al menos en apariencia, aunque habrá que someterlo al test de su puesta en</i></p>	<p>La DGGP, en nombre propio, de su equipo y de todas las personas que han participado en la elaboración del SIAGE, agradece los favorables comentarios recibidos, así como las observaciones y sugerencias que, sin duda, contribuirán a la mejora del documento.</p>

PROPUESTA	COMENTARIOS	RESPUESTA DGGP
	<p><i>práctica. Las hipotecas de partida eran notables y las soluciones propuestas son cabales...</i></p> <p><i>Se ha hecho de la necesidad virtud y ha quedado un modelo interesante que puede servir de espejo para otras administraciones públicas. El borrador de documento me parece muy sólido, muy documentado, bien construido, con buena redacción, algunas inevitables reiteraciones (obviamente por la existencia, por ejemplo, de dos códigos paralelos), el modelo organizativo también parece razonable (aunque con dudas sobre un modelo tan departamentalizado) y está muy bien reflejado, con la experiencia del SNCA, el sistema de gestión de riesgos, trayendo bien a colación la norma UNE-ISO 31000 de 2018, así como otros documentos que se citan...</i></p> <p><i>Felicitación por el trabajo desarrollado, también a todo el equipo. Esperemos que en un futuro tenga continuidad, como instrumentos vivos que son todas estas herramientas.</i></p>	
<p>Algunos comentarios específicos añadidos</p>	<p><i>Valoración muy positiva del trabajo realizado y por haber encontrado una coherencia entre puntos en principio muy dispares, más si se tiene en cuenta la dificultad del asunto de la que es conocedor.</i></p> <p><i>También elogia el proceso participativo y de colaboración de un amplio colectivo de personas para su elaboración, y el apoyo buscado y encontrado en las Inspecciones generales de servicios.</i></p> <p><i>Entrando en más detalle, considera que se ha hecho un trabajo muy completo sobre la materia de la gestión de riesgos y los conflictos de intereses, pero echa en falta una incidencia también específica sobre riesgos en materia de gestión de RR.HH., campo que sugiere para posterior desarrollo del SIAGE.</i></p> <p><i>Aunque podría cuestionar el modelo dual de códigos, entiende que es heredero de la situación normativa previa, que divide entre la referida a empleados públicos y a altos cargos, por lo que cree que</i></p>	<p>La DGGP, en nombre propio, de su equipo y de todas las personas que han participado en la elaboración del SIAGE, agradece los favorables comentarios recibidos, así como las observaciones y sugerencias que, sin duda, contribuirán a la mejora del documento.</p> <p>Se recogen con mucho interés todas las observaciones, ya que, como se expone en el propio documento y se incide en la reunión, el SIAGE se presenta expresamente con un carácter flexible y dinámico, como instrumento vivo y en permanente adaptación.</p> <p>Así, durante su desarrollo y hasta el momento actual se han ido publicando nuevas normas y otros documentos o guías, cuyo contenido se va teniendo en consideración en las sucesivas revisiones del documento, y así seguirá siendo ante futuras</p>

PROPUESTA	COMENTARIOS	RESPUESTA DGGP
	<p><i>es aceptable como planteamiento más pragmático en este momento.</i></p> <p><i>Se manifiesta algo crítico con la estructura organizativa, que descansa fuertemente en lo departamental y sus respectivos comités de integridad institucional, lo cual podría llevar a problemas como ofrecer diferentes interpretaciones de los códigos o ante un mismo dilema ético.</i></p> <p><i>Por ello, para un posible posterior desarrollo del SIAGE, recomienda reforzar la posición y funciones de la Comisión interdepartamental, por ejemplo, elaborando guías o directrices para la interpretación común de las cuestiones que se planteen.</i></p> <p><i>Considera imprescindible reforzar el liderazgo ético como condición imprescindible para que el SIAGE arraigue y se desarrolle, así como la formación en ética en todos los niveles de la AGE y sus altos cargos para llegar a crear una verdadera cultura de servicio público.</i></p> <p><i>Recomienda también incorporar formación y difusión en la materia en los procesos de selección y en los de acogida a los puestos de trabajo.</i></p> <p><i>Juzga muy positivo el desarrollo de competencias en integridad que se aporta.</i></p> <p><i>Resalta el carácter preventivo del SIAGE, que considera fortalece la cultura en integridad de la organización, al tiempo que comparte su concepción como elemento vivo de naturaleza evolutiva.</i></p> <p><i>Por último, aconseja prudencia y reflexión a la hora de definir la incorporación de asesores externos a la estructura organizativa del SIAGE que se sugiere en algún punto del documento.</i></p> <p><i>En definitiva, aplaude tanto la iniciativa como el resultado obtenido, por lo que felicita a sus promotores y a las personas participantes, considerando además un gran logro que todo ha</i></p>	<p>normas o con las experiencias que su desarrollo e implantación vayan poniendo de manifiesto.</p>

PROPUESTA	COMENTARIOS	RESPUESTA DGGP
	<p><i>salido de la propia organización. Con ello, anima a seguir adelante en la implantación y desarrollo del SIAGE, venciendo todas las resistencias que augura pueden encontrarse. Para ello recomienda seguir manteniendo el anclaje a la gestión de los fondos PRTR, que como han de durar en principio tres años más, ofrecen un tiempo para que el SIAGE vaya construyendo su camino, buscando al mismo tiempo el apoyo de agentes facilitadores dentro y fuera de la organización hasta que todo el sistema funciones en modo automático, incluso con independencia de los liderazgos políticos que en este momento resultan imprescindibles.</i></p>	
<p>Mensaje de remisión</p>	<p>“... En conjunto es un trabajo excepcional, que supone un avance muy importante y me deja satisfecho personalmente, tras años proponiendo estas medidas.” ...</p>	<p>La DGGP, en nombre propio, de su equipo y de todas las personas que han participado en la elaboración del SIAGE, agradece los favorables comentarios recibidos, así como las observaciones y sugerencias que, sin duda, contribuirán a la mejora del documento.</p>
<p>Cuestión 1.-</p>	<p>... “...relativa a que se opte por el camino más “valued oriented” que orientado a controles y sanciones. Creo que los dos son necesarios. Tener códigos basados en valores y principios no es incompatible con la elaboración de códigos por organización más detallados y con sistemas de control y sanción. Creo que ese es un tema que internacionalmente se viene defendiendo. En este sentido, sería bueno decir a las diferentes organizaciones públicas que ahora desarrollen su propio código con los niveles de detalle que estimen preciso.” ...</p>	<p>En el SIAGE que se presenta, los códigos no tienen por sí mismos carácter normativo, y se distinguen netamente del régimen disciplinario, que opera como un estímulo negativo articulado en torno a la sanción. Así, dichos códigos aspiran a sintetizar los valores que emanan del ordenamiento jurídico y a articular un conjunto de pautas de conducta que puedan servir de referente en el desempeño de las funciones públicas.</p> <p>Se cuenta también con la existencia de procedimientos de actuación ante conductas no íntegras, en los que se establecerán los órganos responsables y sus formas de actuación frente a ellas, así como las investigaciones correspondientes para dirimir si existe responsabilidad disciplinaria o en su caso penal, que se trasladarán a la Fiscalía.</p> <p>Cumplidas estas condiciones en el ámbito de aplicación del SIAGE con arreglo a las previsiones del ordenamiento jurídico vigentes y las que se encuentran en preparación, los instrumentos que lo integran se orientan a complementar y</p>

PROPUESTA	COMENTARIOS	RESPUESTA DGGP
		<p>apoyar esta dimensión normativa en su vertiente preventiva y de aplicación, mientras que los instrumentos referidos a la fase de sanción y recuperación no forman parte del SIAGE, sino que se reflejan en la estrategia nacional antifraude y en las previsiones del ordenamiento jurídico aplicables.</p>
Cuestión 2.-	<p><i>...” El segundo tema es el de la autonomía de las organizaciones en cuanto a cómo estructuran sus comités de integridad. Como sabes, los organismos internacionales vienen insistiendo en abrir el sistema a la sociedad civil. No se puede avanzar si la sociedad no se moviliza y exige. La acción colectiva es clave, la sanción y el premio social también. Hay que integrar a la sociedad civil en los comités de integridad, al menos en el interdepartamental.</i></p> <p><i>Más aún, el éxito o fracaso va a depender mucho de la comunicación desde arriba y la socialización, no sólo la formación. Reuniones, seminarios, juegos internos y debates en las unidades, espacios para la reflexión ética en las organizaciones, todo ello va a ser muy importante. Y para ello, nuevamente, es necesario que se abra el proceso a la sociedad.” ...</i></p>	<p>En el SIAGE que se presenta, se contempla que en el desarrollo posterior de su estructura organizativa se podrá valorar la oportunidad de incorporar la constitución de un consejo asesor, como órgano colegiado de naturaleza participativa y carácter consultivo, cuya composición podría seguir el modelo del Foro de Gobierno Abierto, complementada con los mecanismos representativos adicionales que se estimen convenientes en atención a los fines del SIAGE.</p> <p>Por otra parte, en varios puntos del documento se hace referencia a la sociedad civil, las organizaciones no gubernamentales y las organizaciones de base comunitaria, especialmente en relación con el marco de referencia que supone la Convención de las NU contra la Corrupción o la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030, en lo que se refieren a la participación de personas y grupos que no pertenezcan al sector público y la sensibilización de la opinión pública sobre la existencia, las causas y la gravedad de la corrupción y la amenaza que representa, participación que debe reforzarse con medidas específicas de difusión, transparencia e información.</p>
Cuestión 3.-	<p><i>... “En conflictos de interés hay que ver cómo se actualiza la norma para empleados públicos, creo que es un tema muy importante (por ejemplo, las puertas giratorias de abogados del Estado, etc.). Lo mismo para jueces y fiscales, aunque es un tema mayor. Desde luego, hay que mejorar el sistema de sanciones, incluso tipificar penalmente algunas actuaciones, como en otros países europeos.” ...</i></p>	<p>El SIAGE se presenta expresamente en el documento con un carácter flexible y dinámico, a fin de permitir que los estándares de conducta que en él se contienen se vayan adaptando progresivamente a las exigencias del entorno, dada la naturaleza evolutiva de los valores éticos. Constituye, por ello, un instrumento vivo y en permanente adaptación, mediante el diálogo entre el conjunto de los servidores públicos y la ciudadanía en el marco de sus mecanismos de gobernanza.</p>

PROPUESTA	COMENTARIOS	RESPUESTA DGGP
		<p>Así, durante su desarrollo y hasta el momento actual se han ido publicando nuevas normas y otros documentos o guías cuyo contenido se va teniendo en consideración en sus sucesivas revisiones, por ejemplo con la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción; la Orden HFP/55/2023, de 24 de enero, relativa al análisis sistemático del riesgo de conflicto de interés en los procedimientos que ejecutan el PRTR o la Guía práctica que aplicación de esta última ha desarrollado la Secretaría General de Fondos Europeos del Ministerio de Hacienda y Función Pública.</p>

ANEXO 3. ENCUESTA A EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS

1.1. ENCUESTA

Cuestionario SIAGE.

Valoración de empleados públicos del SIAGE

Presentación

La presente encuesta pretende conocer la opinión de los empleados públicos sobre el proyecto de un sistema de integridad de la Administración General del Estado. Para contestarla, se le ha facilitado el borrador del documento que detalla en que se concreta dicho sistema. Las personas seleccionadas para responderla lo han sido de manera aleatoria, por parte de la Dirección General de Gobernanza Pública.

Datos de clasificación

Esta encuesta es anónima, los datos de edad, sexo y tipo de personal que en ella se solicitan sólo sirven para clasificar las respuestas en diferentes estratos de la muestra.

1. Edad

- Menor de 30 años
- De 30 a 39 años
- De 40 a 49 años
- De 50 a 59 años
- 60 años o más

2. Sexo

- Mujer
- Hombre

3. Tipología de personal

- Personal funcionario de carrera
- Personal laboral
- Otro tipo de personal

Sistema de Integridad de la AGE

Las preguntas siguientes se refieren al documento: "*Sistema de Integridad de la Administración General del Estado*" que se le ha facilitado en el correo que incluía el enlace a este encuesta web.

4. La Administración General del Estado debe dotarse de elementos suficientes para la generación de un clima ético de integridad que sirva de medida preventiva contra la corrupción, el fraude y los conflictos de intereses.

	Totalmente desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Indiferente	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valore la afirmación anterior	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Cuál es su valoración de los elementos que integran el SIAGE

*

	Muy negativa	Negativa	Indiferente	Positiva	Muy positiva
Definición, elementos y ámbito del sistema de integridad de la AGE.	<input type="radio"/>				
Código de buena administración.	<input type="radio"/>				
Código de buen gobierno.	<input type="radio"/>				
Gestión de riesgo de integridad.	<input type="radio"/>				
Diseño organizativo del sistema de integridad de la AGE.	<input type="radio"/>				
Actividades y medios de formación y difusión.	<input type="radio"/>				
Protocolo para canales internos de información.	<input type="radio"/>				
Guía para la gestión de buzones de ética institucional.	<input type="radio"/>				
Mecanismos de planificación, seguimiento, evaluación y revisión de integridad pública de la AGE.	<input type="radio"/>				

6. Cuál es su valoración de los valores éticos y normas de conducta asociados del código de buena administración

*

	Muy negativa	Negativa	Indiferente	Positiva	Muy positiva
Objetividad	<input type="radio"/>				
Integridad	<input type="radio"/>				
Neutralidad	<input type="radio"/>				
Responsabilidad	<input type="radio"/>				
Imparcialidad	<input type="radio"/>				
Transparencia	<input type="radio"/>				
Confidencialidad	<input type="radio"/>				
Dedicación al servicio público	<input type="radio"/>				
Ejemplaridad	<input type="radio"/>				
Austeridad	<input type="radio"/>				
Accesibilidad	<input type="radio"/>				
Eficacia	<input type="radio"/>				
Honradez	<input type="radio"/>				
Promoción del entorno cultural y medioambiental	<input type="radio"/>				
Respeto a la igualdad y a la igualdad entre mujeres y hombres	<input type="radio"/>				

7.Cuál es su valoración de los valores éticos y normas de conducta asociados del código de buen gobierno *

	Muy negativa	Negativa	Indiferente	Positiva	Muy positiva
Servicio al interés general	<input type="radio"/>				
Integridad	<input type="radio"/>				
Objetividad	<input type="radio"/>				
Imparcialidad	<input type="radio"/>				
Transparencia	<input type="radio"/>				
Confidencialidad	<input type="radio"/>				
Diligencia y calidad	<input type="radio"/>				
Responsabilidad	<input type="radio"/>				
Igualdad e igualdad entre mujeres y hombres	<input type="radio"/>				
Austeridad	<input type="radio"/>				
Credibilidad	<input type="radio"/>				
Dedicación al servicio público	<input type="radio"/>				
Ejemplaridad	<input type="radio"/>				
Accesibilidad	<input type="radio"/>				
Eficacia	<input type="radio"/>				
Honradez	<input type="radio"/>				
Promoción del entorno cultural y medioambiental	<input type="radio"/>				

8. A continuación puede realizar las observaciones que considere oportunas. Muchas gracias. *

Escriba su respuesta

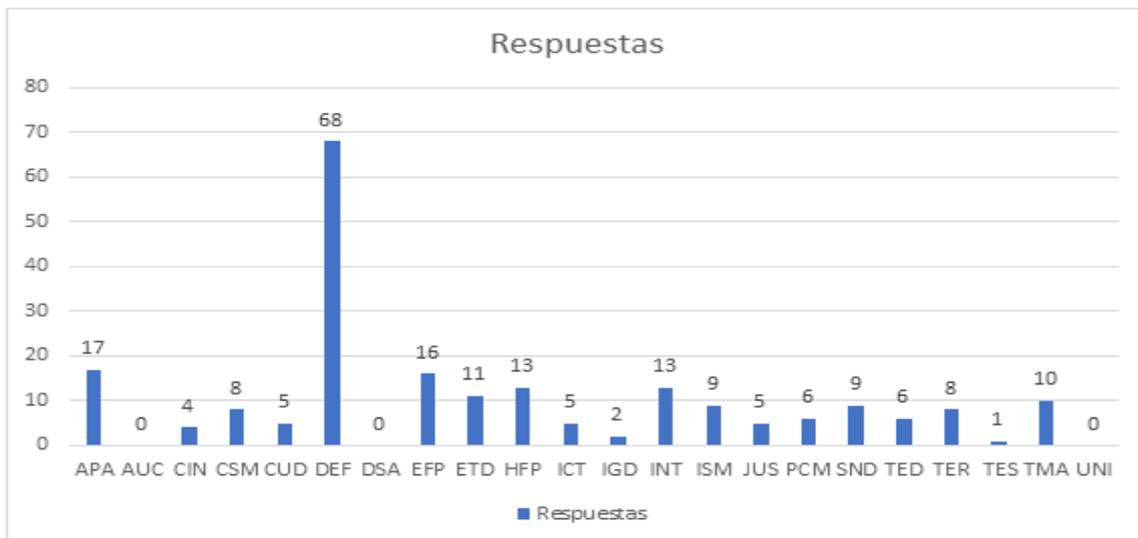
Atrás

Enviar

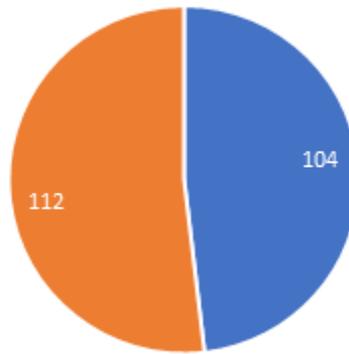
1.2. RESULTADOS

Encuesta empleados públicos

Ministerio	Respuestas
APA	17
AUC	0
CIN	4
CSM	8
CUD	5
DEF	68
DSA	0
EFP	16
ETD	11
HFP	13
ICT	5
IGD	2
INT	13
ISM	9
JUS	5
PCM	6
SND	9
TED	6
TER	8
TES	1
TMA	10
UNI	0
Total general	216

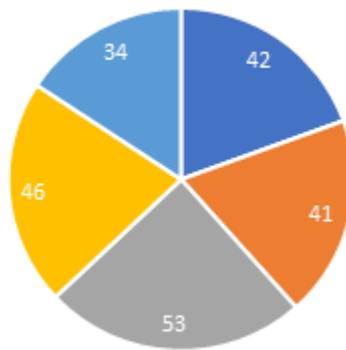


Respuestas



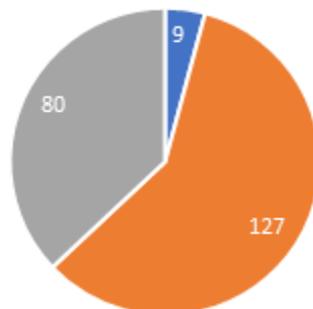
■ Hombre ■ Mujer

Respuestas



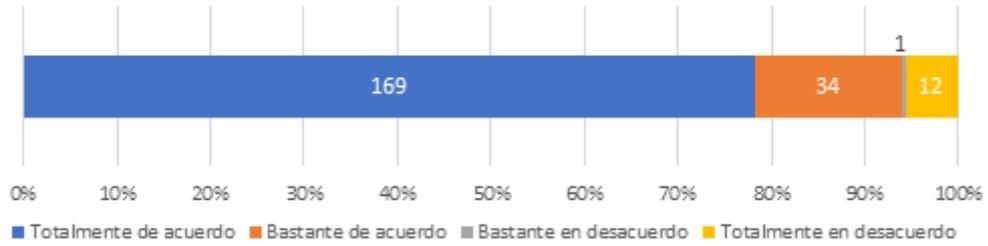
■ 60 años o más ■ De 30 a 39 años ■ De 40 a 49 años ■ De 50 a 59 años ■ Menor de 30 años

Respuestas

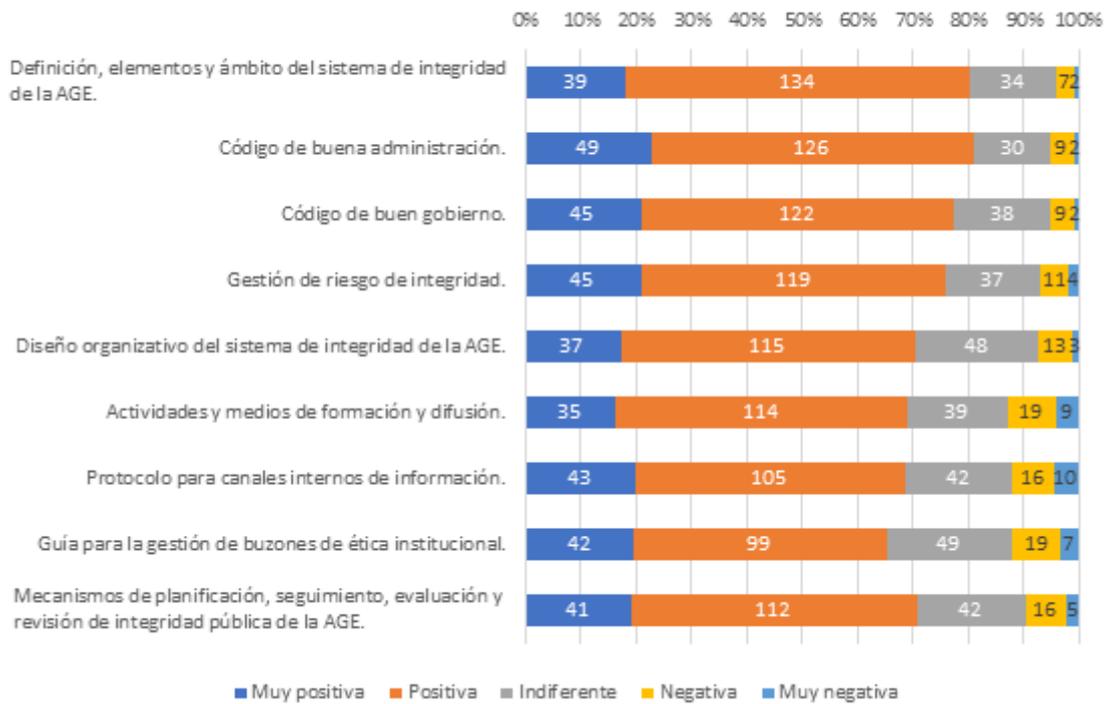


■ Otro tipo de personal ■ Personal funcionario de carrera ■ Personal laboral

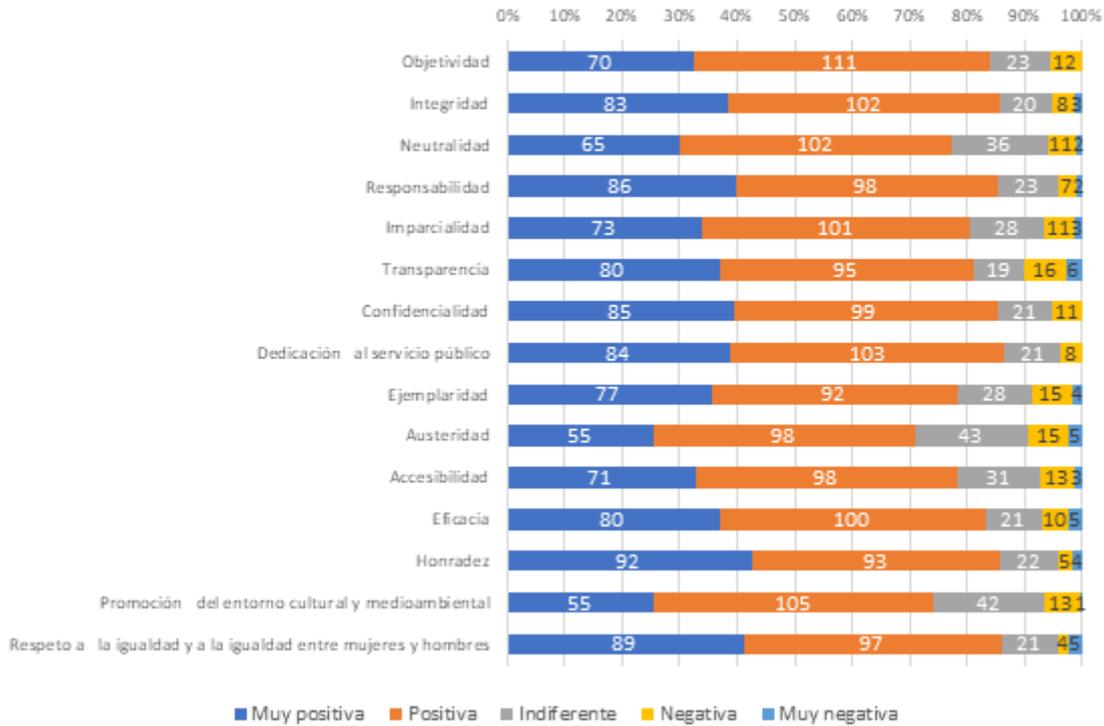
La Administración General del Estado debe dotarse de elementos suficientes para la generación de un clima ético de integridad que sirva de medida preventiva contra la corrupción, el fraude y los conflictos de intereses.



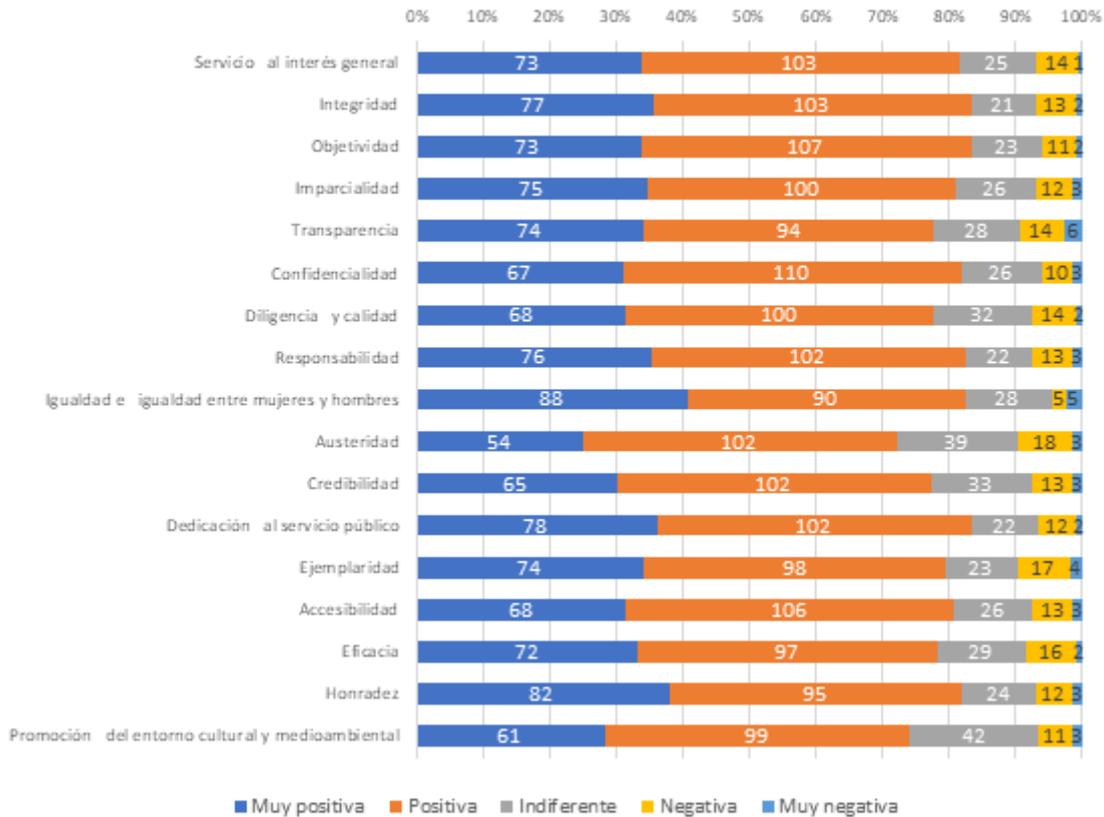
Valoración de los elementos que integran el SIAGE



Valoración de los valores éticos y normas de conducta asociados del código de buena administración



Valoración de los valores éticos y normas de conducta asociados del código de buen gobierno



Observaciones de empleadas y empleados públicos (traslación textual)
<i>No tengo ninguna observación que plasmar.</i>
<i>El documento que, según entiendo por el contexto, se debe leer para rellenar adecuadamente el cuestionario tiene 181 páginas, sin contar los anexos. Me parece demasiado extenso, y que para contestar a un cuestionario de este tipo habría que analizar en profundidad y echarle mucho tiempo.</i>
<i>Sin Observaciones</i>
<i>Me parece una acción de "soft law" muy adecuada.</i>
<i>El servicio público y la Administración General del Estado debe dotarse de elementos suficientes para la generación de un clima ético de integridad que sirva de medida preventiva contra la corrupción, el fraude y los conflictos de intereses.</i>
<i>Fomentar un buen clima ético, previene las malas prácticas que se pueden dar en la administración.</i>
<i>Nada</i>
<i>Las palabras son muy bonitas, pero lo importante son los hechos. Harían falta canales totalmente anónimos para denunciar ciertas conductas y hábitos.</i>
<i>No tengo más consideraciones</i>
<i>buenas consultas</i>
<i>hay veces que es complicado cumplir al cien por cien todos estos temas, pero es necesario tenerlos en cuenta y hacerlo.</i>
<i>No existen observaciones</i>
<i>Sobre la austeridad no se aplica en todos los sectores</i>
MAYOR CONCRECCION DE LOS VALORES Y CONSECUENCIAS
<i>En el sistema de Gestión de riesgo de integridad creo que no se aborda suficientemente el aspecto cuantitativo (¿qué sistemas van a utilizarse para determinar la probabilidad del riesgo?) que considero esencial para determinar si existe o no riesgo y poder adoptar las medidas que correspondan. La formación que se propone, y que ya he comprobado en otras actividades formativas de integridad que he realizado, creo que es eminentemente teórica y debería ser, al contrario, fundamentalmente práctica, ya que el hecho de que sea tan teórica crea una especie de esfera de intangibilidad que no permite al empleado público vincularse con los valores que se intentan transmitir. En lo que respecta a los mecanismos de planificación y seguimiento creo que se le da mucha importancia (y me parece correcto) a los indicadores que se establecen para determinar cómo está siendo el funcionamiento del sistema, pero creo que deberían establecerse valores o estándares de los indicadores a partir de los cuales debería aplicarse una medida correctora, ya que creo que es lo verdaderamente importante: mejorar y erradicar las conductas éticas. Respecto a los códigos de buena administración y de buen gobierno, no veo diferencia entre los valores de neutralidad e imparcialidad con lo que creo que quizá podrían sintetizarse en uno solo y, en general, me parece que muchos también son bastante similares (ejemplo: integridad y honradez o ejemplaridad, que considero que es la suma de aplicar todos los valores que se mencionan). En definitiva, considero que puede ser más útil y accesible para todos establecer grandes bloques de valores en vez de enumerar una gran cantidad de valores con significados muy similares entre sí.</i>
<i>Me parece muy positivo el sistema de integridad de la AGE como ya se ha podido reflejar por mis respuestas.</i>
<i>No tengo observaciones</i>
<i>El sistema de integridad propuesto es muy completo y ambicioso. Quizá, precisamente para que cumpla sus fines, es preciso que se garantice que la estructura organizativa en la que se sustenta, y el protocolo para canales internos de información sean lo suficientemente sólidos y claros en las organizaciones. Puede correr el riesgo de no ser debidamente aplicado en otro caso.</i>

Observaciones de empleadas y empleados públicos (traslación textual)
<i>más códigos, y más oficinas y más planes y más revisiones, y más informes y luego otro organismo más, y después un código extra para luego generar otro informe que a su vez llevará a un nuevo sistema de integridad que hará que se publique en el BOE otra norma, pero en este caso solo para una parte concreta pero que tendrá una excepción que llevará a que.... De verdad, es muy cansino e imposible de seguir!!!! Y solo lleva a cargar y cargar de funciones que impiden el normal desarrollo de las actuaciones a las que "se supone" debemos encomendarnos. Organizado todo en una norma, dad criterios claros y hacer un único informe para que podamos trabajar, sobre todo, en dar servicio al ciudadano.</i>
<i>En mi opinión, el documento supone un gran avance. Integra diferentes decálogos y proporcionar criterios, directrices y herramientas comunes para toda la AGE y Gobierno.</i>
<i>Restrinjan el ámbito de la Ley de la Transparencia a los contratos y las subvenciones, (que es donde, por haber dinero, puede haber corrupción), porque los particulares están utilizando esa Ley indebidamente, bien para acceder a expedientes en los que no ostentan interés legítimo con el fin de perjudicar a los verdaderos interesados en los mismos, o bien por gestores y subasteros, pidiendo información masiva para hacer negocio y sobrecargado a la Administración con esas peticiones masivas.,</i>
<i>No tengo preguntas.</i>
<i>El Sistema de Integridad de la Administración General del Estado, a pesar de no ser normativo, sus directrices son esenciales, tanto para los empleados públicos, como para los altos cargos públicos, con la consiguiente confianza que crea en los ciudadanos.</i>
<i>Ninguna observación. Está todo completo.</i>
<i>Aunque comprendo las diferencias, me resulta confusa la distinción, tal y como se formula, entre el buen gobierno y la buena administración</i>
<i>Sin observaciones</i>
<i>Valoro positivamente la objetividad y la imparcialidad, sin embargo creo que a veces se confunde subjetividad con criterio profesional que también debe ser un valor a tener en cuenta. Lo mismo opino de la austeridad, es un concepto que a veces no se utiliza de la forma correcta en la AGE y se considera despilfarro a algunos gastos que redundan en la buena imagen de los servicios al ciudadano.</i>
<i>No hay observaciones</i>
<i>Desde mi punto de vista el recorrido que le queda a la Administración en los próximos años es largo y va a ser arduo. Yo considero que a día de hoy las instituciones están obsoletas y no han sabido adaptarse a el cambio exponencial que la sociedad está viviendo, que sin lugar a dudas está desplazando el papel de las instituciones a un segundo lugar y si no consigue adaptarse y renovar el personal, acelerar los trámites y constituir unas buenas bases que le permitan mejorar la visión que ofrece a los ciudadanos, el discurso público ira tendiendo a la privatización total de estas, lo cual nunca será positivo para el interés general. Para conseguir todo esto considero que es importantísimo eliminar gran parte de las relaciones de poder existentes en la Administración que tienden a corromperla escondiéndose tras prohibiciones y que no resuelve nada en absoluto.</i>
<i>Control total y castigo ejemplar y muy duro a los funcionarios que malversen, prevariquen o roben a favor de sus intereses o de terceros</i>
<i>Después de muchos años al servicio de la Administración sin tener este tipo de código de conducta, no he observado que el comportamiento de los empleados públicos sea muy diferente al aquí señalado, siendo generalmente aceptados los valores aquí indicados. Otro aspecto en el que su observancia no es tan generalizada es el colectivo de empleados públicos o asimilados que ocupan puestos o cargos políticos.</i>
<i>Son conceptos que siempre han existido en la Administración, es interesante el sistema que se está realizando, no tengo ninguna observación de interés a realizar.</i>
<i>Sin</i>

Observaciones de empleadas y empleados públicos (traslación textual)
<i>acercamiento a la realidad del día a día</i>
<i>No considero observaciones oportunas.</i>
<i>ya rellené su encuesta</i>
<i>Promover un Sistema de integridad en la AGE me parece adecuado, pero si se aplica a los altos cargos que toman las decisiones. Los empleados públicos que participamos como gestores de contratos o subvenciones estamos fiscalizados en exceso, y la problemática de la corrupción no está a este nivel sino a niveles jerárquicos superiores, y no es justo que se burocraticen en exceso los procedimientos entendiéndolos aún más si cabe, cuando determinadas decisiones que escapan de ese ámbito son las que deberían fiscalizarse y comprobarse al detalle.</i>
<i>Nada que añadir. Muchas gracias.</i>
<i>Ninguna más.</i>
<i>Ninguna observación</i>
<i>Ninguna</i>
<i>Considero que se está consiguiendo moldear casi todos los aspectos para conseguir un óptimo y eficaz sistema de integridad en la administración general del estado. Falta pulir ciertos aspectos, pero se están consiguiendo buenos resultados.</i>
<i>No hay observaciones</i>
<i>Me alegra mucho que por fin se desarrolle un código de integridad. Enhorabuena. Saludos.</i>
<i>La encuesta es un poco abstracta, no concreta demasiado las preguntas</i>
<i>De acuerdo con expuesto.</i>
<i>No tengo ninguna observación</i>
<i>Me ha conestado llegar a entender la práctica de la valoración de Riesgo,</i>
<i>sin observaciones</i>
<i>La construcción de un sistema de integridad pública y la formación del personal incluido en sus respectivos ámbitos de aplicación constituye un avance necesario para la credibilidad por los administrados de los valores éticos y su aplicación en la eficacia de la AGE</i>
<i>La comunicación ciudadano y administración tiene que trabajarse mucho más en cuanto a lenguaje fácil y entendible para el administrado.</i>
<i>Muy extenso y algunos casos repetitivos. Importante que llegue a conocimiento de todos los empleados</i>
<i>Me parece muy necesaria, además de la más importante, la impartición de cursos tutorizados, así como los talleres tipo role-playing.</i>
<i>Documento muy completo con información bastante detallada de cada uno de los puntos del sistema de integración. A nivel general, mencionar que he detectado algunas erratas ortográficas (elementos, actividades profesiones...).</i>
<i>No se emplea lenguaje inclusivo: inspectores, empleados públicos, los altos cargos, asesores externos (ya en las páginas 11 y 12 empieza a no ser inclusivo). Errores tipográficos: página 8, 9 y 10 hay varios puntos finales de sobra; página 11 falta el punto final en el párrafo 1º; gesrión; dos puntos finales en la página 20, entre otros. Errores ortográficos: Secretaria, hincapié, entre otros. Se sugiere la revisión completa del documento para corregir errores y el lenguaje no inclusivo.</i>
<i>Posibilidad de puntuación a los altos cargos o gestores, en su encomienda de gestión en los distintos departamentos de la Administración Pública.</i>
<i>Mas promoción de trabajadores y menos empresas externas</i>
<i>Sin observaciones</i>
<i>muchas gracias por todo</i>
<i>El modelo deberá tener la suficiente flexibilidad para poder adaptarse a diferentes estructuras ministeriales.</i>

Observaciones de empleadas y empleados públicos (traslación textual)
No tengo observaciones
nada que observar
Considero sumamente importante la puesta en marcha de buzones de ética institucional, con el finde que los empleados públicos podamos comunicar rápidamente cualquier desviación que observemos en materia de valores éticos y normas de conducta por parte de nuestros órganos directivos y superiores.
Se ha de insistir en lograr que el acceso de los ciudadanos en su relación con la Administración se facilite lo máximo posible.
Nada que reseñar. Muchas gracias.
nada que comentar
Me parece un documento muy amplio, lo que dificulta la lectura por los empleados; debería difundirse de una forma más práctica
Me ha parecido observar una incoherencia en el hecho de que en cierto párrafo del texto se indica que los códigos de conducta son "informadores" de la actuación, pero en el código de conducta de la administración se contempla un régimen de infracciones y sanciones
La integridad en el ámbito de la administración pública es un elemento esencial para el desarrollo de las tareas que le son propias.
Muchas gracias
Debería hacerse una revisión de los alquileres que se están pagando en numerosas oficinas que dependen del Ministerio y están en pisos de alquiler. Se está haciendo un mal uso del dinero del Gobierno, ya que en esos pisos los alquileres son muy elevados y ni hay apenas trabajo ni apenas personal. Seguro que nos podrían reagrupar en otros edificios. En Valencia por ejemplo hay muchos casos. Si alguien pudiese dedicar un poco de tiempo a revisar todos esos alquileres, se ahorraría muchísimo dinero.graciss!!
Considero fundamental un trabajo continuado para la mayor integridad posible de la AGE, luchando por evitar el fraude y la corrupción a todos los niveles, y que la población pueda percibirlo nítidamente, sin posibilidad de interpretaciones. Difícil pero gran trabajo.
Profundizar en temas de capacitación y resolución de conflictos
Muy importante esta preocupación en mejorar el clima ético de integridad como medida preventiva contra la corrupción, el fraude y los conflictos de intereses de la AGE en la AGE
Es importante asegurar los mecanismos de cumplimiento de dicho sistema mediante parámetros de medida para verificar que, efectivamente funciona
Agradezco la iniciativa para la mejora continua de aspectos esenciales en la organización
Ninguna
OBJETIVO
Es un ámbito fundamental para la AGE.
Pues me gustaría que fuera eficaz
Ninguna
Nada que añadir. Gracias

Observaciones de empleadas y empleados públicos (traslación textual)
1. Se debería incrementar el valor normativo del plan frente a la regulación no normativa del contenido. 2. Se debería impulsar la aplicación directa a todo el sector público, sin perjuicio de las singularidades de los organismos. 3. Se sugiere atribuir la dirección del sistema en las subsecretarías. 4. La organización del sistema aprovechando las estructuras de las medidas antifraude podrían ser insuficientes ante la dimensión de las medidas de integridad, que obligaría al fortalecimiento de las unidades de apoyo. 5. Debe darse mayor protagonismo como destinatarios de las medidas del plan (difusión, formación, evaluación, etc.) a los organismos, entidades e interesados, del ámbito externo, que se relacionen con el sector público. 6. Debería recogerse el compromiso del alto cargo con su nombramiento, del cumplimiento de los valores de integridad. 7. El plan podría extenderse, mediante adhesión, a organismos de carácter constitucional y otros de análoga naturaleza excluidos de la directa aplicación del plan. 8. Se echa en falta que en la evaluación de la aplicación del plan no intervenga entidades especializadas en materia de corrupción y buen gobierno del ámbito privado. 9. Resulta una contradicción que los códigos éticos propuestos no tengan -al menos estos- valor normativo cuando su contenido si lo tiene en el EBEP, o en las normas aplicables a los altos cargos. 10. Carece el plan de previsiones sobre medidas de premio por el cumplimiento de los valores éticos.
No tengo ninguna observación.
Ejercicio muy interesante y necesario.
No hay observaciones
Llevar la teoría a la práctica es complicado, pero es cierto que debemos como empleados públicos que somos dar ejemplo en todos los aspectos , pero la principal ayuda para esta ley es la educación desde el inicio y de ejemplarizar los buenos valores para poder servir al sistema a las diferentes entidades y sobre todo al público al que debemos dar el mejor servicio.
Estaría bien que se añadiera "profesionalidad". Por lo demás, es un buen cuestionario.
No se realizan observaciones
Información adjunta demasiado prolija y con demasiadas referencias la hacen difícil de leer DEBERÍA FACILITARSE EL CONOCIMIENTO Y LA EVALUACIÓN EFECTIVA DE LOS VALORES TANTO DE BUENA CONDUCTA COMO DE BUEN GOBIERNO.
Ninguna
los principios descritos son los principios establecidos para los funcionarios públicos, y son acertados el problema es que no se cumplen
Considero que en la AGE las morenas se cumplen y se trabaja de manera eficaz y honrada pensando siempre en el servicio público.
Creo que el nivel de base es bueno pero se puede mejorar
NO CONSIDERO QUE LA VALORACION DE LOS VALORES ETICOS...DEBA SER REALIZADA POR MI
Protección y anonimato para las personas que decidan sacar a la luz casos de corrupción y abusos.
nada que añadir
MEJORAR LA PROMOCION DE LOS EMPLEADOS
Ninguna observación. Gracias.
Necesaria mayor difusión del código de buena administración entre los empleados y de los canales para la puesta en conocimiento de actitud contrarias
Para un mejor servicio es necesario una mayor inversión tecnológica. Por ejemplo, en asilo los expedientes deberían llegar escaneados. De los contrario se dedica mucho tiempo a escanear la documentación y no se realiza un trabajo eficaz.
Es importante encontrar una forma eficaz de implantación
Gracias a vosotros
SIN OBSERVACIONES

Observaciones de empleadas y empleados públicos (traslación textual)
<i>Creo que es una buena propuesta en la que se definen con claridad los conceptos y se dota de un marco diferencial a algunos principios y valores que podían estar algo difusos.</i>
<i>Ninguna</i>
<i>Todo me ha parecido correcto</i>
<i>Se está avanzado en integridad y ética en la AGE pero aún queda mucho ámbito de mejora.</i>
<i>Sin comentarios</i>
<i>La Administración no avanza como debería y tendría que tener en cuenta para las decisiones al personal que hace el trabajo y mejorar el sistema para detectar y atajar el acoso laboral</i>
<i>Dada la extensión de los documentos se debería haber dado más tiempo para su análisis, ya que se trata de cuestiones que no forman parte de mi especialidad.</i>
<i>Hay que profundizar en este tema, queda por hacer, sobre todo más transparencia</i>
<i>El Sistema de Integridad de la Administración General del Estado es un buen documento, necesario en la Administración General del Estado para cumplir los objetivos internos y demandados por la sociedad actualmente</i>
<i>No considero realizar ninguna observación</i>
<i>documento completo</i>
<i>El Sistema de integración en la Administración del Estado, lo considero positivo.</i>
<i>Buena iniciativa si bien soy muy escéptica de que en la práctica aplique/afecte al gobierno, que es quien más lo necesita.</i>
<i>Nada que añadir. Gracias</i>
<i>Cualquier sistema de integridad viene bien, pero de la teoría a la práctica hay un trecho.</i>
<i>Ninguna</i>
<i>no tengo ninguna observación</i>
<i>Valoración general positiva.</i>
<i>Sin observaciones que considerar.</i>
<i>Es muy positivo que se realice este Sistema de integridad. Gracias</i>
<i>Se debe evitar una mala gestión para no debilitar la confianza en las instituciones públicas</i>
<i>No hay observaciones</i>
<i>Todo lo q sea mejorar siempre es bueno.</i>
<i>Honrados, ejemplares, justo pero poco eficaces</i>
<i>En general todo positivo valor éticos, conducta, etc.</i>
<i>Valoración totalmente positiva</i>
<i>Dedicación al servicio y honradez son los que destaco.</i>
<i>Hay una cuestión relacionada con el buzón para la recogida de denuncias y todo su tratamiento posterior, que creo que no se le ha dado suficiente importancia. Es evidente que para que una persona se decida a denunciar conductas poco éticas o incluso constitutivas de delito por parte de compañeros o jefes, el sistema debe garantizar el anonimato para evitar posibles represalias que, pueden consistir simplemente, en convertirse en un apestado en el entorno laboral. Es más, en casos suficientemente graves, creo que se debería contemplar la posibilidad de cambiar de puesto/centro de trabajo a una persona con carácter urgente. Dicho lo anterior, también creo que se debería contemplar que hacer en los casos que se pudieran producir de delación o denuncias sin fundamento y de mala fe por rencillas personales. Creo con sinceridad que es una circunstancia que raramente se dará, pero que desde luego no es imposible. Este mecanismo no debe convertirse, en ningún caso, en un medio con el atacar a una persona inocente por motivos personales. Un saludo.</i>
<i>Me gusta esta encuesta</i>

Observaciones de empleadas y empleados públicos (traslación textual)
<i>A pesar de que la SIAGE va por buen camino, considero que hay aspectos que se pueden mejorar como la igualdad y la transparencia.</i>
<i>Personalmente no conocía esta información tan detallada. Estaría bien hacerla llegar a todos los empleados de la AGE</i>
<i>De manera genérica, aunque siempre hay excepciones</i>
<i>todas las anteriores están muy bien</i>
FALTA INFORMACIÓN DE LA SIAGE
NADA MAS QUE AÑADIR. GRACIAS
<i>No considero que sea el medio adecuado para realizar distintas observaciones.</i>
<i>Las principales mejoras que se pueden hacer son en accesibilidad y en dar a conocer la AGE.</i>
<i>Tanto en las preguntas 6 y 7 se debería incluir el principio de eficiencia en la gestión de la Administración. Por lo general, me ha parecido una muy buena base para el Sistema de Integridad en la AGE</i>
<i>Son valoraciones basadas en la lectura de los documentos enviados. Mi conocimiento del tema es muy limitado. Estaría bien hacer énfasis en el control; auditorías externas, inspecciones... para asegurarse el cumplimiento</i>
<i>transmitir más confianza y transparencia en el ciudadano</i>
<i>No estoy nada de acuerdo de la transparencia del gobierno sobre: Plan de formación, información, la transparencia de los fraudes del Gobierno, que toda vía carece una estrategia específica antifraudes. Queremos más transparencia hacia el pueblo. Y que las medidas que tienen previstas se hagan al 100%.</i>
<i>Me gustaría que este Sistema de Integridad funcione realmente, que se evalúe a la Administración en todas su facetas y niveles y que se solucionen deficiencias y problemas de corrupción. Llevo 30 años trabajando en la Administración y nunca he presenciado nada grave reprochable a mi alrededor, a nivel de trabajadores y de jefes. Creo que los mayores problemas surgen a nivel Institucional y en puestos de responsabilidad y es ahí donde la vigilancia y la transparencia ha de ser mayor, aunque la Administración la hacemos todos, grandes y pequeños. Espero que este mecanismo nos haga mejorar.eu sg</i>
<i>No considero que tenga que realizar ninguna observación puesto que las preguntas anteriores son suficientes para la valoración del Sistema de Integridad de la A.G.E.</i>
<i>Espero que sirva para seguir mejorando</i>
<i>Me parece todo muy correcto</i>
<i>Buenos días, no he entendido muy bien si 6 y 7 se referían al anexo 5_4_3 sistema integridad age o sobre mi pensamiento sobre la pregunta.</i>
<i>sin observaciones</i>
<i>Este sistema debería ser implantado pronto, porque es algo positivo.</i>
NINGUNA OBSERVACION
<i>Nada que yo pueda aportar</i>
<i>Nada más que añadir</i>
<i>No realizo observaciones</i>
<i>Nada que observar</i>
<i>En tiempos como los actuales, es fundamental conseguir una Administración General que resuelva los problemas de la ciudadanía y que además dé ejemplo de buen funcionamiento para tener una credibilidad que le permita mejorar la calidad de vida.</i>
<i>No hay ninguna observación</i>
<i>Toda esta información está muy bien, pero creo que debería impartirse de forma presencial</i>

Observaciones de empleadas y empleados públicos (traslación textual)
<i>Para poder reclamar mayores cotas de eficacia, agilidad, responsabilidad y transparencia que redunden en una mayor credibilidad y una mejor defensa de los intereses públicos es clave comenzar con la toma de conciencia de los valores éticos y normas de conducta que redunden, en definitiva, en un buen gobierno.</i>
<i>Cualquier mejora siempre será bienvenida.</i>
<i>Ninguna</i>
<i>ninguna</i>
<i>Nada que objetar</i>
<i>Muy a gusto de trabajar con la administración</i>
<i>Ninguna observación</i>
<i>Estoy muy a favor con los valores propuestos en el plan de integridad, considerando que son el punto fuerte del mismo.</i>
<i>La formación continua a los empleados públicos es la herramienta principal de prevención. Establecer ciclos formativos periódicos es de vital importancia para revisar, repasar y reciclar la información aprendida para prevenir, diagnosticar y evaluar posibles casos que perjudiquen la integridad de la AGE. Siendo todos los empleados públicos, de esta manera, agentes activos en la prevención y detección.</i>
<i>Lo importante es cómo se transmite y se explica el contenido a los distintos niveles de la Administración incidiendo en los aspectos más operativos.</i>
<i>No tengo ninguna</i>
<i>Quizás sería necesario un seguimiento mas profundo dependiendo de la situación en particular cuando exista duda o conflicto de intereses, por ejemplo</i>
<i>Me preocupa el futuro del ejército del aire</i>
<i>Se debería premiar la honradez y la ética del personal de la AGE.</i>
<i>Sin observaciones.</i>
<i>Sobre el papel está muy bien</i>
<i>En primer lugar mejoraría los salarios ya que debido a la titulación exigida adecuada para el puesto, es salario comparado con el nivel de vida es bajísimo. Por otro lado mejoraría los medios e instalaciones ya que muchas cosas se encuentran totalmente obsoletas.</i>
<i>nada</i>
<i>Los empleados de la AGE tenemos mucha responsabilidad por los datos con los que trabajamos. Es bueno que tengamos información, y norma para que mantengamos esa integridad hacia la corrupción y el fraude y</i>
<i>Más formación y más ayuda a las personas con discapacidad</i>
<i>El texto me ha parecido farragoso y el tiempo para leer la documentación y contestar al cuestionario muy escaso (5 días), dada la amplitud del texto a revisar</i>
<i>Creo muy importante mejorar la transparencia y el servicio al interés general</i>
<i>Creo necesaria una implicación directa de SIAGE</i>
<i>Ninguna</i>
<i>nada que añadir</i>
<i>Creo que a dia de hoy, aún falta tiempo para conseguir un resultado óptimo.</i>
<i>Con las valoraciones es suficiente!</i>
<i>Debería llevarse a la practica</i>

Observaciones de empleadas y empleados públicos (traslación textual)

Entiendo que se trata de un borrador, por lo que deduzco que se corregirán los errores tipográficos, los cuales son muchos. En lo que respecta a las "Actividades y medios de formación y difusión" señalar que es una metodología de formación muy efectiva de concienciar a un gran número de empleados y empleadas.

ANEXO 4. ENCUESTA A ALTOS CARGOS

1.3. ENCUESTA

Cuestionario SIAGE para altos cargos

Valoración del SIAGE por parte de los altos cargos de la AGE

Presentación

La presente encuesta pretende conocer la opinión que merece el proyecto de un sistema de integridad de la Administración General del Estado a sus altos cargos. Para contestarla, se le ha facilitado el borrador del documento que detalla en que se concreta dicho sistema.

Datos de clasificación

Esta encuesta es anónima, los datos que se solicitan sólo sirven para clasificar las respuestas en diferentes estratos de la muestra.

1. Tipo de cargo desempeñado *

- Ministra/o
- Secretaria/o de Estado
- Subsecretaria/o o asimilado
- Secretaria/o General
- Delegada/o del Gobierno
- Jefa/e de misión diplomática o representación, permanentes
- Secretaria/o General Técnica/o ó Director/a General de la AGE
- Otras

2. Ministerio del que depende el órgano o unidad en la que ejerce sus funciones como alto cargo: *

- Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación
- Ministerio de Justicia
- Ministerio de Defensa
- Ministerio de Hacienda y Función Pública
- Ministerio del Interior
- Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana
- Ministerio de Educación y Formación Profesional
- Ministerio de Trabajo y Economía Social
- Ministerio de Industria, Comercio y Turismo
- Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación
- Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática
- Ministerio de Política Territorial
- Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico
- Ministerio de Cultura y Deporte
- Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital
- Ministerio de Sanidad
- Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030
- Ministerio de Ciencia e Innovación
- Ministerio de Igualdad
- Ministerio de Consumo
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones
- Ministerio de Universidades

3. Sexo *

- Mujer
- Hombre

Sistema de Integridad de la AGE

Las preguntas siguientes se refieren al documento: "Sistema de Integridad de la Administración General del Estado" que se le ha facilitado en el correo que incluía el enlace a esta encuesta web.

4. La Administración General del Estado debe dotarse de elementos suficientes para la generación de un clima ético de integridad que sirva de medida preventiva contra la corrupción, el fraude y los conflictos de intereses.

	Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Indiferente	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valore la afirmación anterior	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Cuál es su valoración de los elementos que integran el SIAGE

*

	Muy negativa	Negativa	Indiferente	Positiva	Muy positiva
Definición, elementos y ámbito del sistema de integridad de la AGE.	<input type="radio"/>				
Código de buena administración.	<input type="radio"/>				
Código de buen gobierno.	<input type="radio"/>				
Gestión de riesgo de integridad.	<input type="radio"/>				
Diseño organizativo del sistema de integridad de la AGE.	<input type="radio"/>				
Actividades y medios de formación y difusión.	<input type="radio"/>				
Protocolo para canales internos de información.	<input type="radio"/>				
Guía para la gestión de buzones de ética institucional.	<input type="radio"/>				
Mecanismos de planificación, seguimiento, evaluación y revisión de integridad pública de la AGE.	<input type="radio"/>				

6. Cuál es su valoración de los valores éticos y normas de conducta asociados del código de buena administración

*

	Muy negativa	Negativa	Indiferente	Positiva	Muy positiva
Objetividad	<input type="radio"/>				
Integridad	<input type="radio"/>				
Neutralidad	<input type="radio"/>				
Responsabilidad	<input type="radio"/>				
Imparcialidad	<input type="radio"/>				
Transparencia	<input type="radio"/>				
Confidencialidad	<input type="radio"/>				
Dedicación al servicio público	<input type="radio"/>				
Ejemplaridad	<input type="radio"/>				
Austeridad	<input type="radio"/>				
Accesibilidad	<input type="radio"/>				
Eficacia	<input type="radio"/>				
Honradez	<input type="radio"/>				
Promoción del entorno cultural y medioambiental	<input type="radio"/>				
Respeto a la igualdad y a la igualdad entre mujeres y hombres	<input type="radio"/>				

7. Cuál es su valoración de los valores éticos y normas de conducta asociados del código de buen gobierno

*

	Muy negativa	Negativa	Indiferente	Positiva	Muy positiva
Servicio al interés general	<input type="radio"/>				
Integridad	<input type="radio"/>				
Objetividad	<input type="radio"/>				
Imparcialidad	<input type="radio"/>				
Transparencia	<input type="radio"/>				
Confidencialidad	<input type="radio"/>				
Diligencia y calidad	<input type="radio"/>				
Responsabilidad	<input type="radio"/>				
Igualdad e igualdad entre mujeres y hombres	<input type="radio"/>				
Austeridad	<input type="radio"/>				
Credibilidad	<input type="radio"/>				
Dedicación al servicio público	<input type="radio"/>				
Ejemplaridad	<input type="radio"/>				
Accesibilidad	<input type="radio"/>				
Eficacia	<input type="radio"/>				
Honradez	<input type="radio"/>				
Promoción del entorno cultural y medioambiental	<input type="radio"/>				

8. A continuación puede realizar las observaciones que considere oportunas, especialmente en aquellas cuestiones que le hayan merecido valoraciones más bajas. Muchas gracias.

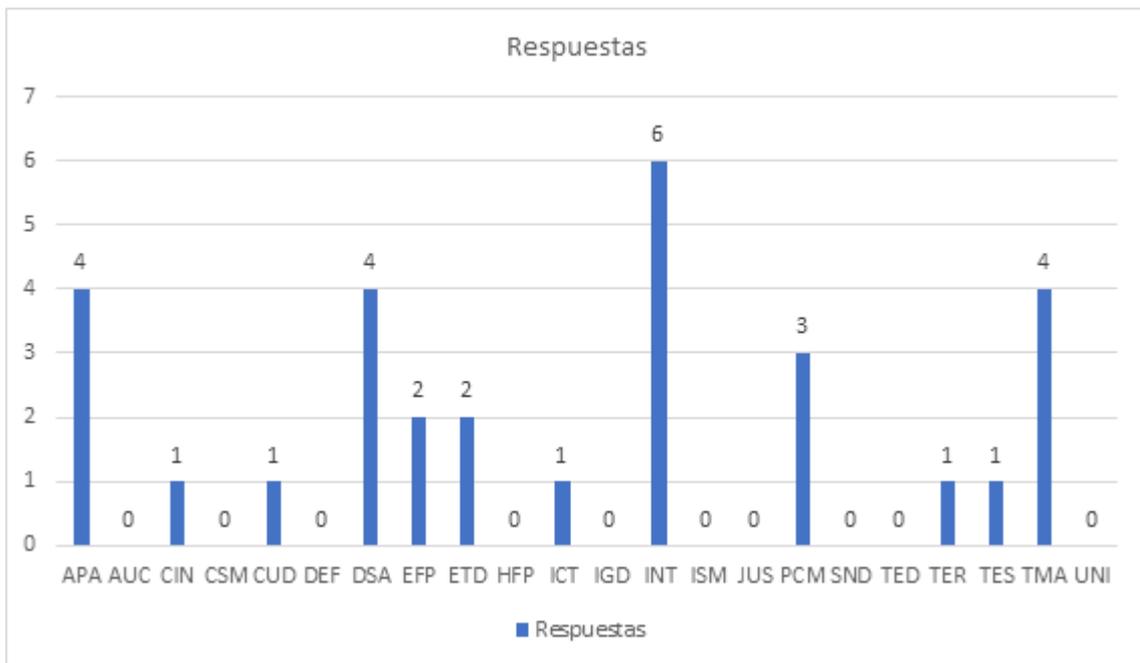
Escriba su respuesta

Atrás

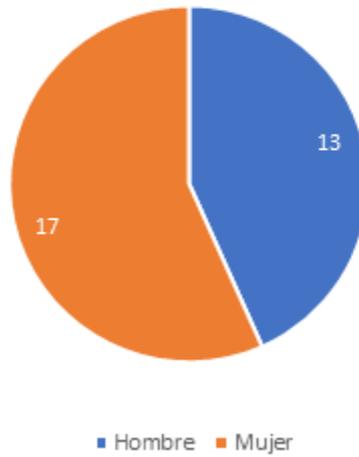
Enviar

1.4. RESULTADOS

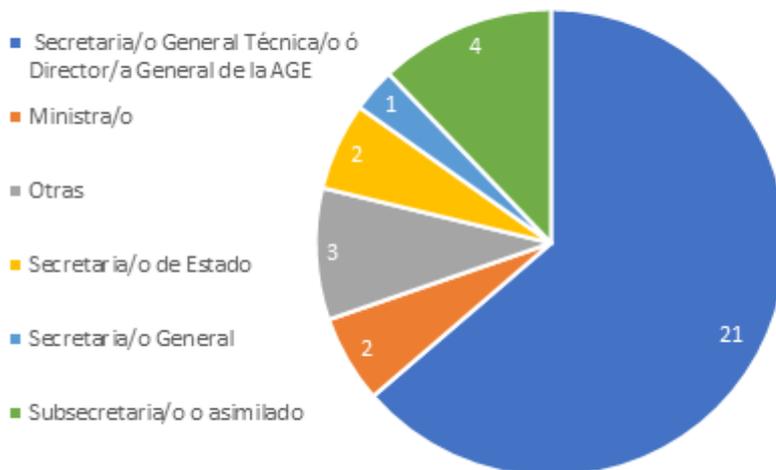
Departamento	Respuestas
Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación	4
Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital	2
Ministerio de Ciencia e Innovación	1
Ministerio de Cultura y Deporte	1
Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030	4
Ministerio de Educación y Formación Profesional	2
Ministerio de Industria, Comercio y Turismo	1
Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática	3
Ministerio de Política Territorial	1
Ministerio de Trabajo y Economía Social	1
Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana	4
Ministerio del Interior	6
Total general	30



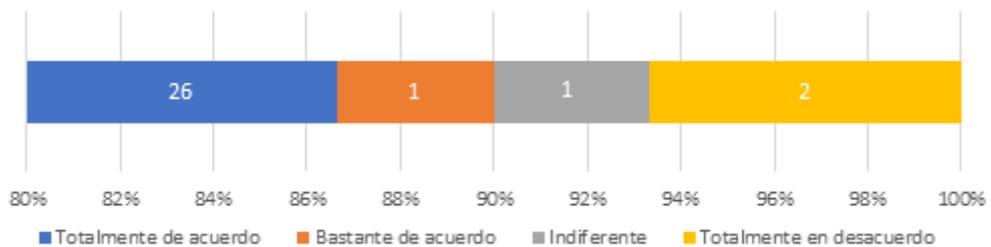
Respuestas



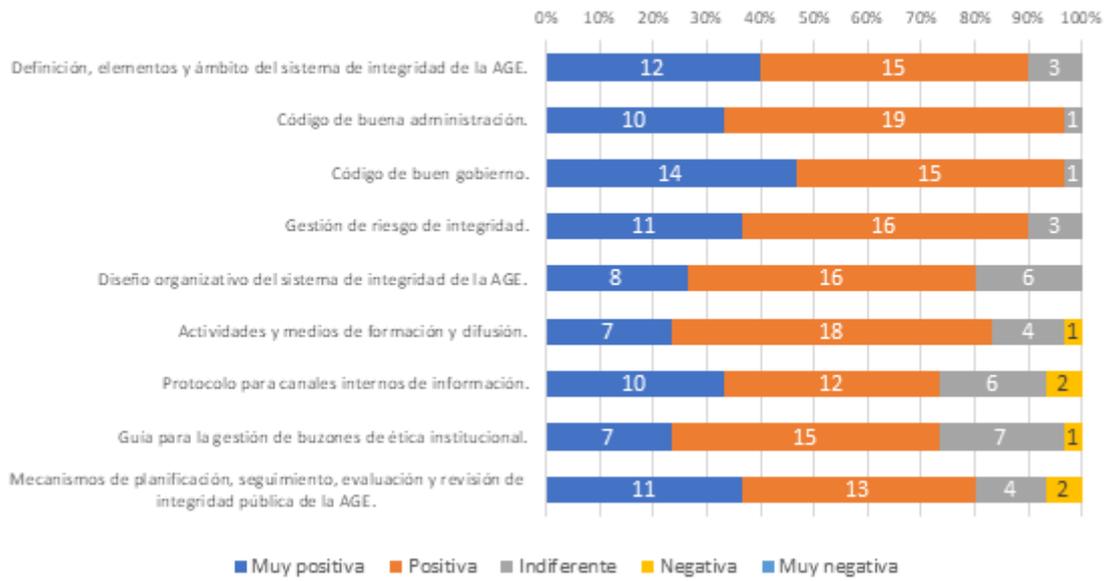
Respuestas



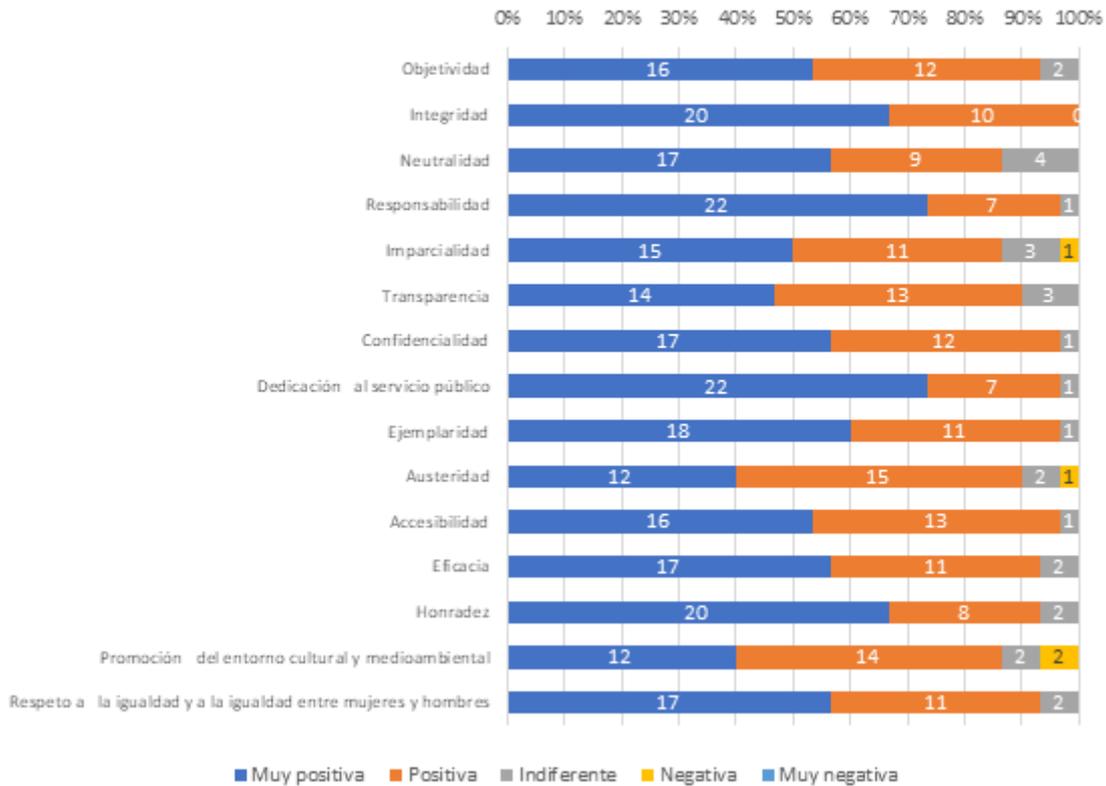
La Administración General del Estado debe dotarse de elementos suficientes para la generación de un clima ético de integridad que sirva de medida preventiva contra la corrupción, el fraude y los conflictos de intereses.



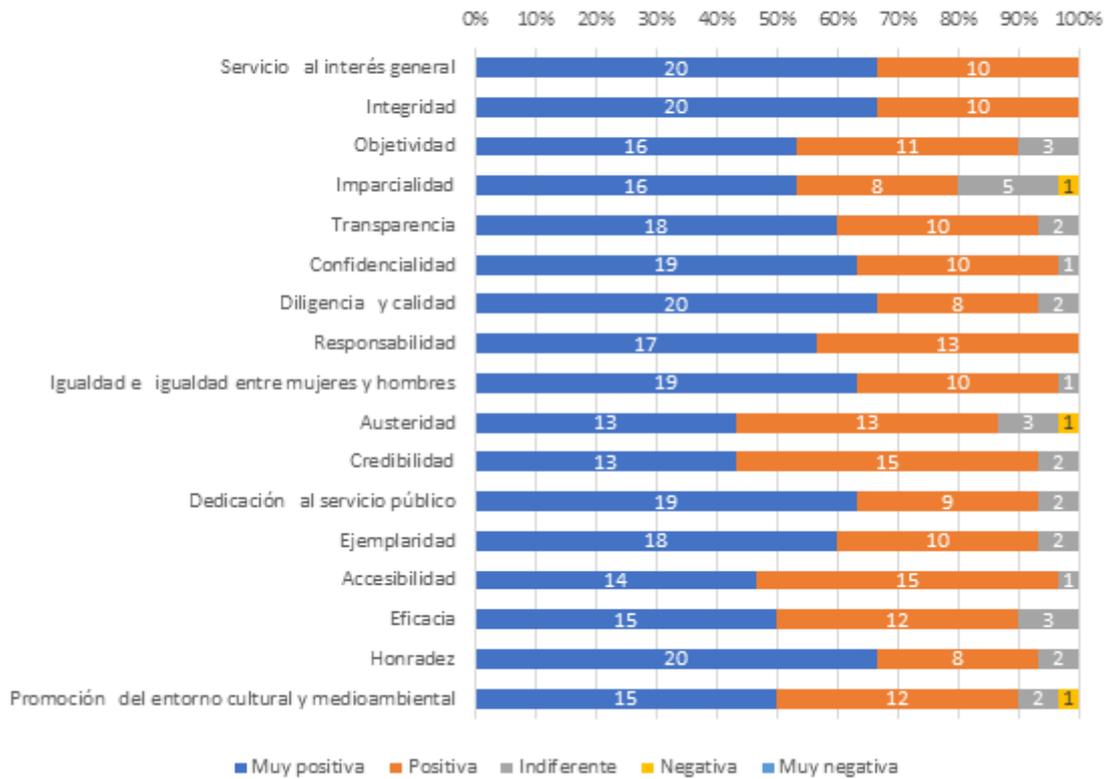
Valoración de los elementos que integran el SIAGE



Valoración de los valores éticos y normas de conducta asociados del código de buena administración



Valoración de los valores éticos y normas de conducta asociados del código de buen gobierno



Observaciones de altos cargos (traslación textual)
<i>La austeridad a veces dificulta el desempeño del trabajo.</i>
<i>El documento SIAGE es sumamente completo y aborda de una manera muy detallada todos los aspectos relativos al buen Gobierno y la Buena Administración. Las valoraciones “indiferentes” en (5) significan que no soy capaz de valorar más allá de su necesidad, el contenido tan detallado del documento. Con respecto a (6) y (7), en donde propone “valorar valores”, es muy posible que no haya entendido bien la cuestión, pues tengo la impresión de que no cabe otra respuesta que “muy positiva”.</i>
<i>El diseño del SIAGE me merece un juicio general muy positivo. Si algunas cuestiones las he valorado “sólo” como positivas es por la complejidad de en algunos aspectos introduce en organizaciones muchas veces con escasez de recursos humanos. En cuanto a la transparencia, lamentablemente estamos advirtiendo un uso desviado por parte de un número de ciudadanos reducido, pero que hace de su derecho un ejercicio masivo que roza el abuso, en no pocas ocasiones en términos poco respetuosos; en ocasiones es un valor que plantea tensiones con el de la confidencialidad.</i>
<i>Los criterios de objetividad, imparcialidad y neutralidad resultan de difícil evaluación por la definición de los mismos y las dificultades en contextos operativos para su aplicación real. Si bien se comparte el criterio para su inclusión, desde un punto de vista realista se considera difícil poder implementarlo de forma práctica.</i>
<i>No hay observaciones</i>
<i>En algunas respuestas sería conveniente incorporar un no tengo opinión tan concreta, en esos casos he respondido indiferente.</i>
<i>Considero difícilmente alcanzable esos valores por la dificultad de establecer un criterio medible en los ámbitos de objetividad e imparcialidad.</i>
<i>Quizás se echa en falta un punto de rendición de cuentas, tanto en el código de buena administración como de buen gobierno.</i>
<i>Imparcialidad: la pertenencia a un partido político es un elemento enriquecedor en el buen gobierno, ya que media en el contrato social establecido con el buen gobierno. La imparcialidad debe tener en cuenta también la incorporación legítima de unos valores políticos representados en el partido político correspondiente, dentro del marco de la democracia y los valores constitucionales.</i>
<i>Todo está muy bien, pero las Unidades en las que estás hasta el cuello, apagando “fuegos” todo el día, y con escasez de recursos...pues todas estas disquisiciones quedan algo alejadas de tu día a día. Es la realidad de la Administración, si la obviamos, acabaremos con saturar todavía más los recursos disponibles.</i>

ANEXO 5. PARTICIPACIÓN DE EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS EN “FUNCIONA”

1.5. PREGUNTAS PLANTEADAS

Sistema de Integridad de la AGE.

Consulta y participación.

Presentación

La presente encuesta pretende facilitar la participación en el proyecto, así como conocer la opinión que merece el proyecto del sistema de integridad de la Administración General del Estado a sus empleados públicos. El documento que detalla en que se concreta dicho sistema. está disponible en el sitio web en el que ha entrado para acceder a este formulario

Siguiente

Datos de clasificación

No se requieren datos personales para cumplimentar el formulario. Los datos que se solicitan sólo sirven para clasificar las respuestas en diferentes estratos de la muestra y se pueden aportar o no.

1. Ministerio del que depende el órgano o unidad en la que trabaja:

- Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación
- Ministerio de Justicia
- Ministerio de Defensa
- Ministerio de Hacienda y Función Pública
- Ministerio del Interior
- Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana
- Ministerio de Educación y Formación Profesional
- Ministerio de Trabajo y Economía Social
- Ministerio de Industria, Comercio y Turismo
- Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación
- Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática
- Ministerio de Política Territorial
- Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico
- Ministerio de Cultura y Deporte
- Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital
- Ministerio de Sanidad
- Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030
- Ministerio de Ciencia e Innovación
- Ministerio de Igualdad
- Ministerio de Consumo
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones
- Ministerio de Universidades

2. Sexo

- Mujer
- Hombre

3. Edad

- Menor de 20 años
- De 20 a 29 años
- De 30 a 39 años
- De 40 a 49 años
- De 50 a 59 años
- De 60 años o más

Las preguntas siguientes se refieren al documento: "*Sistema de Integridad de la Administración General del Estado*" que está disponible en el sitio web en el que ha entrado para acceder a este formulario.

4. La Administración General del Estado debe dotarse de elementos suficientes para la generación de un clima ético de integridad que sirva de medida preventiva contra la corrupción, el fraude y los conflictos de intereses.

	Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Indiferente	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valore la afirmación anterior	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5.Cuál es su valoración de los elementos que integran el SIAGE

	Muy negativa	Negativa	Indiferente	Positiva	Muy positiva
Definición, elementos y ámbito del sistema de integridad de la AGE.	<input type="radio"/>				
Código de buena administración.	<input type="radio"/>				
Código de buen gobierno.	<input type="radio"/>				
Gestión de riesgo de integridad.	<input type="radio"/>				
Diseño organizativo del sistema de integridad de la AGE.	<input type="radio"/>				
Actividades y medios de formación y difusión.	<input type="radio"/>				
Protocolo para canales internos de información.	<input type="radio"/>				
Guía para la gestión de buzones de ética institucional.	<input type="radio"/>				
Mecanismos de planificación, seguimiento, evaluación y revisión de integridad pública de la AGE.	<input type="radio"/>				

Participación y aportaciones

Espacio destinado a recoger observaciones, comentarios etc. que desee realizar.

6. A continuación puede realizar las aportaciones que considere oportunas. Muchas gracias.

Escriba su respuesta

Atrás

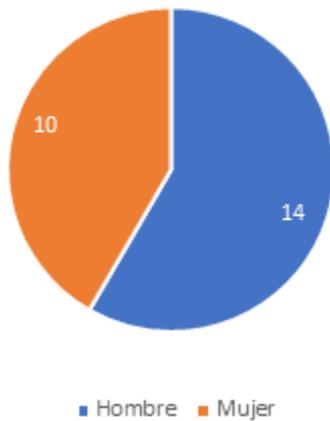
Enviar

1.6. RESULTADOS DEL PROCESO DE PARTICIPACIÓN

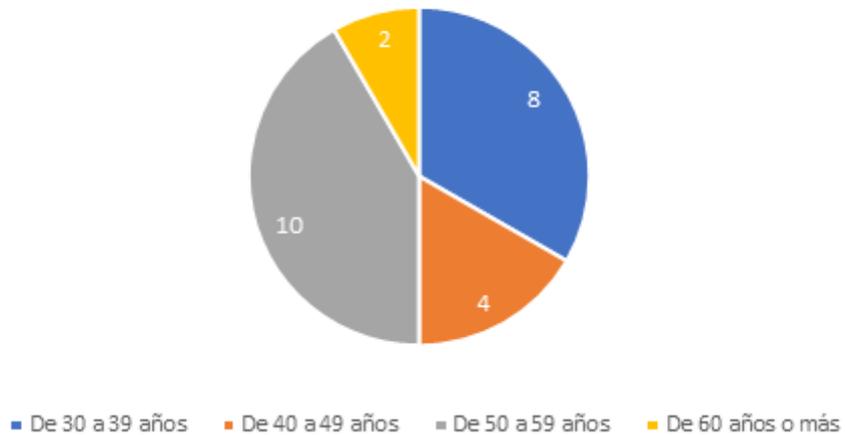
Ministerio al que pertenecen los participantes

Ministerio	Respuestas
Consumo	4
Educación y Formación Profesional	1
Hacienda y Función Pública	4
Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática	1
Política Territorial	13
Interior	1
Total	24

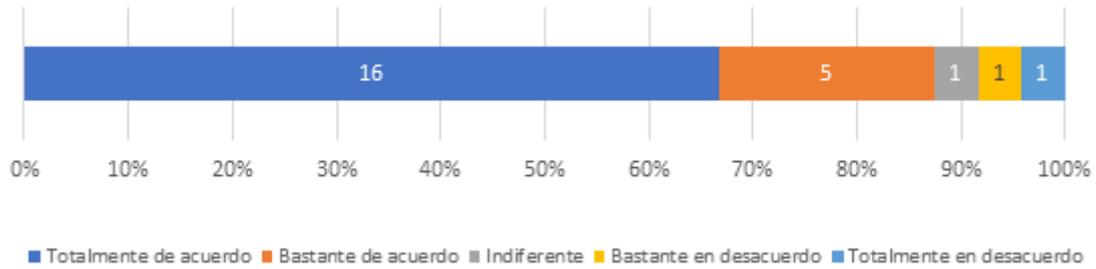
Respuestas



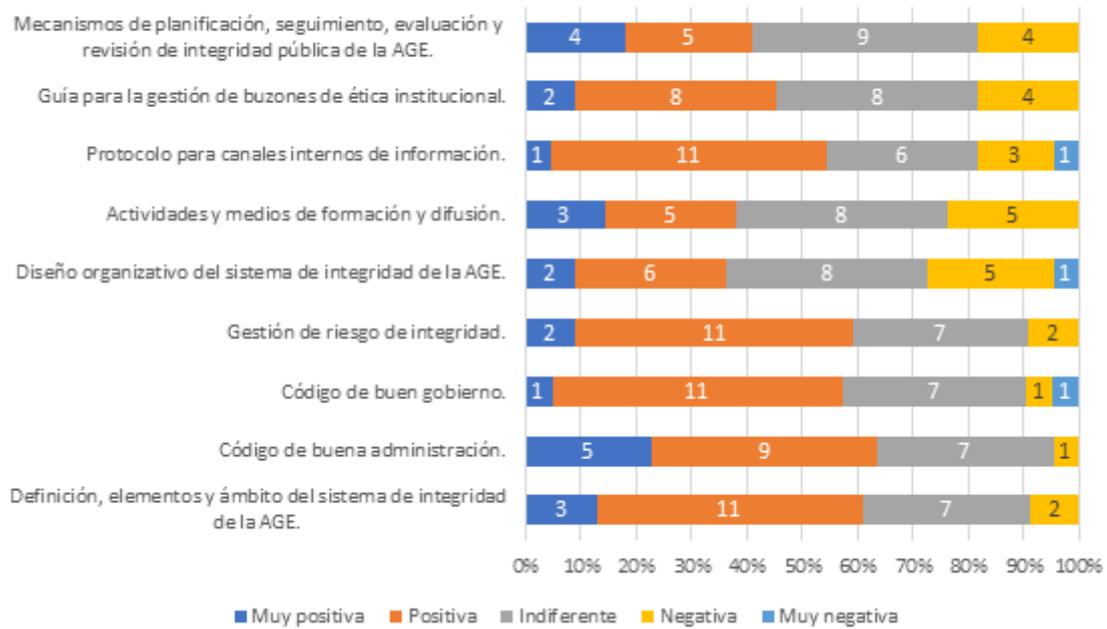
Respuestas



La Administración General del Estado debe dotarse de elementos suficientes para la generación de un clima ético de integridad que sirva de medida preventiva contra la corrupción, el fraude y los conflictos de intereses.



Valoración de los elementos que integran el SIAGE



Aportaciones de las personas participantes (traslación textual)

COMENTARIO 1:

El anonimato debería ser la situación por defecto, salvo que el informante expresará que explícitamente dijera que no tiene inconveniente en el no-anonimato de su información

COMENTARIO 2:

Para poder hacer efectiva la integridad deberían de sancionarse los incumplimientos detectados. De poco sirve elaborar códigos de conducta y hacer vídeos al respecto sobre buen gobierno, de buena administración, etc. si los incumplimientos no llevan aparejada en la práctica una sanción.

A pesar de la buena voluntad al hacer todo ese tipo de material, termina derivando en un trabajo totalmente estéril si no sucede absolutamente nada con aquellas personas que incumplen cosas tan básicas como su jornada.

Por otra parte, contamos con un reglamento disciplinario y una normativa de incompatibilidades. Considero que es algo suficiente e invertir una cantidad enorme de recursos en redactar códigos cuyo incumplimiento carece de consecuencias es una utilización ineficiente de los recursos públicos.

COMENTARIO 4:

La guía es extremadamente compleja y casuística. Es un sistema muy completo, pero parece poco adecuado para la consecución de los objetivos que busca. Debería contar con más gráficos o esquemas explicativos y con un lenguaje menos técnico, lejos del lenguaje de "tesis doctoral".

Hay un muy buen ejemplo de lo que comento en la Guía de Gobierno Abierto para empleados públicos, que explica de manera comprensible, práctica y útil los conceptos, apoyándose en ejemplos.

Una sugerencia sería completar esta Guía con una recopilación de buenas prácticas sobre cada uno de los componentes que aparecen SIAGE que mostrase de manera fácilmente comprensible lo que se incluye.

Aportaciones de las personas participantes (traslación textual)

COMENTARIO 5:

Que a estas alturas del siglo XXI se esté usando un sistema en el que el único navegador posible para realizar trámites, solicitud y firma de documentos sea el i-explorer, ya descatalogado por Microsoft, es tercermundista, incomprensible y complica el trabajo a los usuarios. La cantidad de problemas que he tenido con esta aplicación y que los servicios informáticos de mi trabajo no sean capaces de resolverlo porque a veces es ajeno a ellos, me parece que es de una gran incompetencia por parte de los gestores de esta aplicación, una aplicación nefasta y obsoleta. Y luego querrán que la Administración sea ágil y moderna. Cualquier chaval con habilidades informáticas desarrolla mejores apps por la telefonía móvil que esta app.

Además, SIGP no puede emplearse fuera del teletrabajo (los ordenadores actuales no soportan i-explorer) ni tampoco con otros navegadores que no sean el i-explorer. Incomprensible en esta era informática en la que todo debe hacerse on line.

Supongo que todo del sistema de integridad será un lavado de cara para dar a entender que funciona, pero no, NO FUNCIONA, es engorroso, poco intuitivo, y sobre todo no funciona correctamente. He perdido la oportunidad de poder concursar a otra plaza en un concurso de traslado por la imposibilidad de solicitar documentos ante los numerosos errores que aparecían y cuando he transmitido mi consulta al contacto que aparece en la parte superior en la web, lejos de resolverlos con celeridad y eficacia, se limitan a enviar un enlace que no sirve para nada. No hay atención directa al usuario, es solo a través de un correo electrónico al que ni siquiera se puede responder. Esto es peor que tratar con empresas de servicios y suministros.

Lamentable que se trate así a los empleados públicos. Y luego nos quejaremos de que los ciudadanos consideran que los funcionarios y la administración es incompetente y nula, pues claro que es hay incompetencia en la administración como la gestión de la aplicación "funciona", con este irónico nombre.

Hasta los Servicios de Recursos Humanos están hartos de una aplicación que solo les da problemas, y yo como usuaria estoy MUY HARTA de que en ocasiones no genere documentos que he firmado para solicitudes como certificados de méritos, y que figuran como no firmados y por tanto no se tramita la solicitud.

Ante estos problemas, mi serv, de RRHH solo admite documentos generados en la web, y me dice que me lo solucionen los informáticos. Ante la imposibilidad de generar la solicitud, me quedo con trámites en estado sin tramitar.

Solo tengo palabras de reproche, cabreo, malestar y una gran frustración, por los numerosos problemas que me está generando el sistema SIGP.

Sé que esta queja no servirá para nada, pero al menos no me podrán decir que se dan por no enterados de esta situación y que no tienen constancia de estos problemas. CORRIJAN LOS ERRORES PRIMERO Y DEJENSE DE TANTAS PAMPLINAS.

Saludos.

COMENTARIO 6:

Soy contrario a la creación de sistemas complejos para lograr objetivos. Lo que hace falta es simplificar las cosas, no hacer todo más complicado. Cada vez se hacen leyes más largas y más leyes y más normativas, y todo es tan amplio que uno se pierde. Hacer cosas sencillas pero funcionales.

COMENTARIO 7:

Puesto de que la SIAGE no tiene valor normativo, los mecanismos de seguimiento y control deberían estar más claros y no me lo ha parecido.

ANEXO 6 PARTICIPACIÓN EN EL PORTAL DE LA TRANSPARENCIA DE LA AGE

1.7. FORMULARIO DE PARTICIPACIÓN



Sistema de Integridad de la AGE. Portal de Transparencia.

Presentación

Con este enlace se pretende facilitar la participación en el proyecto del sistema de integridad de la Administración General del Estado. El documento que detalla en que se concreta dicho proyecto, está disponible en el sitio web desde el que ha accedido a este formulario

Siguiente

Participación y aportaciones

Espacio destinado a recoger observaciones, comentarios etc. que desee realizar.

1. A continuación puede realizar las aportaciones que considere oportunas. Muchas gracias.

Escriba su respuesta

Atrás

Enviar

1.8. RESULTADOS DEL PROCESO DE PARTICIPACIÓN

APORTACIONES. PORTAL TRANSPARENCIA

SISTEMA DE INTEGRIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

La Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de España como corporación de derecho público, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines que se configura como órgano consultivo y de colaboración con la Administración General del Estado (artículo 20 de la Ley 4/2014, de 1 de abril, Básica de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación).

La Cámara de Comercio de España considera positivo avanzar en las actuaciones previstas en el IV Plan de Gobierno Abierto, en cuyo eje 3 se establece construir un sistema de integridad pública. A este respecto, la revisión de la información disponible en la consulta pública pone de manifiesto como el sistema de integridad pública sigue las recomendaciones establecidas por la OCDE.

Desde la Cámara de Comercio de España se valora que el sistema de integridad de la administración incorpore elementos de seguimiento y evaluación, con el objeto de revisar el desempeño del sistema de integridad de la administración y corregir y plantear unos nuevos objetivos y actuaciones si fuese necesario.

En este sentido, el ejercicio de seguimiento y revisión de las actuaciones emprendidas podría tomar en consideración la percepción y valoración con origen en las instancias privadas. Esto es, recabar el pulso del sector económico-empresarial acerca del contenido, acceso, utilidad, etc. del referido sistema de integridad pública. Para ello, cabría establecer algún cuadro de indicadores, o bien ejercicios ad hoc (por ejemplo, trabajo de campo puntual), para complementar a los propios mecanismos de seguimiento y evaluación que se establezcan.

Por último, desde la Cámara de Comercio de España se desea trasladar la plena colaboración con las Administraciones Públicas en este ejercicio de reflexión, difusión y comunicación del sistema de integridad pública de modo que el mismo contribuya a fortalecer la mejor relación entre la Administración General del Estado y el tejido empresarial, en particular, y, en general, con los ciudadanos.

En conclusión, desde la Cámara de Comercio de España, en el desarrollo de la función consultiva que corresponde a esta Corporación conforme a la Ley 4/2014, de 1 de abril, Básica de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación, se considera positivo avanzar en la aprobación del sistema de integridad pública que favorezca la gobernanza pública e incremente la transparencia de las actuaciones de las administraciones públicas fomentando el gobierno abierto. Una iniciativa, en última instancia, que indudablemente contribuirá a incrementar la confianza de los ciudadanos y las empresas en las instituciones, con los beneficios que ello conlleva sobre la competitividad agregada y el bienestar colectivo.

Creo que no está siendo difundido lo suficiente entre la ciudadanía y, sobre todo, entre los empleados públicos, sin cuya participación y conocimiento, el sistema de integridad está condenado al fracaso. Muestra de ello es que llegar a este formulario es tarea de Sherlock: Portal de transparencia -> Inicio -> Gobierno Abierto -> Participa -> Procesos Participativos en Gobierno Abierto -> Proceso de participativo sobre el Sistema de Integridad de la Administración General del Estado (SIAGE)

