

# COLOMBIA - Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional - EDI 2008

**Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización - DIRPEN**

Reporte generado en: March 14, 2014

Visita nuestro catálogo de datos en: [http://192.168.1.200/Anda\\_4\\_1/index.php](http://192.168.1.200/Anda_4_1/index.php)

# Informacin general

## Identificacin

### NMERO DE ID

DANE-DIRPEN-EDI-2008

## Informacin general

### RESUMEN

En Colombia, luego de la promulgacin de la Constitucin Poltica de 1991, se modific el tipo y el alcance de la intervencin estatal. Ese cambio de orden macro-institucional se tradujo en un cambio organizacional en el seno de las entidades pblicas, para acoplarse a las nuevas competencias y responsabilidades de la estructura del Estado colombiano.

Considerando una creciente necesidad de informacin para caracterizar el sistema y la capacidad institucional, que permita sintonizar el ciclo de polticas pblicas con las problemticas sociales de la administracin pblica nacional, se identific como tarea prioritaria el desarrollo de una operacin estadstica que aglutine informacin sobre estos fenmenos sociales.

As mismo, mediante los diagnsticos elaborados por el Plan Estratgico Nacional de Estadstica -PENDES, se ha identificado que en el mbito del sector pblico predomina informacin sobre finanzas pblicas y empleo, la cual no est acompaada de indicadores (de corte longitudinal y transversal), sobre el desarrollo institucional de las organizaciones pblicas.

Por otro lado, desde el punto de vista terico y conceptual, se ha encontrado que las evaluaciones existentes en la materia, enfatizan la deteccin de riesgos de corrupcin en la administracin pblica, con el fin de adoptar hacia el futuro una poltica preventiva dentro de las entidades, con el propsito de eliminar factores que propician y, de alguna manera, hacen escalar el fenmeno de la corrupcin burocrtica.

La estructura, la trama de relaciones y las motivaciones de las organizaciones burocrticas son ms complejas, profundas y variadas, como para fijarse en una sola dimensin de su comportamiento. Esa mirada unidimensional se traduce en la conformacin de marcos de diagnstico incompletos, que impiden que las polticas se formulen, implementen y evalen de manera consistente con las problemticas sociales en el sector pblico.

Para evitar tales dificultades y aminorar los sesgos anlticos que se derivan de las mediciones en esta materia, surge la necesidad de constituir informacin complementaria sobre el comportamiento de las organizaciones pblicas, a partir de la deteccin de actitudes, motivaciones y percepciones.

El desarrollo de operaciones estadsticas, en esa direccin, permite complementar la tarea de consolidar un conjunto de informacin sobre el sector pblico, que se caracterice por generar informacin nica, pblica, confiable, oportuna y accesible; esto con el fin de que en el seno del Sistema Estadstico Nacional (SEN) se empiece a implementar un mdulo relacionado con la administracin pblica nacional, que se articule con un subsistema de Informacin Poltica.

Por consiguiente, en 2005, la Direccin de Regulacin, Planeacin, Estandarizacin y Normalizacin - DIRPEN, mediante la Encuesta sobre Ambiente y Desempeo Institucional Nacional (EDI), ha dado inicio a la creacin de un acervo de informacin estadstica estratgica en materia de gobernanza y gobernabilidad en el sector pblico.

La EDI tiene como objetivo obtener informacin acerca de la percepcin de los servidores pblicos sobre el desarrollo institucional de las entidades pblicas del orden nacional a las que prestan sus servicios. En este sentido, por muestreo probabilstico se obtiene informacin de 161 entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y de organizacin electoral, corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental. La recoleccin es llevada a cabo en formularios electrnicos empleando Dispositivos Mviles de Captura -DMC - y a travs de la pgina WEB del DANE. La informacin es diligenciada por cada uno de los servidores pblicos seleccionados aleatoriamente en la muestra.

Con respecto a los resultados, a partir de la EDI se generan dos ndices de Desarrollo de la Administracin Pblica Nacional (Ambiente y Desempeo Institucional), que permiten clasificar las organizaciones en un momento dado y comparar su evolucin a lo largo del tiempo, permitiendo establecer, en lnea con la Nueva Economa Institucional y especialmente con la teora de la Nueva Gerencia Pblica, si las organizaciones presentan problemas de agencia, si apalancan la misin que se han trazado, si son proactivas con el cambio organizacional y si existen dependencias de trayectoria que inhiben su desarrollo.

De esta forma, una mayor confiabilidad y oportunidad de la informacin sobre los aspectos investigados, apunta a fomentar el control social mediante mecanismos como las veedurias ciudadanas, de tal forma que se vaya institucionalizando el

ejercicio de pesos y contrapesos como condicin sine qua non de la gobernabilidad democrtica.

## **TIPO DE DATO**

Encuesta por muestreo (ssd)

## **UNIDAD DE ANLISIS**

UNIDAD DE ANLISIS

Es la entidad pblica, el sector organizacional segn estructura del Estado en Colombia y el total nacional.

## **UNIDAD DE OBSERVACION**

La unidad de observacin son los servidores pblicos con una antigedad superior a seis meses, de las entidades del nivel central de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organizacin electoral, corporaciones autnomas regionales e Instituciones de Investigacin Cientfica y Ambiental ubicadas en el nivel regional.

## **UNIDAD DE MUESTREO**

Finalmente la unidad de muestreo corresponde a los servidores que pertenecen a alguno de los estratos dentro de la entidad, para el caso nivel 1(directivos, asesores), nivel 2 (profesionales, tcnicos) y nivel 3 (administrativos y operativos).

## **mbito**

---

### **NOTAS**

#### **OBJETIVO GENERAL**

El propsito de esta encuesta es recolectar informacin acerca de la percepcin de los servidores pblicos sobre el ambiente y el desempeo institucional de las entidades pblicas del orden nacional, a las cuales prestan sus servicios.

#### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Obtener informacin sobre la percepcin de los servidores pblicos de planta, respecto al ambiente institucional de las entidades, a partir del conocimiento sobre el nivel existente de credibilidad tanto en las reglas como en las polticas y frente a los recursos.
- Recoger informacin sobre la percepcin de los servidores pblicos respecto al desempeo institucional de las entidades, mediante el conocimiento de los logros alcanzados en gestin por resultados, rendicin de cuentas y bienestar laboral
- Generar dos ndices de Desarrollo de la Administracin Pblica Nacional, que permitan clasificar las organizaciones pblicas en un momento dado y comparar su evolucin a lo largo del tiempo.

#### **CONTENIDO TEMTICO**

En vista de que los ejes fundamentales de la encuesta recaen sobre los conceptos de ambiente y desempeo institucional, vale la pena mencionar cmo se adaptaron para que el instrumento de recoleccin fuera amigable de cara a la poblacin objetivo: los servidores.

En esa medida, la encuesta considera el ambiente institucional como la disposicin de la entidad para seguir reglas, ejecutar polticas y administrar recursos. De esa manera, establece el grado de aceptacin y credibilidad respecto a estos factores fundamentales. Si la aceptacin es elevada hay un ambiente favorable para su realizacin e implementacin.

Por otro lado, se entiende por desempeo institucional la capacidad de la entidad para adoptar un modelo de gestin pblica por resultados, para informar sobre su desempeo y para motivar a sus empleados

Con el fin de acercar la encuesta al lenguaje de operadores internacionales como el Banco Mundial, o al lenguaje que abordan las comunidades cientficas, se juzg necesario replantear estos conceptos en trminos de gobernanza y gobernabilidad. As, el Centro Interdisciplinario de Estudios sobre Desarrollo -CIDER- ha llegado a la siguiente estandarizacin de los conceptos de gobernanza, gobernabilidad y buen gobierno (Torres, 2007):

"Las definiciones de trabajo que se proponen son lo ms concisas y precisas posible. Ms adelante se va a profundizar en estos

tres conceptos. Por ahora es necesario establecer definiciones de trabajo que determinen diferentes aplicaciones, estas son:

- Gobernanza: Son las reglas de juego dentro de un sistema social.
- Gobernabilidad: Son las capacidades de los actores sociales.
- Buen Gobierno: Es el ejercicio adecuado de esas capacidades para el bien común.

A partir de estos se hizo una adaptación de los conceptos fundamentales de desempeño y ambiente institucional, los cuales se abordan en los diversos capítulos integrantes de la encuesta. Por ejemplo, el concepto de ambiente institucional adoptado es cercano a gobernanza, mientras que el de desempeño institucional se asimila al de gobernabilidad.

En ese sentido se entiende por:

- Gobernanza: el nivel de institucionalización de reglas y hábitos en diversos ámbitos dentro de las organizaciones públicas, mientras que
- Gobernabilidad: corresponde al grado de implementación de capacidades sociales adquiridas por las organizaciones públicas.

De acuerdo con requerimientos técnicos relacionados con el aporte de información clara y compatible con los objetivos de la encuesta, es necesario que cada entidad tenga la capacidad de discernir qué es deseable en términos organizacionales comparado con aquello que no es aconsejable. Por consiguiente es importante el establecimiento de un punto de referencia identificado como estructura organizacional esperada, a partir de la cual se pueda establecer distancia de cada entidad con respecto a un comportamiento esperado.

De esa manera, se pueden identificar aspectos organizacionales críticos y satisfactorios de cada entidad, que indiquen caminos por seguir para subsanar fallas tanto en el ambiente como en su desempeño organizacional.

## TOPICS

Tema	Vocabulario	URI
Empleo [3.1]	CESSDA	<a href="http://www.nesstar.org/rdf/common">http://www.nesstar.org/rdf/common</a>
Relaciones laborales/Conflictos laborales [3.3]	CESSDA	<a href="http://www.nesstar.org/rdf/common">http://www.nesstar.org/rdf/common</a>
Condiciones de trabajo [3.6]	CESSDA	<a href="http://www.nesstar.org/rdf/common">http://www.nesstar.org/rdf/common</a>

## KEYWORDS

Acceso a otras oportunidades en el sector público, Acciones estratégicas, Ambiente institucional, Audiencia pública, Bienestar laboral, Certificación de calidad, Credibilidad en las políticas, Credibilidad en las reglas, Credibilidad frente a los recursos, Desempeño institucional, Directrices internas, Estabilidad laboral, Estatus social, Flexibilidad en el horario, Funcionario de libre nombramiento y remoción, Gestión por resultados, Gobierno en línea, Méritos, Perfil del servidor, Planes institucionales, Políticas externas, Práctica irregular, Realización de audiencias públicas, Rendición de cuentas, Servidor público administrativo u operativo, Servidor público directivo, asesor o ejecutivo, Servidor público profesional o técnico, Simplificación de trámites, Sistema de gestión de calidad, Sistema de rendición de cuentas, Veedurías ciudadanas, Evaluación de desempeño

## Cobertura

---

### COBERTURA GEOGRÁFICA

#### UNIVERSO DE ESTUDIO

UNIVERSO DE ESTUDIO

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial; organismos de control; organismos autónomos; entes universitarios

autónomos y de organización electoral; corporaciones autónomas regionales, e instituciones de investigación científica y ambiental.

#### POBLACIÓN OBJETIVO

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autónomos, entes universitarios autónomos y de organización electoral,

corporaciones autónomas regionales e instituciones de investigación científica y ambiental, con antigüedad de trabajo en la entidad mínimo de un año.

## Productores y Patrocinadores

### INVESTIGADOR(ES) PRIMARIO(S)

Nombre	Dependencia
Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización - DIRPEN	

### OTROS PRODUCTORES

Nombre	Dependencia	Rol
Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización - Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional	Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE	Equipo Técnico

### FINANCIAMIENTO

Nombre	Abreviación	Rol
Departamento Administrativo Nacional de Estadística	DANE	Ejecutor

## Producción del metadato

### METADATO PRODUCIDO POR

Nombre	Abreviación	Dependencia	Rol
Ricardo Valenzuela Gutierrez	rrvalenzuelag@dane.gov.co	Departamento Administrativo Nacional de Estadística - Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización - DIRPEN	Coordinador PAD
Lady Bibiana Blanco Pineda	lbblancop@dane.gov.co	Departamento Administrativo Nacional de Estadística - Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización - DIRPEN	Documentador PAD
Rafael Humberto Zorro Cubides	rhzorroc@dane.gov.co	Departamento Administrativo Nacional de Estadística - Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización - DIRPEN	Verificador PAD

### FECHA DE PRODUCCIÓN DEL METADATO

2009-09-28

### IDENTIFICADOR DEL DOCUMENTO DDI

COL\_DANE\_EDI\_2008

## Muestreo

### Procedimiento de muestreo

---

#### MARCO MUESTRAL

Para la encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional, el marco muestral corresponde al listado de servidores públicos de cada una de las entidades de estudio de cada sector público en donde se incluye información sobre el cargo, nivel jerárquico (directivo/asesor, profesional/técnico, administrativo/operativo), tiempo de servicio y ciudad donde labora. Esta información es proporcionada por cada una de las oficinas de recursos humanos de las entidades.

#### TIPO DE MUESTREO

El diseño muestral propuesto para esta encuesta (ESTMAS) es estratificado y el método de selección en el interior de cada estrato es Muestreo Aleatorio Simple (MAS). Los criterios de estratificación son:

Nivel 1 Directivos, asesores y ejecutivos

Nivel 2 Profesionales y técnicos

Nivel 3 Operarios y administrativos

El algoritmo utilizado en cada estrato para la selección de las entidades es coordinado negativo y consiste, por una parte, en realizar ensayos con una distribución de probabilidad uniforme (0,1); luego, asignar estos números a cada uno de los elementos del universo; después, ordenar los elementos respecto a los valores aleatorios y considerar como muestra los elementos correspondientes a los  $n$  (tamaño de muestra dentro de cada estrato), es decir, valores aleatorios más pequeños.

#### DEFINICIÓN TAMAÑO DE LA MUESTRA

Por los resultados obtenidos en la encuesta, se establece que en las entidades donde la cantidad de servidores es inferior a 110, no se hace selección de muestra, sino que se entrevista a todos los servidores de la entidad; por tanto, en estos casos particulares, el valor de las estadísticas calculadas tendrán coeficiente de variación cero ya que no hay error muestral por ser censo.

De manera específica, se estudian 160 entidades (66 son censo de servidores); se tuvieron en cuenta 18 sectores administrativos de la rama ejecutiva (véase Anexo B), otras ramas del poder (8 entidades), otras organizaciones públicas (7 entidades públicas) y entes universitarios autónomos (17); y de las entidades, se seleccionaron 19475 servidores públicos.

### Desviaciones del diseño muestral

---

La muestra seleccionada fue de 16 783 servidores, de los cuales se recogió información para un total de 15 387, para una cobertura del 91.6%.

### Tasa de respuesta

---

Con base en pruebas realizadas en la encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional, sobre la que se extrajo la distribución observada en la muestra de ciertas variables importantes para dirigir la investigación, la muestra se ha diseñado específicamente para satisfacer los siguientes lineamientos:

Precisión con errores muestrales menores del 15% (cve) para el cálculo de totales en categorías de frecuencias.

Precisión con errores muestrales menores del 10% para el cálculo de proporciones para dominios de categorías cruzadas.

Precisión con errores muestrales menores del 5% para el cálculo de los respectivos promedios.

Precisin con errores muestrales menores del 3% para el clculo de ndices e indicadores.

## ERRORES DE MUESTREO

El error de muestreo, ms conocido como coeficiente de variacin estimado, es el valor que indica el grado de precisin con el cual se est reportando un resultado; es decir, corresponde a la magnitud con la cual un resultado puede estar desfasado del valor verdadero, siempre y cuando el diseo y los estimadores se basen en metodologas no sesgadas.

Y la varianza estimada depende del tipo de parmetro (totales o proporciones, etc.), que se basa en la metodologa desarrollada por Sarndal, 1991.

## Expansores / Ponderadores

---

Los principales parmetros por estimar tienen forma de total y de razn, y cada uno tiene una forma diferente de estimacin. En principio, es necesario determinar el factor de expansin por el cual se multiplica cada valor obtenido de la muestra, para posteriormente realizar la estimacin del parmetro de inters (Vase Sarndal, 1991).

### FACTOR DE EXPANSIN

El factor de expansin es un valor que multiplica cada uno de los elementos seleccionados en la muestra con el fin de obtener la estimacin del parmetro en el universo. Este factor depende y se construye a partir del diseo muestral utilizado.

Para el diseo ESTMAS el factor de expansin est dado por el cociente entre el total de empresas que existen en cada uno de los estratos y el total de empresas seleccionadas en el respectivo estrato.

### AJUSTE AL FACTOR DE EXPANSIN

Por novedades de campo. En el proceso de recoleccin existen novedades que, en gran medida, son previsibles y controlables. Sin embargo, durante el proceso de seleccin no se pueden evitar algunas discrepancias, dado que los marcos muestrales casi nunca son perfectos y, por tanto, se generan sucesos inesperados a la hora de la recoleccin de los datos. Estas novedades causan prdida de muestra, hecho que se controla mediante un ajuste al factor de expansin que provee el diseo.

Existen dos grandes tipos de novedad:

Elementos fuera del universo: Servidores pblicos seleccionados en la muestra pero que por alguna razn ya no pertenecen a la entidad como por ejemplo las defunciones, pensionados o los retiros.

No respuesta: corresponde a los servidores pblicos que, no obstante perteneciendo al universo de estudio, no diligenciaron la encuesta. Dentro de este grupo se encuentran los rechazos.

Factor de expansin final, es el producto de todos los factores anteriores.

# Cuestionarios

## Información general

---

### BASE CONCEPTUAL

El desempeño de una organización pública depende del ambiente institucional en que se desenvuelven sus servidores. En este sentido, a medida que se configura un ambiente institucional que se caracteriza por el seguimiento de las normas y por el cumplimiento eficiente y eficaz de las funciones por parte de los servidores, aumenta el desempeño de la entidad. Por consiguiente, si el ambiente conduce a un comportamiento donde en la organización suceden interferencias en los procesos (v.g. de tipo clientelista), las posibilidades de un desempeño que beneficie a la entidad en su conjunto, se ven seriamente disminuidas, en la medida que satisfacen intereses particulares. Por el contrario, un ambiente institucional favorable aumenta la posibilidad de que la función pública se articule al bienestar social y al individual de los servidores mismos.

Con la información de la encuesta, en primer lugar, se obtienen datos sobre el nivel de aceptación que tienen los servidores respecto a órdenes o mandatos, que se plantean en términos de un conjunto de recursos (institucionales, físicos, humanos y financieros), los cuales se generan externa y/o internamente. Si los servidores consideran confiable dicho conjunto, se concluye que existe un mejor ambiente institucional. Esto se traduce en que la entidad cuente con incentivos favorables para adoptar un comportamiento con tendencia a mostrar mayores niveles de gobernabilidad pública.

Una entidad pública muestra mayor gobernabilidad pública cuando tiene una mayor capacidad de adoptar un modelo de gestión por resultados, para rendir cuentas y para mejorar el bienestar de sus servidores.

En resumen, si los servidores consideran que el conjunto de recursos es confiable, eso se ve reflejado en un mejor desempeño en el ejercicio de la función pública que se le ha asignado en el marco de la constitución y las leyes.

### DISEÑO DE INSTRUMENTOS

El cuestionario, en su componente temático, está constituido por 166 literales distribuidos en 31 preguntas que conforman las variables de estudio sobre ambiente y desempeño institucional nacional. De igual manera, cuenta con cuatro (4) variables de clasificación que permiten discriminar resultados por sexo, edad, antigüedad y tipo de cargo.

Contenido del cuestionario está dividido en 6 módulos.

1. Bienestar laboral (C): Indaga sobre la percepción de grado de satisfacción del servidor respecto al reconocimiento de su labor en la entidad, a los incentivos laborales ofrecidos por ella y al ambiente laboral para el desarrollo de las actividades.
2. Credibilidad frente a los recursos (D): Indaga sobre la percepción de los servidores sobre la suficiencia y pertinencia de los recursos humanos, físicos y presupuestales.
3. Credibilidad en las reglas (E): Indaga sobre la percepción de los servidores respecto a la contratación de bienes y servicios, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción y personal contratista, y la implementación de procedimientos en la administración del personal de planta.
4. Credibilidad de las políticas (F): Indaga sobre la percepción de los servidores respecto a la implementación de directrices internas y políticas externas, con el fin de establecer su pertinencia e imparcialidad.
5. Rendición de cuentas (G): Indaga sobre la percepción de los servidores sobre la calidad de la información que se entrega sobre la gestión de la entidad y la presencia de prácticas irregulares dentro de ella.
6. Gestión por resultados (H): Indaga sobre la percepción de los servidores respecto a la implementación de herramientas de gestión para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

El desarrollo del sistema de información para la captura de información de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional (EDI) se enmarca dentro de dos tecnologías muy avanzadas, a saber, la captura por medio de dispositivos móviles y la captura mediante formularios electrónicos vía web.

Por una parte, el desarrollo de sistemas de captura con dispositivos móviles debe integrar aspectos como diseño, instalación y



recuperación de datos de los DMC, generación de archivos planos provenientes de los DMC y cargue de archivos planos a la base de datos nativa. Mientras que el componente web se acopla a la página web del DANE, para este se tienen en cuenta las especificaciones de diseño y construcción de formularios electrónicos suministrados por la Oficina de Sistemas del DANE.

Asimismo, para facilitar la operación, la administración y el mantenimiento del sistema de información se elaboran los respectivos manuales de usuario y sistemas. Los componentes de la herramienta informática propuesta tienen como finalidad facilitar la captura, la actualización (agregar, modificar y eliminar registros de la base de datos), la consulta y la producción de reportes de cobertura, y la administración de la información contenida en el sistema manejador de base de datos y en el sistema administrador de aplicaciones del sistema.

## Recolección de datos

### Fechas de recolección de datos

Inicio	Fin	Periodo
2008-09-15	2008-10-31	1 mes y medio

### Periodo(s) de tiempo

Inicio	Fin	Periodo
2008		Anual

### Modo de recolección de datos

Autodiligenciamiento libre con formulario electrónico vía página Web

### Recolector(es) de datos

Nombre	Abreviación	Dependencia
Departamento Administrativo Nacional de Estadística	DANE	Gobierno Nacional

### SUPERVISIN

#### SUPERVISIN

Finalmente existe un proceso de supervisión que consiste en el caso del autodiligenciamiento asistido por DMC, en que cada entidad recibe periódicamente la visita del coordinador operativo de cada territorial y de servidores del equipo técnico del DANE, con el propósito de comprobar que el desarrollo de los operativos de campo se cumpla de acuerdo con la programación y con las especificaciones técnicas diseñadas, a fin de garantizar la máxima calidad y máxima cobertura en las encuestas. El supervisor técnico será la persona encargada de atender a estos servidores y de rendir informe operativo que se precise. El número de supervisiones técnicas se determinará de acuerdo con el desarrollo de los operativos.

Para la recolección vía web, la supervisión y el control sobre el avance en el operativo de recolección se harán en forma indirecta diariamente, mediante un informe de cobertura que producirá la Unidad de Sistemas del DANE Central, y que después será enviado a las respectivas territoriales. Este permitirá mostrar el porcentaje de cobertura y no cobertura con respecto al total de la muestra seleccionada para cada una de las entidades.

Después de analizar este reporte cada día, los supervisores y monitores se pondrán en contacto con las oficinas de recursos humanos para convocar e invitar a quienes no hayan ingresado a diligenciar la encuesta, para que lo hagan y así mejorar las coberturas.

## Procesamiento de datos

### Edicin de datos

---

#### CONSOLIDACIN DE ARCHIVOS

Al recibir la informacin por parte de cada tcnico, se debe organizar en un rbol jerrquico establecido con antelacin de la siguiente forma: departamento, municipio, carpeta de envo (monitor, encuestador, fecha y hora de sincronizacin y carpeta que contiene los puntos completos).

A los archivos recibidos se les realiza un proceso de transformacin que permite la lectura y cargue de la informacin contenido en los mismos a la base de datos.

La estructura de la base de datos esta dividida en: tabla de muestra, tablas de control y as como las que contienen la informacin recolectada referente a los diferentes captulos de la encuesta.

Las tablas de la base de datos tienen relacin entre si, de acuerdo a las reglas de normalizacin, adems de criterios como: llave primaria, llave fornea e ndices, que permiten una mejor interrelacin, desempeo y funcionalidad en la base de datos.

Una vez los archivos son transformados, se inicia el proceso de cargue a la base de datos, la informacin contenida en los archivos es leda, validada, organizada y finalmente cargada.

El principal criterio de clasificacin al momento de la generacin de reportes que muestran la informacin almacenada, es la divisin poltico-administrativa del pas; estos reportes son generados tanto a nivel nacional como departamental, municipal, as como por entidades seleccionadas en la muestra.

#### NORMAS DE VALIDACIN Y CONSISTENCIA

En conjunto con el equipo temtico, estadstico y de sistemas, se verifica que el desarrollo final de los formularios de captura en DMC y electrnico, cumplan con el diseo determinado de normas de validacin y consistencia establecidas para esta encuesta; este proceso se lleva a cabo realizando pruebas por parte de los equipos involucrados en el desarrollo, cabe aclarar que estas pruebas se realizan antes del inicio del operativo en campo con el fin de hallar posibles errores, adems de unificar conceptos con respecto a los formularios.

#### VERIFICACIN DE LA CONSISTENCIA INTERNA DE LOS DATOS Y AJUSTES

El principal tipo de inconsistencia interna que puede ocurrir son los registros duplicados en la base de datos; con esto se genera un reporte que se enva a cada territorial para su verificacin por parte del equipo operativo, el cual una vez consolidados y evaluados los registros de campo contra los reportes enviados, deben informar cualquier irregularidad encontrada a DANE Central, donde el equipo de sistemas asignado a la encuesta, se encarga de realizar los cambios correspondientes, as como la consolidacin final de la base de datos.

### Otros procesamientos

---

#### SENSIBILIZACIN

Esta actividad se desarrolla en dos etapas, una general llevada a cabo por el DANE Central, y otra a cargo de las Direcciones Territoriales, tanto para entidades pblicas en Bogot como para las Corporaciones Autnomas Regionales:

\* General: proceso de primer acercamiento a las entidades por parte del DANE Central mediante su grupo temtico y operativo, en el cual se contemplan lo siguientes pasos:

- Renovacin de la base de datos de la nmina de cada entidad.
- Comunicacin a Directores, Ministros o Jefes de las Entidades, en la cual se informa la realizacin de la encuesta y se solicita la coordinacin operativa de las Oficinas de Recursos Humanos, Talento Humano, o su equivalente en cada entidad.
- Comunicacin del DANE a los Jefes de las Oficinas de Recursos Humanos de cada una de las entidades, en la cual se informa

la realizacin de la encuesta y se solicita la colaboracin para la logstica de recoleccin. Este oficio debe ir firmado por el Director de la Direccin de Regulacin, Planeacin, Estandarizacin y Normalizacin (DIRPEN).

- Comunicacin del DANE, firmada por el Director de la Direccin de Regulacin, Planeacin, Estandarizacin y Normalizacin (DIRPEN), a servidores seleccionados de nivel 1 y 2, en la cual se informan los respectivos "usuarios y contraseas" para acceder al formulario electrnico desde cualquier punto de Internet. Se exceptan las Corporaciones Autnomas Regionales y las Universidades fuera de Bogot, en las cuales todos sus servidores responden la encuesta mediante autodiligenciamiento asistido en los Dispositivos Mviles de Captura DMC.

\* Territorial: segundo acercamiento a entidades, dirigido por la coordinacin del operativo, en el cual se contemplan los siguientes pasos:

- Visita por parte del coordinador general de la encuesta del DANE territorial a las entidades para informar y organizar con los responsables de Recursos Humanos la respectiva coordinacin operativa de la recoleccin de la encuesta.
- Promocin y difusin de la encuesta en el interior de cada una de las entidades, mediante entrega y fijacin de afiches alusivos a la encuesta.

#### CAPACITACIN

El DANE Central, por medio del equipo temtico, estadstico, operativo y de sistemas, realiza una capacitacin a los representantes de las oficinas territoriales del DANE, (operativo y de sistemas), en las instalaciones del DANE Central por tres (3) das en el cual se trabajan cinco aspectos fundamentales:

- Objetivos y antecedentes de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeo Institucional Nacional.
- Diseo temtico de la encuesta.
- Aspectos sobre sistemas, manejo, operacin, diligenciamiento de la encuesta en la pgina web y mediante DMC, sincronizacin de los DMC, back-up y descarga de las encuestas a la base de datos.
- Operativo de campo.
- Simulacin de operativos.

De esta forma, las Direcciones Territoriales disponen de la informacin suficiente para capacitar a monitores, supervisores y al coordinador en el manejo del operativo desde cada una de ellas, segn el personal de cada sede o subsede.

#### ESQUEMA OPERATIVO, MTODO Y PROCEDIMIENTO PARA LA RECOLECCIN

##### AUTO-DILIGENCIAMIENTO LIBRE CON FORMULARIO ELECTRÓNICO VA PGINA WEB

El operativo de recoleccin de informacin contempla un primer componente por el mtodo de auto-diligenciamiento libre para desarrollar la encuesta, mediante la utilizacin de la pgina Web del DANE para servidores de nivel 1, Directivos/Asesores/Ejecutivos, y de nivel 2, Profesionales/Tcnicos, que al ser seleccionados en la muestra de cada una de las entidades, deben diligenciarla utilizando sus propios computadores con conexin a Internet en la entidad, o bien desde cualquier punto con servicio de Internet que pueda acceder a la pgina web del DANE. Este ejercicio se realiza, exceptuando los servidores de niveles 1 y 2 de las Corporaciones Autnomas Regionales y universidades con sede fuera de Bogot, quienes responden la encuesta mediante auto diligenciamiento asistido por DMC, en 3 sesiones diarias, y por grupos de mximo 10 encuestados.

Las oficinas de recursos humanos de las entidades, registran las novedades de aquellos encuestados que habiendo sido seleccionados para diligenciar la encuesta, no lo puedan hacer por alguna novedad justificada. De esta forma, estas oficinas diligencian en la columna correspondiente del formato respectivo, la novedad de cada uno. Este formato se entrega posteriormente al monitor del DANE Territorial.

Una vez iniciado el plazo de recoleccin programado para cada una de las entidades -dentro del periodo de recoleccin de la encuesta -, los encuestados seleccionados en cada una de las entidades para diligenciar la encuesta del DANE con este mtodo, podrn ingresar a la pgina Web del DANE, y con las instrucciones indicadas en la carta personalizada, acceder a la

encuesta y proceder a su auto-diligenciamiento, en forma individual y libre, hasta su conclusin.

Las encuestas ingresarn directamente a la base de datos del DANE Central y quedarn listas para su procesamiento. Cumplido el trmite del diligenciamiento de la encuesta, los encuestados podrn ingresar a la pgina Web del DANE y acceder nuevamente a la encuesta mediante su cdigo de usuario y clave, para verificar su encuesta diligenciada, pero no podrn hacerle correcciones ni modificaciones.

En caso de duda o aclaracin, los encuestados podrn consultar las ayudas incluidas en el cuestionario electrnico o bien comunicarse va correo electrnico o en forma telefnica con el equipo operativo de cada territorial (datos incluidos en la comunicacin personalizada que recibieron), quienes les ayudarn a resolver las inquietudes.

#### AUTO-DILIGENCIAMIENTO ASISTIDO CON DISPOSITIVOS Mviles DE CAPTURA -DMC

El operativo de recoleccin de informacin contempla un segundo componente por el mtodo de auto-diligenciamiento asistido de la encuesta, mediante la utilizacin de Dispositivos Mviles de Captura -DMC, para servidores de nivel 3 (Administrativos/Operativos), que al ser seleccionados en la muestra de cada una de las entidades, deben diligenciar la encuesta y asistir a una sesin de instruccin, programada en sus propias entidades de la siguiente forma:

Para las Corporaciones Autnomas Regionales y Universidades ubicadas fuera de Bogot, la recoleccin de la informacin se realizar, siguiendo el procedimiento anterior, en Dispositivos Mviles de Captura, independiente del nivel del cargo.

Para el esquema operativo se cuenta con una etapa preparatoria a la recoleccin que consta de cinco fases, a saber:

##### 1) Actividades de coordinacin.

Las oficinas de recursos humanos de las entidades deben disponer de un saln para realizar mnimo tres jornadas diarias, cada una de 2 horas, para la instruccin y el diligenciamiento de la encuesta a los servidores seleccionados de nivel 3, durante los das que hayan sido programados para la respectiva recoleccin.

##### 2) Notificacin de los servidores seleccionados

Las oficinas de recursos humanos de las entidades recibirn el listado de servidores seleccionados de niveles 1, 2 y 3, en el cual se les indica el mtodo con el cual diligenciar la encuesta junto con los servidores seleccionados para diligenciamiento por DMC; se les comunicar la fecha y la hora indicada de las respectivas sesiones de instruccin y auto-diligenciamiento asistido.

##### 3) Registro de las novedades de personal en el formato respectivo

Para aquellos servidores que habiendo sido seleccionados para diligenciar la encuesta y no puedan hacerlo por alguna novedad justificada, las oficinas de recursos humanos deben registrar el hecho en la correspondiente columna del formato de control operativo EDI- E 001 (vase Anexo G). Este formato debe ser entregado posteriormente a los supervisores o monitores del DANE territorial, segn el caso.

##### 4) Recarga de bateras de los DMC

Previo a cada da de recoleccin en cada entidad, los monitores del DANE territorial deben recargar las bateras de las mquinas DMC, utilizando los cargadores que les hayan sido entregados.

##### 5) Pre-diligenciamiento de los DMC

Previo a las sesiones de recoleccin de informacin en cada entidad, los monitores del DANE territorial deben pre-diligenciar, para cada uno de los servidores que van a recibir la instruccin, las mquinas DMC por utilizar, de tal manera, que stas se encuentren listas y dispuestas convenientemente a fin de que los servidores inicien, en el momento indicado, el auto-diligenciamiento de la encuesta. Posteriormente, la ejecucin de recoleccin difiere segn tipo de recoleccin planteada con base en la poblacin objetivo.

En primer lugar, para las sesiones programadas en DMC, se requiere que en cada entidad se programen das especficos de operativos de instruccin y diligenciamiento, para lo cual deber disponer de un saln a fin de realizar como mnimo tres jornadas diarias de dos (2) horas cada una, dentro del periodo de recoleccin establecido. En casos de contingencia, estas sesiones de instruccin y diligenciamiento se podrn llevar a cabo con formularios en papel. En ltima instancia, se recurre a la recoleccin va web.

De esta manera, se culmina con la etapa preparatoria para dar paso al inicio del operativo de recolección de información en cada entidad, el equipo operativo debe organizar en el salón previamente definido a los servidores convocados a cada sesión y dar inicio a la misma, para lo cual debe cumplir con las siguientes funciones:

Registro de asistencia en el formato establecido EDI-M-002 (vase Anexo H). Registrar la asistencia en el formato respectivo, comprobando con la presentación de la cédula de ciudadanía la autenticidad de los participantes.

Para el desarrollo de cada sesión, se cumplirá la siguiente guía:

#### PRESENTACIÓN

Con relación a las entidades con sede principal en Bogotá, las sesiones se programan de acuerdo a un cronograma establecido previamente, en dicho cronograma se especifica la fecha y hora de la sesión por entidad al igual que el número de sesiones para completar la muestra seleccionada y del mismo modo los monitores que asistirán a cada una. Para cada sesión deben asistir y programarse dos monitores, los cuales serán supervisados por un técnico supervisor que a su vez tendrá a su cargo otros tres grupos de monitores.

En cuanto a las entidades cuya sede esté fuera de Bogotá, debe procurarse que las sesiones sean llevadas a cabo por dos servidores del DANE, sin embargo existen entidades cuya muestra no es muy amplia por lo que cabe la posibilidad de realizar la sesión solamente por un monitor.

De esta manera, en cada sesión los monitores de salón harán una breve presentación de los siguientes temas:

- Objetivos de la encuesta: una exposición sobre los propósitos de la encuesta, destacando que se trata de captar la percepción que tienen los servidores sobre el ambiente y el desempeño institucional de las entidades públicas del poder ejecutivo, legislativo, judicial, y organismos de control, ubicados en Bogotá, y de las Corporaciones Autónomas Regionales, con sede en otros municipios.
- Antecedentes de la encuesta. igualmente se debe ilustrar los inicios de la misma y la continuidad que el DANE le ha dado al proyecto anualmente.
- Entidad responsable de la encuesta: se mencionará que se trata de un proyecto, adelantado por el DANE.

Entrega de los DMC a cada servidor: enseguida se hará entrega a cada servidor de la máquina DMC con su correspondiente puntero, según el registro de identificación que haya en el formato de asistencia.

#### INSTRUCCIONES DE MANEJO Y OPERACIÓN DE DMC

Mientras uno de los monitores da las instrucciones sobre el manejo y operación de las máquinas DMC, otro estará prestando asesoría a los asistentes y resolviendo las consultas, hasta tener la plena seguridad de que todos están en condiciones de iniciar correctamente el auto-diligenciamiento.

A continuación, el monitor explicará la mecánica que se seguirá en el auto-diligenciamiento de la encuesta, que consiste en lo siguiente:

- Explicación que el formulario está diseñado y contenido en los DMC.
- Lectura de preguntas y literales que cada una de ellas contenga por parte del monitor y aclaraciones que considere convenientes sobre los contenidos de las mismas.
- Aclaraciones sobre conceptos y términos incluidos en la encuesta y que aparecen como ayudas en el texto de las preguntas.
- Tiempo para que los servidores incluyan su respuesta a cada pregunta, en forma libre e individual, antes de continuar con la siguiente.
- Los asistentes (máximo 10 servidores por sesión) deben ir a la par y todos terminarán el auto-diligenciamiento al mismo tiempo.

Antes de iniciar el autodiligenciamiento, los servidores deben contestar en el DMC, la pregunta de control acerca de si entendieron o no todas las instrucciones. Enseguida, se inicia el auto-diligenciamiento asistido por parte de los monitores, con la pregunta B3 "Antigüedad en la entidad". En caso de que algún funcionario seleccionado, presente impedimento físico que le

imposibilite el uso del DMC o d una razn justificada, se podr diligenciar la encuesta con formulario en papel, el cual ser suministrado por los monitores.

## Indicadores de la Calidad/Evaluación de la Calidad

### Estimación del error muestral

Con base en pruebas realizadas en la encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional, sobre la que se extrajo la distribución observada en la muestra de ciertas variables importantes para dirigir la investigación, la muestra se ha diseñado específicamente para satisfacer los siguientes lineamientos:

- Precisión con errores muestrales menores del 15% (cve) para el cálculo de totales en categorías de frecuencias.
- Precisión con errores muestrales menores del 10% para el cálculo de proporciones para dominios de categorías cruzadas.
- Precisión con errores muestrales menores del 5% para el cálculo de los respectivos promedios.
- Precisión con errores muestrales menores del 3% para el cálculo de índices e indicadores.

### Errores de muestreo

El error de muestreo, más conocido como coeficiente de variación estimado, es el valor que indica el grado de precisión con el cual se está reportando un resultado; es decir, corresponde a la magnitud con la cual un resultado puede estar desfasado del valor verdadero, siempre y cuando el diseño y los estimadores se basen en metodologías no sesgadas.



## Otros indicadores de calidad

### ANLISIS ESTADISTICO

Los indicadores mencionados evalúan la calidad de la investigación de la siguiente manera:

- Indicador de calidad del informe de resultados: Se definen cinco componentes para evaluar la calidad del informe, a saber:

1. Pertinencia de la temática (para la política pública).
2. Aporte al campo de conocimiento estadístico.
3. Precisión en el cálculo de indicadores.
4. Consistencia metodológica y descriptiva (de objetivos a resultados).
5. Claridad en la exposición de los resultados.

A cada componente se le asigna un valor de 20 puntos. Luego se agregan los resultados parciales, con el fin de obtener una medida global con base 100.

- Indicador de muestra efectiva aplicada: Muestra Efectiva/Muestra Seleccionada

- Indicador de oportunidad de la publicación del documento de resultados:

(Fecha en que termina la recolección + 2 meses) - (Número de meses en que se publica después de terminada la recolección)

Indicadores para el control de calidad de los procesos de la investigación .

Básicamente la encuesta genera tres indicadores para el control de la calidad:

- Indicador de Calidad del Informe de Resultados: Este indicador permite establecer la calidad de los informes de resultado, medido por cinco dimensiones fundamentales (Pertinencia, Aporte, Precisión, Consistencia y Claridad).

- Indicador de muestra efectiva aplicada: Este indicador permite establecer la cantidad de personas que presentaron la encuesta para que sea representativa. Mide la eficacia del proceso de recolección

- Indicador de oportunidad de la publicación del documento de resultados: Permite medir la oportunidad de la publicación del documento de resultados de la EDI.

### ANLISIS DE CONTEXTO

Este análisis consta en primera instancia del cálculo de las frecuencias de todas las variables nominales medidas en la encuesta.

A partir de los resultados de las frecuencias sobre cada variable, se determinan características estudiadas en la EDI sobre cada entidad objeto de estudio en términos de ambiente y desempeño institucional.

El proceso más importante que se puede generar con los resultados de la EDI es la comparabilidad a través del tiempo, en este sentido los resultados obtenidos permiten que las entidades tengan los valores por frecuencia, indicador e índice de todos los años y comparar su comportamiento año tras año. Por otro lado, con los resultados anuales de cada variable, las entidades pueden hacer comparaciones con respecto a años anteriores, otras entidades y sectores institucionales.

En este mismo sentido, para garantizar la consistencia y claridad en los resultados y así mantener la comparabilidad, la EDI también cuenta con un comité interno

conformado básicamente por el equipo de trabajo (EDI), y por profesionales, directivos y expertos del DANE. En términos generales dicho comité permite el desarrollo de discusiones internas, participa en la consecución de los resultados y realiza sugerencias que nicamente apuntan a la mejora continua de la encuesta.

Este mismo procedimiento se realiza a través de las sesiones de trabajos que se realizan con el comité externo de la EDI, el cual está conformado por representantes de entidades públicas, organismos nacionales e internacionales, e instituciones académicas vinculadas al tema.

## Descripción del archivo

# Lista de Variables

**ESTRUCTURA EDI 2008**

Contenido	Mediante esta base de datos se genera informacin estadstica estratgica sobre la percepcin que tienen los funcionarios pblicos frente al ambiente y desempeo institucional en trminos de credibilidad en las reglas, en las polticas y frente a los recursos, gestin por resultados, rendicin de cuentas y bienestar laboral.
Casos	1
Variable(s)	177
Estructura	Tipo: Claves: ()
Version	Versin 2008
Productor	Coordinacin de Estudios Estadsticos, Direccin de Regulacin, Planeacin, Estandarizacin y Normalizacin - DIRPEN, dependencia tcnica del Departamento Administrativo Nacional de Estadstica - DANE
Datos omisos (missings)	

**Variables**

ID	Nombre	Etiqueta	Tipo	Formato	Pregunta
V9	COD_DEPTO_mdf	Departamento	discrete	character	
V239	COD_MPIO_mdf	Municipio	discrete	numeric	
V240	B01_mdf	Entidad	discrete	character	Entidad
V279	B02_mdf	Cargo que desempea dentro de la entidad	discrete	character	Cargo que desempea dentro de la entidad: 1.Directivo/asesor/ejecutivo 2.Profesional/tcnico 3.Administrativo/operativo
V280	B03_mdf	Antigedad en la entidad	discrete	character	Antigedad en la entidad: 1.De 1 a 6 aos 2.De 7 a 11 aos 3.De 12 a 16 aos 4.Ms de 16 aos
V281	B04_mdf	Sexo	discrete	character	Sexo: 1.Hombre 2.Mujer
V282	C05A_mdf	Mi trabajo contribuy al logro de los objetivos estratgicos de la entidad.	discrete	character	Durante 2008: a. Mi trabajo contribuy al logro de los objetivos estratgicos de la entidad. 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo 9. NS/NR
V283	C05B_mdf	Mi salario y prestaciones sociales correspondieron con las responsabilidades de mi cargo.	discrete	character	Durante 2008: b. Mi salario y prestaciones sociales correspondieron con las responsabilidades de mi cargo. 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo 9. NS/NR
V284	C05C_mdf	La labor que desempee contribuy a mejorar mi nivel de vida.	discrete	character	Durante 2008: c. La labor que desempee contribuy a mejorar mi nivel de vida. 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo 9. NS/NR
V285	C05D_mdf	Mis capacidades laborales se desaprovecharon.	discrete	character	Durante 2008: d. Mis capacidades laborales se desaprovecharon. 1. Totalmente de acuerdo 2. De acuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo 9. NS/NR
V286	C05E_mdf	La carga laboral que tuve fue excesiva.	discrete	character	Durante 2008: e.La carga laboral que tuve fue excesiva. 1. Totalmente de acuerdo 2. De acuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo 9. NS/NR
V287	C05F_mdf	Las tareas desempeadas estimularon mi capacidad de innovacin.	discrete	character	Durante 2008: f. Las tareas desempeadas estimularon mi capacidad de innovacin. 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo 9. NS/NR
V288	C05G_mdf	El trabajo que desempee contribuy a prestarle un mejor servicio a la ciudadana.	discrete	character	Durante 2008: g. El trabajo que desempee contribuy a prestarle un mejor servicio a la ciudadana. 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo 9. NS/NR

ID	Nombre	Etiqueta	Tipo	Formato	Pregunta
V289	C06A_mdf	Estabilidad laboral.	discrete	character	Las siguientes son razones para permanecer en la entidad: a. Estabilidad laboral. 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo 9. NS/NR
V290	C06B_mdf	Posibilidades de acumular experiencia.	discrete	character	Las siguientes son razones para permanecer en la entidad: b. Posibilidades de acumular experiencia. 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo 9. NS/NR
V291	C06C_mdf	Posibilidades de capacitacin.	discrete	character	Las siguientes son razones para permanecer en la entidad: c. Posibilidades de capacitacin. 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo 9. NS/NR
V292	C06D_mdf	Prestigio Social.	discrete	character	Las siguientes son razones para permanecer en la entidad: d. Prestigio Social. 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo 9. NS/NR
V293	C06E_mdf	Horarios de trabajo.	discrete	character	Las siguientes son razones para permanecer en la entidad: e. Honorarios de trabajo 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo 9. NS/NR
V294	C06F_mdf	Perspectiva de ascenso.	discrete	character	Las siguientes son razones para permanecer en la entidad: f. Perspectiva de ascenso. 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo 9. NS/NR
V295	C06G_mdf	Asignacin salarial.	discrete	character	Las siguientes son razones para permanecer en la entidad: g. asignacin salarial 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo 9. NS/NR
V296	C06H_mdf	Oportunidades limitadas en el sector privado.	discrete	character	Las siguientes son razones para permanecer en la entidad: h. Oportunidades limitadas en el sector privado 1. Totalmente de acuerdo 2. De acuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo 9. NS/NR
V278	C06I_mdf	Posibilidades limitadas en otras entidades del sector pblico.	discrete	character	Las siguientes son razones para permanecer en la entidad: i. Posibilidades limitadas en otras entidades del sector pblico. 1. Totalmente de acuerdo 2. De acuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo 9. NS/NR
V297	C07A_mdf	Las relaciones entre los funcionarios independientemente de su cargo, se basaron en la confianza.	discrete	character	Durante 2008: a. Las relaciones entre los funcionarios independientemente de su cargo, se basaron en la confianza. 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo 9. NS/NR
V298	C07B_mdf	Se respeto la autonoma de las decisiones que competen a los diferentes cargos.	discrete	character	Durante 2008: b. Se respeto la autonoma de las decisiones que competen a los diferentes cargos. 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo 9. NS/NR
V299	C07C_mdf	En el desarrollo de las actividades encomendadas, las relaciones entre los funcionarios se basaron en el respeto.	discrete	character	Duarante el 2008: c. En el desarrollo de las actividades encomendadas, las relaciones entre los funcionarios se basaron en el respeto. 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo 9. NS/NR
V300	C07D_mdf	El nmero de reuniones de trabajo, fue excesivo.	discrete	character	Durante el 2008: d. El nmero de reuniones de trabajo, fue excesivo. 1. Totalmente de acuerdo 2. De acuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo 9. NS/NR
V301	C07E_mdf	Las reuniones de trabajo fueron extenuantes.	discrete	character	Durante 2008: e. Las reuniones de trabajo fueron extenuantes. 1. Totalmente de acuerdo 2. De acuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo 9. NS/NR

ID	Nombre	Etiqueta	Tipo	Formato	Pregunta
V302	C08A_mdf	Facilitaron el pleno funcionamiento de los equipos de trabajo.	discrete	character	Durante 2008 los directivos: a. Facilitaron el pleno funcionamiento de los equipos de trabajo. 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo 9. NS/NR
V303	C08B_mdf	Tuvieron pleno conocimiento de las decisiones tomadas en los grupos de trabajo.	discrete	character	Durante 2008 los directivos: b. Tuvieron pleno conocimiento de las decisiones tomadas en los grupos de trabajo. 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo 9. NS/NR
V304	C08C_mdf	Tuvieron pleno conocimiento de las dificultades que se presentaron en el desarrollo de las tareas encomendadas.	discrete	character	Durante 2008 los directivos: c. Tuvieron pleno conocimiento de las dificultades que se presentaron en el desarrollo de las tareas encomendadas. 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo 9. NS/NR
V305	C08D_mdf	Tomaron decisiones adecuadas para el desarrollo de las actividades programadas.	discrete	character	Durante 2008 los directivos: d. Tomaron decisiones adecuadas para el desarrollo de las actividades programadas. 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo 9. NS/NR
V306	C08E_mdf	Tomaron en cuenta los aportes y sugerencias de los equipos de trabajo.	discrete	character	Durante 2008 los directivos: e. Tomaron en cuenta los aportes y sugerencias de los equipos de trabajo. 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo 9. NS/NR
V307	C08F_mdf	Propiciaron el crecimiento personal y tcnico de su equipo de trabajo.	discrete	character	Durante 2008 los directivos: f. Propiciaron el crecimiento personal y tcnico de su equipo de trabajo. 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo 9. NS/NR
V308	D09A_mdf	El suministro de implementos de trabajo fue suficiente para cumplir con las labores asignadas.	discrete	character	Durante 2008, en la entidad: a. El suministro de implementos de trabajo fue suficiente para cumplir con las labores asignadas. 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo 9. NS/NR
V309	D09B_mdf	El presupuesto fue suficiente para el cumplimiento de los objetivos estratgicos.	discrete	character	Durante 2008, en la entidad: b. El presupuesto fue suficiente para el cumplimiento de los objetivos estratgicos. 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo 9. NS/NR
V310	D09C_mdf	Las ayudas tecnologicas y de comunicacin fueron suficientes para las tareas encomendadas.	discrete	character	Durante 2008, en la entidad: c. Las ayudas tecnologicas y de comunicacin fueron suficientes para las tareas encomendadas. 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo 9. NS/NR
V311	D09D_mdf	La rotacin de personal impidi el desarrollo de las actividades programadas.	discrete	character	Durante 2008, en la entidad: d. La rotacin de personal impidi el desarrollo de las actividades programadas. 1. Totalmente de acuerdo 2. De acuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo 9. NS/NR
V312	D09E_mdf	El personal fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas.	discrete	character	Durante 2008, en la entidad: e. El personal fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas. 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo 9. NS/NR
V313	D09F_mdf	Los perfiles de los funcionarios correspondieron a las actividades asignadas.	discrete	character	Durante 2008, en la entidad: f. Los perfiles de los funcionarios correspondieron a las actividades asignadas. 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo 9. NS/NR
V314	D09G_mdf	Para funciones similares, los honorarios del personal contratista respecto a los salarios del personal de carrera, fueron excesivos.	discrete	character	Durante 2008, en la entidad: g. Para funciones similares, los honorarios del personal contratista respecto a los salarios del personal de carrera, fueron excesivos. 1. Totalmente de acuerdo 2. De acuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo 9. NS/NR
V315	D09H_mdf	La cantidad de personal contratista para apoyar el personal de carrera, fue excesivo.	discrete	character	Durante 2008, en la entidad: h. La cantidad de contratistas para el apoyo del personal de carrera, fue excesivo. 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo 9. NS/NR

ID	Nombre	Etiqueta	Tipo	Formato	Pregunta
V316	E10A_mdf	La vinculacin de funcionarios de libre nombramiento y remocin.	discrete	character	Durante 2008 con que frecuencia en la entidad, se siguieron criterios formalmente establecidos para: a. La vinculacin de funcionarios de libre nombramiento y remocin. 5.Siempre 4. Frecuentemente 2. Rara Vez 1. Nunca 9. NS/NR
V317	E10B_mdf	La contratacin de bienes y servicios.	discrete	character	Durante 2008 con que frecuencia en la entidad, se siguieron criterios formalmente establecidos para: b. La contratacin de bienes y servicios. 5.Siempre 4. Frecuentemente 2. Rara Vez 1. Nunca 9. NS/NR
V318	E10C_mdf	La vinculacin de personal contratista.	discrete	character	Durante 2008 con que frecuencia en la entidad, se siguieron criterios formalmente establecidos para: c. La vinculacin de personal contratista. 5.Siempre 4. Frecuentemente 2. Rara Vez 1. Nunca 9. NS/NR
V319	E11A_mdf	Se realiz teniendo en cuenta las competencias laborales?	discrete	character	Durante 2008 con que frecuencia en la entidad, la vinculacin de funcionarios de libre nombramiento y remocin: a. Se realiz teniendo en cuenta las competencias laborales? 5.Siempre 4. Frecuentemente 2. Rara Vez 1. Nunca 9. NS/NR
V320	E11B_mdf	Se bas en vnculos personales, familiares o de amistad?	discrete	character	Durante 2008 con que frecuencia en la entidad, la vinculacin de funcionarios de libre nombramiento y remocin: b. Se bas en vnculos personales, familiares o de amistad? 1. Siempre 2. Frecuentemente 4. Rara Vez 5. Nunca 9. NS/NR
V321	E11C_mdf	Se bas en influencias polticas?	discrete	character	Durante 2008 con que frecuencia en la entidad, la vinculacin de funcionarios de libre nombramiento y remocin: c. Se bas en influencias polticas? 1.Siempre 2. Frecuentemente 4. Rara Vez 5. Nunca 9. NS/NR
V322	E11D_mdf	Se bas en vnculos regionalistas?	discrete	character	Durante 2008 con que frecuencia en la entidad, la vinculacin de funcionarios de libre nombramiento y remocin: d. Se bas en vnculos regionalistas? 1.Siempre 2. Frecuentemente 4. Rara Vez 5. Nunca 9. NS/NR
V323	E11E_mdf	Se bas en pagos extraoficiales?	discrete	character	Durante 2008 con que frecuencia en la entidad, la vinculacin de funcionarios de libre nombramiento y remocin: e. Se bas en pagos extraoficiales? 1.Siempre 2. Frecuentemente 4. Rara Vez 5. Nunca 9. NS/NR
V324	E11F_mdf	Se bas en intercambio de favores?	discrete	character	Durante 2008 con que frecuencia en la entidad, la vinculacin de funcionarios de libre nombramiento y remocin: f. Se bas en intercambio de favores? 1.Siempre 2. Frecuentemente 4. Rara Vez 5. Nunca 9. NS/NR
V325	E11G_mdf	Fue de conocimiento pblico?	discrete	character	Durante 2008 con que frecuencia en la entidad, la vinculacin de funcionarios de libre nombramiento y remocin: f. Fue de conocimiento pblico? 5. Siempre 4. Frecuentemente 2. Rara Vez 1. Nunca 9. NS/NR
V326	E12A_mdf	Se bas en vnculos personales, familiares o de amistad?	discrete	character	Durante 2008, con que frecuencia la contratacin de bienes y servicios: a. Se bas en vnculos personales, familiares o de amistad? 1.Siempre 2.Frecuentemente 4.Rara Vez 5.Nunca 9. NS/NR
V327	E12B_mdf	Se bas en influencias polticas?	discrete	character	Durante 2008, con que frecuencia la contratacin de bienes y servicios: b. Se bas en influencias polticas? 1.Siempre 2.Frecuentemente 4.Rara Vez 5.Nunca 9. NS/NR
V328	E12C_mdf	Se bas en vnculos regionalistas?	discrete	character	Durante 2008, con que frecuencia la contratacin de bienes y servicios: c. Se bas en vnculos regionalistas? 1.Siempre 2.Frecuentemente 4.Rara Vez 5.Nunca 9. NS/NR
V329	E12D_mdf	Se bas en pagos extraoficiales?	discrete	character	Durante 2008, con que frecuencia la contratacin de bienes y servicios: d. Se bas en pagos extraoficiales? 1.Siempre 2.Frecuentemente 4.Rara Vez 5.Nunca 9. NS/NR

ID	Nombre	Etiqueta	Tipo	Formato	Pregunta
V330	E12E_mdf	Se bas en intercambio de favores?	discrete	character	Durante 2008, con que frecuencia la contratacin de bienes y servicios: e. Se bas en intercambio de favores? 1.Siempre 2.Frecuentemente 4.Rara Vez 5.Nunca 9. NS/NR
V331	E12F_mdf	Incluy etapas que no eran necesarias?	discrete	character	Durante 2008, con que frecuencia la contratacin de bienes y servicios: f. Incluy etapas que no eran necesarias? 1.Siempre 2.Frecuentemente 4.Rara Vez 5.Nunca 9. NS/NR
V332	E12G_mdf	Se bas en el merito de las propuestas?	discrete	character	Durante 2008, con que frecuencia la contratacin de bienes y servicios: g. Se bas en el merito de las propuestas? 5 Siempre 4 Frecuentemente 2 Rara Vez 1 Nunca 9 NS/NR
V333	E12H_mdf	Fue de conocimiento pblico?	discrete	character	Durante 2008, con que frecuencia la contratacin de bienes y servicios: h. Fue de conocimiento pblico? 5. Siempre 4. Frecuentemente 2. Rara Vez 1. Nunca 9. NS/NR
V334	E13_mdf	Durante el 2008, Usted conoci la realizacin de algun proceso de contratacin de bienes y servicios en la entidad?	discrete	character	Durante el 2008, Usted conoci la realizacin de algun proceso de contratacin de bienes y servicios en la entidad? 1.Si (Contine) 2.No (pase a la pregunta E15)
V335	E14A_mdf	Promovi la postulacin de diferentes propuestas.	discrete	character	Durante 2008, el proceso de contratacin: a. Promovi la postulacin de diferentes propuestas. 5. Siempre 4. Frecuentemente 2. Rara vez 1. Nunca 9. NS/NR
V336	E14B_mdf	Aplic criterios de seleccin basados en los meritos de las propuestas.	discrete	character	Durante 2008, el proceso de contratacin: b. Aplic criterios de seleccin basados en los meritos de las propuestas. 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo 9. NS/NR
V337	E14C_mdf	Sigui el cronograma establecido.	discrete	character	Durante 2008, el proceso de contratacin: c. Sigui el cronograma establecido. 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo 9. NS/NR
V370	E14D_mdf	Sigui los lineamientos de los organismos de control	discrete	character	Durante el 2008 el proceso de contratacin: d. Sigui los lineamientos de los organismos de control 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo 9. NS/NR
V369	E14E_mdf	Cumpli con los requisitos legales	discrete	character	Durante el 2008 el proceso de contratacin: e. Cumpli con los requisitos legales 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo 9. NS/NR
V368	E14F_mdf	Estuvo influido por el intercambio de favores para beneficiar un determinado proponente	discrete	character	Durante el 2008 el proceso de contratacin: f. Estuvo influido por el intercambio de favores para beneficiar un determinado proponente 1. Totalmente de acuerdo 2. De acuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo 9. NS/NR
V367	E14G_mdf	Incluyo etapas que fueron innecesarias.	discrete	character	Durante el 2008 el proceso de contratacin: g. Incluyo etapas que fueron innecesarias. 1. Totalmente de acuerdo 2. De acuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo 9. NS/NR
V366	E14H_mdf	Gener condiciones de igualdad	discrete	character	Durante el 2008 el proceso de contratacin: h. Gener condiciones de igualdad 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo 9. NS/NR
V365	E14I_mdf	Estuvo influido por pagos, para beneficiar un determinado proponente.	discrete	character	Durante el 2008 el proceso de contratacin: i. Estuvo influido por pagos, para beneficiar un determinado proponente. 1. Totalmente de acuerdo 2. De acuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo 9. NS/NR



ID	Nombre	Etiqueta	Tipo	Formato	Pregunta
V364	E15A_mdf	Se bas en vnculos personales, familiares o de amistad? Se bas en vnculos personales, familiares o de amistad?	discrete	character	Durante el 2008, con qu frecuencia la vinculacin del personal contratista en la entidad: a. Se bas en vnculos personales, familiares o de amistad? 1. Siempre 2. Frecuentemente 4. Rara Vez 5. Nunca 9. NS/NR
V363	E15B_mdf	Se bas en influencias polticas?	discrete	character	Durante el 2008, con qu frecuencia la vinculacin del personal contratista en la entidad: b. Se bas en influencias polticas? 1. Siempre 2. Frecuentemente 4. Rara Vez 5. Nunca 9. NS/NR
V362	E15C_mdf	Se bas en vnculos regionalistas? Se bas en vnculos regionalistas? Se bas en vnculos regionalistas?	discrete	character	Durante el 2008, con qu frecuencia la vinculacin del personal contratista en la entidad: c. Se bas en vnculos regionalistas? 1. Siempre 2. Frecuentemente 4. Rara Vez 5. Nunca 9. NS/NR
V361	E15D_mdf	Se bas en las competencias de los aspirantes (educacin y experiencia)?	discrete	character	Durante el 2008, con qu frecuencia la vinculacin del personal contratista en la entidad: d. Se bas en las competencias de los aspirantes (educacin y experiencia)? 5 Siempre 4 Frecuentemente 2 Rara Vez 1 Nunca 9 NS/NR
V360	E15E_mdf	Se bas en pagos extraoficiales?	discrete	character	Durante el 2008, con qu frecuencia la vinculacin del personal contratista en la entidad: e. Se bas en pagos extraoficiales? 1 Siempre 2 Frecuentemente 4 Rara Vez 5 Nunca 9 NS/NR
V357	E15F_mdf	Se bas en intercambio de favores?	discrete	character	Durante el 2008, con qu frecuencia la vinculacin del personal contratista en la entidad: f. Se bas en intercambio de favores? 1 Siempre 2 Frecuentemente 4 Rara Vez 5 Nunca 9 NS/NR
V356	E15G_mdf	Fue de conocimiento pblico?	discrete	character	Durante el 2008, con qu frecuencia la vinculacin del personal contratista en la entidad: g. Fue de conocimiento pblico? 5 Siempre 4 Frecuentemente 2 Rara Vez 1 Nunca 9 NS/NR
V355	E16A_mdf	Las decisiones directivas relacionadas con el recurso humano se registraron formalmente?	discrete	character	Durante el 2008, en la entidad con qu frecuencia: a. Las decisiones directivas relacionadas con el recurso humano se registraron formalmente? 5 Siempre 4 Frecuentemente 2 Rara Vez 1 Nunca 9 NS/NR
V354	E16B_mdf	Las tareas de los funcionarios se documentaron formalmente?	discrete	character	Durante el 2008, en la entidad con qu frecuencia: b. Las tareas de los funcionarios se documentaron formalmente? 5 Siempre 4 Frecuentemente 2 Rara Vez 1 Nunca 9 NS/NR
V353	E16C_mdf	La evaluacin del desempeo se ejecuto conforme a las normas establecidas?	discrete	character	Durante el 2008, en la entidad con qu frecuencia: c. La evaluacin del desempeo se ejecuto conforme a las normas establecidas? 5 Siempre 4 Frecuentemente 2 Rara Vez 1 Nunca 9 NS/NR
V352	E16D_mdf	Los conflictos laborales se resolvieron mediante mecanismos claramente definidos?	discrete	character	Durante el 2008, en la entidad con qu frecuencia: d. Los conflictos laborales se resolvieron mediante mecanismos claramente definidos? 5 Siempre 4 Frecuentemente 2 Rara Vez 1 Nunca 9 NS/NR
V351	E16E_mdf	En la administracin del recurso humano, se aplicaron procedimientos previamente establecidos?	discrete	character	Durante el 2008, en la entidad con qu frecuencia: e. En la administracin del recurso humano, se aplicaron procedimientos previamente establecidos? 5 Siempre 4 Frecuentemente 2 Rara Vez 1 Nunca 9 NS/NR
V350	E16F_mdf	Las reglas empleadas para el traslado, ascenso y retiro de los funcionarios se conocieron con suficiente antelacin?	discrete	character	Durante el 2008, en la entidad con qu frecuencia: f. Las reglas empleadas para el traslado, ascenso y retiro de los funcionarios se conocieron con suficiente antelacin? 5 Siempre 4 Frecuentemente 2 Rara Vez 1 Nunca 9 NS/NR
V347	F17A_mdf	Fueron comunicadas oportunamente?	discrete	character	Durante el 2008, en general, con qu frecuencia las directrices generadas en la entidad,: a. Fueron comunicadas oportunamente? 5 Siempre 4 Frecuentemente 2 Rara Vez 1 Nunca 9 NS/NR

ID	Nombre	Etiqueta	Tipo	Formato	Pregunta
V346	F17B_mdf	Fueron fáciles de interpretar?	discrete	character	Durante el 2008, en general, con qué frecuencia las directrices generadas en la entidad,: b. Fueron fáciles de interpretar? 5 Siempre 4 Frecuentemente 2 Rara Vez 1 Nunca 9 NS/NR
V345	F17C_mdf	Fueron consistentes entre sí?	discrete	character	Durante el 2008, en general, con qué frecuencia las directrices generadas en la entidad,: c. Fueron consistentes entre sí? 5 Siempre 4 Frecuentemente 2 Rara Vez 1 Nunca 9 NS/NR
V344	F17D_mdf	Fueron fáciles de implementar?	discrete	character	Durante el 2008, en general, con qué frecuencia las directrices generadas en la entidad,: d. Fueron fáciles de implementar? 5 Siempre 4 Frecuentemente 2 Rara Vez 1 Nunca 9 NS/NR
V343	F17E_mdf	Condujeron al cumplimiento de la misión institucional?	discrete	character	Durante el 2008, en general, con qué frecuencia las directrices generadas en la entidad,: e. Condujeron al cumplimiento de la misión institucional? 5 Siempre 4 Frecuentemente 2 Rara Vez 1 Nunca 9 NS/NR
V342	F17F_mdf	Favorecieron intereses políticos?	discrete	character	Durante el 2008, en general, con qué frecuencia las directrices generadas en la entidad,: f. Favorecieron intereses políticos? 1 Siempre 2 Frecuentemente 4 Rara Vez 5 Nunca 9 NS/NR
V341	F17G_mdf	Favorecieron intereses familiares o personales?	discrete	character	Durante el 2008, en general, con qué frecuencia las directrices generadas en la entidad,: g. Favorecieron intereses familiares o personales? 1 Siempre 2 Frecuentemente 4 Rara Vez 5 Nunca 9 NS/NR
V340	F18A_mdf	Se emprendieron esfuerzos para reducir la presencia de prácticas irregulares?	discrete	character	Durante el 2008, con qué frecuencia, en la entidad, ...: a. Se emprendieron esfuerzos para reducir la presencia de prácticas irregulares? 5 Siempre 4 Frecuentemente 2 Rara Vez 1 Nunca 9 NS/NR
V339	F18B_mdf	Se reportaron las prácticas irregulares a las autoridades competentes?	discrete	character	Durante el 2008, con qué frecuencia, en la entidad,: b. Se reportaron las prácticas irregulares a las autoridades competentes? 5 Siempre 4 Frecuentemente 2 Rara Vez 1 Nunca 9 NS/NR
V468	F18C_mdf	Se sancionó a los funcionarios que incurrieron en prácticas irregulares?	discrete	character	Durante el 2008, con qué frecuencia, en la entidad,: c. Se sancionó a los funcionarios que incurrieron en prácticas irregulares? 5 Siempre 4 Frecuentemente 2 Rara Vez 1 Nunca 9 NS/NR
V467	F18D_mdf	La oficina de control interno disciplinario fue eficaz para contrarrestar la incidencia de prácticas irregulares?	discrete	character	Durante el 2008, con qué frecuencia, en la entidad,: d. La oficina de control interno disciplinario fue eficaz para contrarrestar la incidencia de prácticas irregulares? 5 Siempre 4 Frecuentemente 2 Rara Vez 1 Nunca 9 NS/NR
V464	F19_mdf	Durante el 2008, Usted conoció ALGUNA política de carácter nacional, que se implementó en la entidad?	discrete	character	Durante el 2008, Usted conoció ALGUNA política de carácter nacional, que se implementó en la entidad? 1 Si 2 No
V371	F20A_mdf	Fue comunicada oportunamente.	discrete	character	Indique con qué frecuencia la política externa,: a. Fue comunicada oportunamente. 5 Siempre 4 Frecuentemente 2 Rara Vez 1 Nunca 9 NS/NR
V372	F20B_mdf	Fue fácil de interpretar.	discrete	character	Indique con qué frecuencia la política externa,: b. Fue fácil de interpretar. 5 Siempre 4 Frecuentemente 2 Rara Vez 1 Nunca 9 NS/NR
V380	F20C_mdf	Fue fácil de implementar.	discrete	character	Indique con qué frecuencia la política externa,: c. Fue fácil de implementar. 5 Siempre 4 Frecuentemente 2 Rara Vez 1 Nunca 9 NS/NR
V379	F20D_mdf	Fue consistente con su misión institucional.	discrete	character	Indique con qué frecuencia la política externa,: d. Fue consistente con su misión institucional. 5 Siempre 4 Frecuentemente 2 Rara Vez 1 Nunca 9 NS/NR
V378	F20E_mdf	Favoreció intereses de tipo político	discrete	character	Indique con qué frecuencia la política externa,: e. Favoreció intereses de tipo político 1 Siempre 2 Frecuentemente 4 Rara Vez 5 Nunca 9 NS/NR

ID	Nombre	Etiqueta	Tipo	Formato	Pregunta
V377	F20F_mdf	Favoreci intereses de tipo familiar o personal.	discrete	character	Indique con qu frecuencia la poltica externa,: f. Favoreci intereses de tipo familiar o personal. 1 Siempre 2 Frecuentemente 4 Rara Vez 5 Nunca 9 NS/NR
V376	F20G_mdf	Restringi la autonoma de la entidad.	discrete	character	Indique con qu frecuencia la poltica externa,: g. Restringi la autonoma de la entidad. 1 Siempre 2 Frecuentemente 4 Rara Vez 5 Nunca 9 NS/NR
V374	F20H_mdf	Busc satisfacer los intereses del sector privado a costa del inters pblico.	discrete	character	Indique con qu frecuencia la poltica externa,: h. Busc satisfacer los intereses del sector privado a costa del inters pblico. 1 Siempre 2 Frecuentemente 4 Rara Vez 5 Nunca 9 NS/NR
V375	F20I_mdf	Busc satisfacer los intereses burocrticos a costa del inters pblico.	discrete	character	Indique con qu frecuencia la poltica externa,: i. Busc satisfacer los intereses burocrticos a costa del inters pblico. 1 Siempre 2 Frecuentemente 4 Rara Vez 5 Nunca 9 NS/NR
V381	F21A_mdf	Simplificacin de trmites.	discrete	character	Durante el 2008, qu tanto ha mejorado el desempeo de su entidad con la implementacin de las siguientes estrategias?: a. Simplificacin de trmites. 5 Mucho 4 Algo 2 Poco 1 Nada 9 NS/NR 0 No aplica
V461	F21B_mdf	Seleccin de funcionarios pblicos con base en sus mritos.	discrete	character	Durante el 2008, qu tanto ha mejorado el desempeo de su entidad con la implementacin de las siguientes estrategias?: b. Seleccin de funcionarios pblicos con base en sus mritos. 5 Mucho 4 Algo 2 Poco 1 Nada 9 NS/NR 0 No aplica
V460	F21C_mdf	Ejercicio de rendicin de cuentas.	discrete	character	Durante el 2008, qu tanto ha mejorado el desempeo de su entidad con la implementacin de las siguientes estrategias?: c. Ejercicio de rendicin de cuentas. 5 Mucho 4 Algo 2 Poco 1 Nada 9 NS/NR 0 No aplica
V386	F21D_mdf	Implementacin de normas de certificacin de calidad.	discrete	character	Durante el 2008, qu tanto ha mejorado el desempeo de su entidad con la implementacin de las siguientes estrategias?: d. Implementacin de normas de certificacin de calidad. 5 Mucho 4 Algo 2 Poco 1 Nada 9 NS/NR 0 No aplica
V387	F21E_mdf	Promocin de veedurias ciudadanas.	discrete	character	Durante el 2008, qu tanto ha mejorado el desempeo de su entidad con la implementacin de las siguientes estrategias?: e. Promocin de veedurias ciudadanas. 5 Mucho 4 Algo 2 Poco 1 Nada 9 NS/NR 0 No aplica
V388	F21F_mdf	Adecuacin de la estructura administrativa.	discrete	character	Durante el 2008, qu tanto ha mejorado el desempeo de su entidad con la implementacin de las siguientes estrategias?: f. Adecuacin de la estructura administrativa. 5 Mucho 4 Algo 2 Poco 1 Nada 9 NS/NR 0 No aplica
V385	F21G_mdf	Racionalizacin de la planta de personal.	discrete	character	Durante el 2008, qu tanto ha mejorado el desempeo de su entidad con la implementacin de las siguientes estrategias?: g. Racionalizacin de la planta de personal. 5 Mucho 4 Algo 2 Poco 1 Nada 9 NS/NR 0 No aplica
V384	F21H_mdf	Realizacin de audiencias pblicas.	discrete	character	Durante el 2008, qu tanto ha mejorado el desempeo de su entidad con la implementacin de las siguientes estrategias?: h. Realizacin de audiencias pblicas. 5 Mucho 4 Algo 2 Poco 1 Nada 9 NS/NR 0 No aplica
V383	F21I_mdf	Gobierno en lnea.	discrete	character	Durante el 2008, qu tanto ha mejorado el desempeo de su entidad con la implementacin de las siguientes estrategias?: i. Gobierno en lnea. 5 Mucho 4 Algo 2 Poco 1 Nada 9 NS/NR 0 No aplica
V382	F21J_mdf	Fortalecimiento del control interno.	discrete	character	Durante el 2008, qu tanto ha mejorado el desempeo de su entidad con la implementacin de las siguientes estrategias?: j. Fortalecimiento del control interno. 5 Mucho 4 Algo 2 Poco 1 Nada 9 NS/NR 0 No aplica

ID	Nombre	Etiqueta	Tipo	Formato	Pregunta
V389	F22A_mdf	Seleccin de funcionarios pblicos con base en sus mritos.	discrete	character	En la entidad, qu tan efectiva sera cada una de las siguientes estrategias, en trminos de la reduccin de prticas irregulares?: a. Seleccin de funcionarios pblicos con base en sus mritos. 5 Muy efectiva 4 Algo efectiva 2 Poco efectiva 1 Nada efectiva 9 NS/NR
V395	F22B_mdf	Racionalizacin de planta de personal.	discrete	character	En la entidad, qu tan efectiva sera cada una de las siguientes estrategias, en trminos de la reduccin de prticas irregulares?: b. Racionalizacin de planta de personal. 5 Muy efectiva 4 Algo efectiva 2 Poco efectiva 1 Nada efectiva 9 NS/NR
V394	F22C_mdf	Fortalecimiento del sistema de control interno.	discrete	character	En la entidad, qu tan efectiva sera cada una de las siguientes estrategias, en trminos de la reduccin de prticas irregulares?: c. Fortalecimiento del sistema de control interno. 5 Muy efectiva 4 Algo efectiva 2 Poco efectiva 1 Nada efectiva 9 NS/NR
V393	F22D_mdf	Mejoramiento del nivel de salarios frente al existente.	discrete	character	En la entidad, qu tan efectiva sera cada una de las siguientes estrategias, en trminos de la reduccin de prticas irregulares?: d. Mejoramiento del nivel de salarios frente al existente. 5 Muy efectiva 4 Algo efectiva 2 Poco efectiva 1 Nada efectiva 9 NS/NR
V392	F22E_mdf	Simplificacin de trmites.	discrete	character	En la entidad, qu tan efectiva sera cada una de las siguientes estrategias, en trminos de la reduccin de prticas irregulares?: e. Simplificacin de trmites. 5 Muy efectiva 4 Algo efectiva 2 Poco efectiva 1 Nada efectiva 9 NS/NR
V391	F22F_mdf	Adecuacin de la estructura administrativa.	discrete	character	En la entidad, qu tan efectiva sera cada una de las siguientes estrategias, en trminos de la reduccin de prticas irregulares?: f. Adecuacin de la estructura administrativa. 5 Muy efectiva 4 Algo efectiva 2 Poco efectiva 1 Nada efectiva 9 NS/NR
V390	F23A_mdf	Promueven condiciones de igualdad entre los aspirantes.	discrete	character	Los concursos para suplir vacantes en la carrera administrativa: a. Promueven condiciones de igualdad entre los aspirantes. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 NS/NR
V396	F23B_mdf	Conducen a la profesionalizacin de la funcin pblica.	discrete	character	Los concursos para suplir vacantes en la carrera administrativa: b. Conducen a la profesionalizacin de la funcin pblica. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 NS/NR
V397	F23C_mdf	Se caracteriza por su transparencia.	discrete	character	Los concursos para suplir vacantes en la carrera administrativa: c. Se caracteriza por su transparencia. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 NS/NR
V398	F23D_mdf	Estn dirigidos a renovar el personal de carrera de la entidad.	discrete	character	Los concursos para suplir vacantes en la carrera administrativa: d. Estn dirigidos a renovar el personal de carrera de la entidad. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 NS/NR
V399	F24A_mdf	Contribuy al cumplimiento de los objetivos misionales.	discrete	character	Durante el 2008, la implementacin de la evaluacin del desempeo de los funcionarios,...: a. Contribuy al cumplimiento de los objetivos misionales. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 NS/NR
V400	F24B_mdf	Se tom en cuenta para el mejoramiento del servicio prestado por la entidad.	discrete	character	Durante el 2008, la implementacin de la evaluacin del desempeo de los funcionarios,...: b. Se tom en cuenta para el mejoramiento del servicio prestado por la entidad. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 NS/NR

ID	Nombre	Etiqueta	Tipo	Formato	Pregunta
V401	F24C_mdf	Incentiv a los funcionarios para mejorar en sus labores	discrete	character	Durante el 2008, la implementacin de la evaluacin del desempeo de los funcionarios,...: c. Incentiv a los funcionarios para mejorar en sus labores 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 NS/NR
V402	F24D_mdf	Cont con una orientacin oportuna y pertinente, por parte de la oficina de recursos humanos.	discrete	character	Durante el 2008, la implementacin de la evaluacin del desempeo de los funcionarios,...: d. Cont con una orientacin oportuna y pertinente, por parte de la oficina de recursos humanos. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 NS/NR
V403	G25A_mdf	Fue clara y completa.	discrete	character	Durante el 2008, en la entidad, la informacin sobre la contratacin,...: a. Fue clara y completa. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 NS/NR
V404	G25B_mdf	Fue oportuna.	discrete	character	Durante el 2008, en la entidad, la informacin sobre la contratacin,...: b. Fue oportuna. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 NS/NR
V405	G25C_mdf	Se pudo confirmar.	discrete	character	Durante el 2008, en la entidad, la informacin sobre la contratacin,...: c. Se pudo confirmar. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 NS/NR
V406	G26A_mdf	Fue clara y completa	discrete	character	Durante el 2008, la informacin sobre los planes institucionales de la entidad,...: a. Fue clara y completa 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 NS/NR
V408	G26B_mdf	Fue oportuna	discrete	character	Durante el 2008, la informacin sobre los planes institucionales de la entidad,...: b. Fue oportuna 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 NS/NR
V409	G26C_mdf	Se pudo confirmar	discrete	character	Durante el 2008, la informacin sobre los planes institucionales de la entidad,...: c. Se pudo confirmar. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 NS/NR
V410	G27A_mdf	Fue clara y completa	discrete	character	Durante el 2008, en la entidad, la informacin sobre la ejecucin presupuestal,...: a. Fue clara y completa. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 NS/NR
V411	G27B_mdf	Fue oportuna	discrete	character	Durante el 2008, en la entidad, la informacin sobre la ejecucin presupuestal,...: b. Fue oportuna 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 NS/NR
V412	G27C_mdf	Se pudo confirmar	discrete	character	Durante el 2008, en la entidad, la informacin sobre la ejecucin presupuestal,...: c. Se pudo confirmar 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 NS/NR
V413	G28A_mdf	Estimul la participacin de la ciudadana en el seguimiento de su desempeo.	discrete	character	Durante el 2008, la entidad... a. Estimul la participacin de la ciudadana en el seguimiento de su desempeo. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 NS/NR
V414	G28B_mdf	Respondi a los requerimientos de informacin por parte de la ciudadana.	discrete	character	Durante el 2008, la entidad... b. Respondi a los requerimientos de informacin por parte de la ciudadana. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 NS/NR
V415	G28C_mdf	Atendi las observaciones expresadas a travs del sistema de quejas, denuncias y reclamos.	discrete	character	Durante el 2008, la entidad... c. Atendi las observaciones expresadas a travs del sistema de quejas, denuncias y reclamos. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 NS/NR

ID	Nombre	Etiqueta	Tipo	Formato	Pregunta
V416	G29_mdf	Durante el 2008, Usted participó en la realización de ALGUNA audiencia pública?	discrete	character	Durante el 2008, Usted participó en la realización de ALGUNA audiencia pública? 1 Si 2 No
V418	G30A_mdf	Mejor la calidad de la información que se entregó.	discrete	character	La rendición de cuentas, a través de la audiencia pública,...: a. Mejor la calidad de la información que se entregó. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 NS/NR
V419	G30B_mdf	Incrementar el seguimiento de los proyectos por parte de los directivos.	discrete	character	La rendición de cuentas, a través de la audiencia pública,...: b. Incrementar el seguimiento de los proyectos por parte de los directivos. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 NS/NR
V417	G30C_mdf	Aumentar la confianza de la ciudadana en la entidad.	discrete	character	La rendición de cuentas, a través de la audiencia pública,...: c. Aumentar la confianza de la ciudadana en la entidad. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 NS/NR
V431	G30D_mdf	Permitir contrarrestar la ocurrencia de prácticas irregulares.	discrete	character	La rendición de cuentas, a través de la audiencia pública,...: d. Permitir contrarrestar la ocurrencia de prácticas irregulares. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 NS/NR
V430	G30E_mdf	Mejor la receptividad a las observaciones realizadas por la ciudadana.	discrete	character	La rendición de cuentas, a través de la audiencia pública,...: e. Mejor la receptividad a las observaciones realizadas por la ciudadana. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 NS/NR
V429	G31A_mdf	Grupos económicos.	discrete	character	Durante el 2008, indique si los siguientes actores ejercieron o no alguna influencia indebida en la entidad: a. Grupos económicos. 0 Si 0.556 No 9 NS/NR
V428	G31B_mdf	Congresistas.	discrete	character	Durante el 2008, indique si los siguientes actores ejercieron o no alguna influencia indebida en la entidad: b. Congresistas. 0 Si 0.556 No 9 NS/NR
V427	G31C_mdf	Sindicatos	discrete	character	Durante el 2008, indique si los siguientes actores ejercieron o no alguna influencia indebida en la entidad: c. Sindicatos. 0 Si 0.556 No 9 NS/NR
V426	G31D_mdf	Altos funcionarios del Gobierno.	discrete	character	Durante el 2008, indique si los siguientes actores ejercieron o no alguna influencia indebida en la entidad: d. Altos funcionarios del Gobierno. 0 Si 0.556 No 9 NS/NR
V425	G31E_mdf	Empresarios / Contratistas.	discrete	character	Durante el 2008, indique si los siguientes actores ejercieron o no alguna influencia indebida en la entidad: e. Empresarios / Contratistas. 0 Si 0.556 No 9 NS/NR
V424	G31F_mdf	Gremios empresariales.	discrete	character	Durante el 2008, indique si los siguientes actores ejercieron o no alguna influencia indebida en la entidad: f. Gremios empresariales. 0 Si 0.556 No 9 NS/NR
V422	G31G_mdf	Grupos al margen de la ley.	discrete	character	Durante el 2008, indique si los siguientes actores ejercieron o no alguna influencia indebida en la entidad: g. Grupos al margen de la ley. 0 Si 0.556 No 9 NS/NR
V421	G31H_mdf	Organismos Internacionales	discrete	character	Durante el 2008, indique si los siguientes actores ejercieron o no alguna influencia indebida en la entidad: h. Organismos Internacionales 0 Si 0.556 No 9 NS/NR
V420	G31I_mdf	Compañías multinacionales.	discrete	character	Durante el 2008, indique si los siguientes actores ejercieron o no alguna influencia indebida en la entidad: i. Compañías multinacionales. 0 Si 0.556 No 9 NS/NR

ID	Nombre	Etiqueta	Tipo	Formato	Pregunta
V423	G32A_mdf	Respetar y seguir las normas.	discrete	character	Durante el 2008, en la entidad, con qu frecuencia la conducta de los funcionarios se caracteriz por .... a. Respetar y seguir las normas. 5 Siempre 4 Frecuentemente 2 Rara Vez 1 Nunca 9 NS/NR
V432	G32B_mdf	Seguir los lineamientos de los organismos de control (Contralora y Procuradura).	discrete	character	Durante el 2008, en la entidad, con qu frecuencia la conducta de los funcionarios se caracteriz por .... b. Seguir los lineamientos de los organismos de control (Contralora y Procuradura). 5 Siempre 4 Frecuentemente 2 Rara Vez 1 Nunca 9 NS/NR
V433	G32C_mdf	Facilitar el control social de la ciudadana.	discrete	character	Durante el 2008, en la entidad, con qu frecuencia la conducta de los funcionarios se caracteriz por .... c. Facilitar el control social de la ciudadana. 5 Siempre 4 Frecuentemente 2 Rara Vez 1 Nunca 9 NS/NR
V434	G32D_mdf	Propiciar el desvo de recursos pblicos.	discrete	character	Durante el 2008, en la entidad, con qu frecuencia la conducta de los funcionarios se caracteriz por .... d. Propiciar el desvo de recursos pblicos. 1 Siempre 2 Frecuentemente 4 Rara Vez 5 Nunca 9 NS/NR
V435	G32E_mdf	Estar dispuesto a recibir pagos a cambio de favores.	discrete	character	Durante el 2008, en la entidad, con qu frecuencia la conducta de los funcionarios se caracteriz por .... e. Estar dispuesto a recibir pagos a cambio de favores. 1 Siempre 2 Frecuentemente 4 Rara Vez 5 Nunca 9 NS/NR
V437	G33A_mdf	Porque confo que se mantiene la denuncia bajo reserva.	discrete	character	Indique si cada una de las siguientes razones lo llevaran a reportar o no alguna prtctica irregular en la entidad: a. Porque confo que se mantiene la denuncia bajo reserva. 1 Si 0 No 9 NS/NR
V438	G33B_mdf	Porque tengo la certeza de que la denuncia prospera.	discrete	character	Indique si cada una de las siguientes razones lo llevaran a reportar o no alguna prtctica irregular en la entidad: b. Porque tengo la certeza de que la denuncia prospera. 1 Si 0 No 9 NS/NR
V439	G33C_mdf	Porque estoy seguro que se toman medidas correctivas.	discrete	character	Indique si cada una de las siguientes razones lo llevaran a reportar o no alguna prtctica irregular en la entidad: c. Porque estoy seguro que se toman medidas correctivas. 1 Si 0 No 9 NS/NR
V440	G33D_mdf	Porque no temo que se tomen represalias.	discrete	character	Indique si cada una de las siguientes razones lo llevaran a reportar o no alguna prtctica irregular en la entidad: d. Porque no temo que se tomen represalias. 1 Si 0 No 9 NS/NR
V441	G33E_mdf	Porque me preocupa que generen mayores dificultades	discrete	character	Indique si cada una de las siguientes razones lo llevaran a reportar o no alguna prtctica irregular en la entidad: e. Porque me preocupa que generen mayores dificultades 1 Si 0 No 9 NS/NR
V445	H34A_mdf	Los programas de capacitacin contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales.	discrete	character	En el 2008, en la entidad...: a. Los programas de capacitacin contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 NS/NR
V446	H34B_mdf	Los programas de capacitacin contribuyeron a conocer el modelo de gestin por resultados.	discrete	character	En el 2008, en la entidad...: b. Los programas de capacitacin contribuyeron a conocer el modelo de gestin por resultados. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 NS/NR
V457	H34C_mdf	El presupuesto se ejecut de acuerdo a los resultados esperados.	discrete	character	En el 2008, en la entidad...: c. El presupuesto se ejecut de acuerdo a los resultados esperados. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 NS/NR
V456	H34D_mdf	Las acciones estratgicas cumplieron con las metas establecidas.	discrete	character	En el 2008, en la entidad...: d. Las acciones estratgicas cumplieron con las metas establecidas. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 NS/NR

ID	Nombre	Etiqueta	Tipo	Formato	Pregunta
V455	H34E_mdf	Los procesos se ajustaron, con el fin de orientarlos al cumplimiento de los objetivos estratégicos.	discrete	character	En el 2008, en la entidad...: e. Los procesos se ajustaron, con el fin de orientarlos al cumplimiento de los objetivos estratégicos. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 NS/NR
V454	H34F_mdf	Los servicios que presta a la sociedad se caracterizaron por su calidad.	discrete	character	En el 2008, en la entidad...: f. Los servicios que presta a la sociedad se caracterizaron por su calidad. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 NS/NR
V453	H34G_mdf	Las actividades siguieron los lineamientos del sistema de gestión de calidad.	discrete	character	En el 2008, en la entidad...: g. Las actividades siguieron los lineamientos del sistema de gestión de calidad. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 NS/NR
V452	H34H_mdf	Los procesos de reorganización administrativa interna impidieron el cumplimiento de los objetivos estratégicos.	discrete	character	En el 2008, en la entidad...: h. Los procesos de reorganización administrativa interna impidieron el cumplimiento de los objetivos estratégicos. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 NS/NR
V451	H35A_mdf	Permitieron alcanzar un manejo eficiente de los recursos presupuestales.	discrete	character	En el 2008, los planes institucionales, de la entidad...: a. Permitieron alcanzar un manejo eficiente de los recursos presupuestales. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 NS/NR
V450	H35B_mdf	Mejoraron los niveles de transparencia en la gestión de los recursos presupuestales.	discrete	character	En el 2008, los planes institucionales, de la entidad...: b. Mejoraron los niveles de transparencia en la gestión de los recursos presupuestales. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 NS/NR
V449	H35C_mdf	Contribuyeron a una mayor eficiencia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional.	discrete	character	En el 2008, los planes institucionales, de la entidad...: c. Contribuyeron a una mayor eficiencia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 NS/NR
V448	H35D_mdf	Mejoraron la eficacia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional.	discrete	character	En el 2008, los planes institucionales, de la entidad...: d. Mejoraron la eficacia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 NS/NR
V447	H35E_mdf	Estuvieron articulados con las políticas dirigidas al sector público.	discrete	character	En el 2008, los planes institucionales, de la entidad...: e. Estuvieron articulados con las políticas dirigidas al sector público. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 NS/NR





**Departamento (COD\_DEPTO\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Informacin general**

Tipo: Discreta

Casos vlidos: 1

Formato: character

Ancho: 255

**Universo de estudio**

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

**Fuente de informacin**

Directo

**Municipio (COD\_MPIO\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Informacin general**

Tipo: Discreta

Casos vlidos: 0

Formato: numeric

Invlidos: 1

Ancho: 1

Decimales: 0

**Universo de estudio**

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

**Fuente de informacin**

Directo

**Entidad (B01\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Informacin general**

Tipo: Discreta

Casos vlidos: 0

Formato: character

Invlidos: 0

Ancho: 3

**Universo de estudio**

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

**Fuente de informacin**

Directo

**Pregunta textual**

Entidad

**Post-pregunta**

Cargo que desempea dentro de la entidad:

- 1.Directivo/asesor/ejecutivo
- 2.Profesional/tcnico
- 3.Administrativo/operativo

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Esta pregunta hace parte del proceso de pre-diligenciamiento.

## Cargo que desempea dentro de la entidad (B02\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Casos vlidos: 0

Formato: character

Invlidos: 0

Ancho: 1

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Entidad

### Pregunta textual

Cargo que desempea dentro de la entidad:

- 1.Directivo/asesor/ejecutivo
- 2.Profesional/tcnico
- 3.Administrativo/operativo

### Post-pregunta

Antigedad en la entidad:

- 1.De 1 a 6 aos
- 2.De 7 a 11 aos
- 3.De 12 a 16 aos
- 4.Ms de 16 aos

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Cargo que desempea dentro de la entidad. (Esta pregunta hace parte del proceso de pre-diligenciamiento).

## Antigedad en la entidad (B03\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Casos vlidos: 0

Formato: character

Invlidos: 0

Ancho: 1

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Cargo que desempea dentro de la entidad:

- 1.Directivo/asesor/ejecutivo
- 2.Profesional/tcnico
- 3.Administrativo/operativo

### Pregunta textual

## Antigedad en la entidad (B03\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Antigedad en la entidad:

1. De 1 a 6 aos
2. De 7 a 11 aos
3. De 12 a 16 aos
4. Ms de 16 aos

### Post-pregunta

Sexo:

1. Hombre
2. Mujer

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Antigedad en la Entidad. (A partir de esta pregunta los funcionarios comenzaran el diligenciamiento).

Esta pregunta permite conocer el tiempo de permanencia del encuestado en la entidad, y por ende, tener un indicio sobre su conocimiento acerca de ella.

Debe seleccionar slo una opcin.

## Sexo (B04\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Antigedad en la entidad:

1. De 1 a 6 aos
2. De 7 a 11 aos
3. De 12 a 16 aos
4. Ms de 16 aos

### Pregunta textual

Sexo:

1. Hombre
2. Mujer

### Post-pregunta

Durante 2008:

a. Mi trabajo contribuy al logro de los objetivos estratgicos de la entidad.

5. Totalmente de acuerdo
4. De acuerdo
2. En desacuerdo
1. Totalmente en desacuerdo
9. NS/NR

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta determina el sexo del encuestado. Debe seleccionar slo una opcin.

# Mi trabajo contribuy al logro de los objetivos estratgicos de la entidad. (C05A\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

## Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

## Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones de corporaciones regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

## Fuente de informacin

Directo

## Pre-pregunta

Sexo:

1. Hombre

2. Mujer

## Pregunta textual

Durante 2008:

a. Mi trabajo contribuy al logro de los objetivos estratgicos de la entidad.

5. Totalmente de acuerdo

4. De acuerdo

2. En desacuerdo

1. Totalmente en desacuerdo

9. NS/NR

## Post-pregunta

Durante 2008:

b. Mi salario y prestaciones sociales correspondieron con las responsabilidades de mi cargo.

5. Totalmente de acuerdo

4. De acuerdo

2. En desacuerdo

1. Totalmente en desacuerdo

9. NS/NR

## Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia a algunos factores que, dentro de una organizacin pblica, se constituyen en determinantes del bienestar de un funcionario pblico. Apunta al agrado que una persona experimenta acerca de su realidad laboral, para lo cual la satisfaccin o insatisfaccin surge de la comparacin entre lo que desean y poseen. Esto se ve reflejado en las responsabilidades, cumplimiento, dedicacin, esfuerzo y productividad en la realizacin de las actividades laborales.

De esta forma los literales de esta pregunta se refieren al grado de conformidad o inconformidad del funcionario respecto a diversas razones que lo llevan a considerar que su labor es reconocida y recompensada, lo que contribuye a mejorar su nivel de reputacin y motivacin.

a. Mi trabajo contribuy al logro de los objetivos estratgicos de la entidad: indaga sobre la percepcin que tiene cada funcionario acerca de la labor que desempea frente a las metas trazadas por la entidad.

b. Mi salario y prestaciones sociales correspondieron con las responsabilidades de mi cargo: indaga sobre la percepcin que tiene cada funcionario acerca de las remuneraciones que obtiene a cambio de su labor.

c. La labor que desempee contribuy a mejorar mi nivel de vida: pregunta sobre la percepcin de cambio en las condiciones de vida del funcionario desde una perspectiva socio - econmica.

d. Mis capacidades laborales se desaprovecharon: percepcin del desaprovechamiento de las capacidades del funcionario para desempear las labores asignadas en la entidad.

e. La carga laboral que tuve fue excesiva.

h. Las tareas desempeadas estimularon mi capacidad de innovacin: percepcin acerca de la pro actividad del funcionario con sus labores.

i. El trabajo que desempee contribuy a prestarle un mejor servicio a la ciudadana: percepcin de aporte a cambios sociales y servicios al ciudadano desde el lugar de trabajo.

## Mi salario y prestaciones sociales correspondieron con las responsabilidades de mi cargo. (C05B\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante 2008:

a. Mi trabajo contribuy al logro de los objetivos estratgicos de la entidad.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Pregunta textual

Durante 2008:

b. Mi salario y prestaciones sociales correspondieron con las responsabilidades de mi cargo.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Post-pregunta

Durante 2008:

c. La labor que desempe contribuy a mejorar mi nivel de vida.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

## Mi salario y prestaciones sociales correspondieron con las responsabilidades de mi cargo. (C05B\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Esta pregunta hace referencia a algunos factores que, dentro de una organizacin pblica, se constituyen en determinantes del bienestar de un funcionario pblico. Apunta al agrado que una persona experimenta acerca de su realidad laboral, para lo cual la satisfaccin o insatisfaccin surge de la comparacin entre lo que desean y poseen. Esto se ve reflejado en las responsabilidades, cumplimiento, dedicacin, esfuerzo y productividad en la realizacin de las actividades laborales.

De esta forma los literales de esta pregunta se refieren al grado de conformidad o inconformidad del funcionario respecto a diversas razones que lo llevan a considerar que su labor es reconocida y recompensada, lo que contribuye a mejorar su nivel de reputacin y motivacin.

- a. Mi trabajo contribuy al logro de los objetivos estratgicos de la entidad: indaga sobre la percepcin que tiene cada funcionario acerca de la labor que desempea frente a las metas trazadas por la entidad.
- b. Mi salario y prestaciones sociales correspondieron con las responsabilidades de mi cargo: indaga sobre la percepcin que tiene cada funcionario acerca de las remuneraciones que obtiene a cambio de su labor.
- c. La labor que desempee contribuy a mejorar mi nivel de vida: pregunta sobre la percepcin de cambio en las condiciones de vida del funcionario desde una perspectiva socio - econmica.
- d. Mis capacidades laborales se desaprovecharon: percepcin del desaprovechamiento de las capacidades del funcionario para desempear las labores asignadas en la entidad.
- e. La carga laboral que tuve fue excesiva.
- h. Las tareas desempeadas estimularon mi capacidad de innovacin: percepcin acerca de la pro actividad del funcionario con sus labores.
- i. El trabajo que desempee contribuy a prestarle un mejor servicio a la ciudadana: percepcin de aporte a cambios sociales y servicios al ciudadano desde el lugar de trabajo.

## La labor que desempee contribuy a mejorar mi nivel de vida. (C05C\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante 2008:

- b. Mi salario y prestaciones sociales correspondieron con las responsabilidades de mi cargo.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Pregunta textual

## La labor que desempeee contribuy a mejorar mi nivel de vida. (C05C\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Durante 2008:

c. La labor que desempeee contribuy a mejorar mi nivel de vida.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Post-pregunta

Durante 2008:

d. Mis capacidades laborales se desaprovecharon.

- 1. Totalmente de acuerdo
- 2. De acuerdo
- 4. En desacuerdo
- 5. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia a algunos factores que, dentro de una organizacin pblica, se constituyen en determinantes del bienestar de un funcionario pblico. Apunta al agrado que una persona experimenta acerca de su realidad laboral, para lo cual la satisfaccin o insatisfaccin surge de la comparacin entre lo que desean y poseen. Esto se ve reflejado en las responsabilidades, cumplimiento, dedicacin, esfuerzo y productividad en la realizacin de las actividades laborales.

De esta forma los literales de esta pregunta se refieren al grado de conformidad o inconformidad del funcionario respecto a diversas razones que lo llevan a considerar que su labor es reconocida y recompensada, lo que contribuye a mejorar su nivel de reputacin y motivacin.

- a. Mi trabajo contribuy al logro de los objetivos estratgicos de la entidad: indaga sobre la percepcin que tiene cada funcionario acerca de la labor que desempeee frente a las metas trazadas por la entidad.
- b. Mi salario y prestaciones sociales correspondieron con las responsabilidades de mi cargo: indaga sobre la percepcin que tiene cada funcionario acerca de las remuneraciones que obtiene a cambio de su labor.
- c. La labor que desempeee contribuy a mejorar mi nivel de vida: pregunta sobre la percepcin de cambio en las condiciones de vida del funcionario desde una perspectiva socio - econmica.
- d. Mis capacidades laborales se desaprovecharon: percepcin del desaprovechamiento de las capacidades del funcionario para desempeear las labores asignadas en la entidad.
- e. La carga laboral que tuve fue excesiva.
- h. Las tareas desempeeadas estimularon mi capacidad de innovacin: percepcin acerca de la pro actividad del funcionario con sus labores.
- i. El trabajo que desempeee contribuy a prestarle un mejor servicio a la ciudadana: percepcin de aporte a cambios sociales y servicios al ciudadano desde el lugar de trabajo.

## Mis capacidades laborales se desaprovecharon. (C05D\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Casos vlidos: 0

Formato: character

Invlidos: 0

Ancho: 1

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo



## Mis capacidades laborales se desaprovecharon. (C05D\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Pre-pregunta

Durante 2008:

c. La labor que desempeñé contribuyó a mejorar mi nivel de vida.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Pregunta textual

Durante 2008:

d. Mis capacidades laborales se desaprovecharon.

- 1. Totalmente de acuerdo
- 2. De acuerdo
- 4. En desacuerdo
- 5. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Post-pregunta

Durante 2008:

e. La carga laboral que tuve fue excesiva.

- 1. Totalmente de acuerdo
- 2. De acuerdo
- 4. En desacuerdo
- 5. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia a algunos factores que, dentro de una organización pública, se constituyen en determinantes del bienestar de un funcionario público. Apunta al agrado que una persona experimenta acerca de su realidad laboral, para lo cual la satisfacción o insatisfacción surge de la comparación entre lo que desean y poseen. Esto se ve reflejado en las responsabilidades, cumplimiento, dedicación, esfuerzo y productividad en la realización de las actividades laborales.

De esta forma los literales de esta pregunta se refieren al grado de conformidad o inconformidad del funcionario respecto a diversas razones que lo llevan a considerar que su labor es reconocida y recompensada, lo que contribuye a mejorar su nivel de reputación y motivación.

- a. Mi trabajo contribuyó al logro de los objetivos estratégicos de la entidad: indaga sobre la percepción que tiene cada funcionario acerca de la labor que desempeña frente a las metas trazadas por la entidad.
- b. Mi salario y prestaciones sociales correspondieron con las responsabilidades de mi cargo: indaga sobre la percepción que tiene cada funcionario acerca de las remuneraciones que obtiene a cambio de su labor.
- c. La labor que desempeñé contribuyó a mejorar mi nivel de vida: pregunta sobre la percepción de cambio en las condiciones de vida del funcionario desde una perspectiva socio-económica.
- d. Mis capacidades laborales se desaprovecharon: percepción del desaprovechamiento de las capacidades del funcionario para desempeñar las labores asignadas en la entidad.
- e. La carga laboral que tuve fue excesiva.
- h. Las tareas desempeñadas estimularon mi capacidad de innovación: percepción acerca de la proactividad del funcionario con sus labores.
- i. El trabajo que desempeñé contribuyó a prestarle un mejor servicio a la ciudadana: percepción de aporte a cambios sociales y servicios al ciudadano desde el lugar de trabajo.

## La carga laboral que tuve fue excesiva. (C05E\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Información general

**La carga laboral que tuve fue excesiva. (C05E\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Tipo: Discreta

Casos vlidos: 0

Formato: character

Invlidos: 0

Ancho: 1

**Universo de estudio**

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

**Fuente de informacin**

Directo

**Pre-pregunta**

Durante 2008:

d. Mis capacidades laborales se desaprovecharon.

1. Totalmente de acuerdo
2. De acuerdo
4. En desacuerdo
5. Totalmente en desacuerdo
9. NS/NR

**Pregunta textual**

Durante 2008:

e. La carga laboral que tuve fue excesiva.

1. Totalmente de acuerdo
2. De acuerdo
4. En desacuerdo
5. Totalmente en desacuerdo
9. NS/NR

**Post-pregunta**

Durante 2008:

f. Las tareas desempeadas estimularon mi capacidad de innovacin.

5. Totalmente de acuerdo
4. De acuerdo
2. En desacuerdo
1. Totalmente en desacuerdo
9. NS/NR

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

## La carga laboral que tuve fue excesiva. (C05E\_mdf)

### Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Esta pregunta hace referencia a algunos factores que, dentro de una organizacin pblica, se constituyen en determinantes del bienestar de un funcionario pblico. Apunta al agrado que una persona experimenta acerca de su realidad laboral, para lo cual la satisfaccin o insatisfaccin surge de la comparacin entre lo que desean y poseen. Esto se ve reflejado en las responsabilidades, cumplimiento, dedicacin, esfuerzo y productividad en la realizacin de las actividades laborales.

De esta forma los literales de esta pregunta se refieren al grado de conformidad o inconformidad del funcionario respecto a diversas razones que lo llevan a considerar que su labor es reconocida y recompensada, lo que contribuye a mejorar su nivel de reputacin y motivacin.

- a. Mi trabajo contribuy al logro de los objetivos estratgicos de la entidad: indaga sobre la percepcin que tiene cada funcionario acerca de la labor que desempea frente a las metas trazadas por la entidad.
- b. Mi salario y prestaciones sociales correspondieron con las responsabilidades de mi cargo: indaga sobre la percepcin que tiene cada funcionario acerca de las remuneraciones que obtiene a cambio de su labor.
- c. La labor que desempee contribuy a mejorar mi nivel de vida: pregunta sobre la percepcin de cambio en las condiciones de vida del funcionario desde una perspectiva socio - econmica.
- d. Mis capacidades laborales se desaprovecharon: percepcin del desaprovechamiento de las capacidades del funcionario para desempear las labores asignadas en la entidad.
- e. La carga laboral que tuve fue excesiva.
- h. Las tareas desempeadas estimularon mi capacidad de innovacin: percepcin acerca de la pro actividad del funcionario con sus labores.
- i. El trabajo que desempee contribuy a prestarle un mejor servicio a la ciudadana: percepcin de aporte a cambios sociales y servicios al ciudadano desde el lugar de trabajo.

## Las tareas desempeadas estimularon mi capacidad de innovacin. (C05F\_mdf)

### Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

#### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

#### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

#### Fuente de informacin

Directo

#### Pre-pregunta

Durante 2008:

e.La carga laboral que tuve fue excesiva.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

#### Pregunta textual

Durante 2008:

f. Las tareas desempeadas estimularon mi capacidad de innovacin.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

## Las tareas desempeadas estimularon mi capacidad de innovacin. (C05F\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Post-pregunta

Durante 2008:

El trabajo que desempeee contribuy a prestarle un mejor servicio a la ciudadana.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia a algunos factores que, dentro de una organizacin pblica, se constituyen en determinantes del bienestar de un funcionario pblico. Apunta al agrado que una persona experimenta acerca de su realidad laboral, para lo cual la satisfaccin o insatisfaccin surge de la comparacin entre lo que desean y poseen. Esto se ve reflejado en las responsabilidades, cumplimiento, dedicacin, esfuerzo y productividad en la realizacin de las actividades laborales.

De esta forma los literales de esta pregunta se refieren al grado de conformidad o inconformidad del funcionario respecto a diversas razones que lo llevan a considerar que su labor es reconocida y recompensada, lo que contribuye a mejorar su nivel de reputacin y motivacin.

- a. Mi trabajo contribuy al logro de los objetivos estratgicos de la entidad: indaga sobre la percepcin que tiene cada funcionario acerca de la labor que desempea frente a las metas trazadas por la entidad.
- b. Mi salario y prestaciones sociales correspondieron con las responsabilidades de mi cargo: indaga sobre la percepcin que tiene cada funcionario acerca de las remuneraciones que obtiene a cambio de su labor.
- c. La labor que desempeee contribuy a mejorar mi nivel de vida: pregunta sobre la percepcin de cambio en las condiciones de vida del funcionario desde una perspectiva socio - econmica.
- d. Mis capacidades laborales se desaprovecharon: percepcin del desaprovechamiento de las capacidades del funcionario para desempeear las labores asignadas en la entidad.
- e. La carga laboral que tuve fue excesiva.
- h. Las tareas desempeadas estimularon mi capacidad de innovacin: percepcin acerca de la pro actividad del funcionario con sus labores.
- i. El trabajo que desempeee contribuy a prestarle un mejor servicio a la ciudadana: percepcin de aporte a cambios sociales y servicios al ciudadano desde el lugar de trabajo.

## El trabajo que desempeee contribuy a prestarle un mejor servicio a la ciudadana. (C05G\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

## El trabajo que desempeee contribuy a prestarle un mejor servicio a la ciudadana. (C05G\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Durante 2008:

e. Las tareas desempeadas estimularon mi capacidad de innovacin.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Pregunta textual

Durante 2008:

g. El trabajo que desempeee contribuy a prestarle un mejor servicio a la ciudadana.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Post-pregunta

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad:

a. Estabilidad laboral.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia a algunos factores que, dentro de una organizacin pblica, se constituyen en determinantes del bienestar de un funcionario pblico. Apunta al agrado que una persona experimenta acerca de su realidad laboral, para lo cual la satisfaccin o insatisfaccin surge de la comparacin entre lo que desean y poseen. Esto se ve reflejado en las responsabilidades, cumplimiento, dedicacin, esfuerzo y productividad en la realizacin de las actividades laborales.

De esta forma los literales de esta pregunta se refieren al grado de conformidad o inconformidad del funcionario respecto a diversas razones que lo llevan a considerar que su labor es reconocida y recompensada, lo que contribuye a mejorar su nivel de reputacin y motivacin.

- a. Mi trabajo contribuy al logro de los objetivos estratgicos de la entidad: indaga sobre la percepcin que tiene cada funcionario acerca de la labor que desempea frente a las metas trazadas por la entidad.
- b. Mi salario y prestaciones sociales correspondieron con las responsabilidades de mi cargo: indaga sobre la percepcin que tiene cada funcionario acerca de las remuneraciones que obtiene a cambio de su labor.
- c. La labor que desempeee contribuy a mejorar mi nivel de vida: pregunta sobre la percepcin de cambio en las condiciones de vida del funcionario desde una perspectiva socio - econmica.
- d. Mis capacidades laborales se desaprovecharon: percepcin del desaprovechamiento de las capacidades del funcionario para desempear las labores asignadas en la entidad.
- e. La carga laboral que tuve fue excesiva.
- h. Las tareas desempeadas estimularon mi capacidad de innovacin: percepcin acerca de la pro actividad del funcionario con sus labores.
- i. El trabajo que desempeee contribuy a prestarle un mejor servicio a la ciudadana: percepcin de aporte a cambios sociales y servicios al ciudadano desde el lugar de trabajo.

## Estabilidad laboral. (C06A\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

**Estabilidad laboral. (C06A\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Tipo: Discreta  
 Formato: character  
 Ancho: 1

Casos vlidos: 0  
 Invlidos: 0

**Descripcin**

a.Estabilidad Laboral: La certeza que ofrece la entidad al funcionario sobre su continuidad en el cargo o en la entidad, o las garantas que sta brinda.

**Universo de estudio**

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

**Fuente de informacin**

Directo

**Pre-pregunta**

Durante 2008:

g. El trabajo que desempeee contribuy a prestarle un mejor servicio a la ciudadana.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

**Pregunta textual**

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad:

a. Estabilidad laboral.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

**Post-pregunta**

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad:

b. Posibilidades de acumular experiencia.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Esta pregunta, a partir de un conjunto de atributos de la entidad, busca conocer hasta que punto los funcionarios estn de acuerdo o no con qu la entidad le permite obtener ganancias en capital humano y reputacin, claves para su desenvolvimiento social y para desarrollar el proyecto de vida que valoran para realizar a lo largo de su carrera. Se indaga si esas razones que tiene los funcionarios son un aliciente suficiente para permanecer en la entidad. Dichos atributos ponen en evidencia las polticas, prcticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen la entidad de otras y que influyen directamente en el bienestar del funcionario.

Esta pregunta, a partir de un conjunto de atributos de la entidad, busca conocer hasta que punto los funcionarios estn de acuerdo o no con qu la entidad le permite obtener ganancias en capital humano y reputacin, claves para su desenvolvimiento social y para desarrollar el proyecto de vida que valoran para realizar a lo largo de su carrera. Se indaga si esas razones que tiene los funcionarios son un aliciente suficiente para permanecer en la entidad. Dichos atributos ponen en evidencia las polticas, prcticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen la entidad de otras y que influyen directamente en el bienestar del funcionario.

## Posibilidades de acumular experiencia. (C06B\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Casos vlidos: 0

Formato: character

Invlidos: 0

Ancho: 1

### Descripcin

Posibilidades de acumular experiencia: Las posibilidades de adquirir experiencia en relacin a su campo laboral.

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad:

- a. Estabilidad laboral.
- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Pregunta textual

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad:

- b. Posibilidades de acumular experiencia.
- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Post-pregunta

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad:

- c. Posibilidades de capacitacin.
- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta, a partir de un conjunto de atributos de la entidad, busca conocer hasta que punto los funcionarios estn de acuerdo o no con qu la entidad le permite obtener ganancias en capital humano y reputacin, claves para su desenvolvimiento social y para desarrollar el proyecto de vida que valoran para realizar a lo largo de su carrera. Se indaga si esas razones que tiene los funcionarios son un aliciente suficiente para permanecer en la entidad. Dichos atributos ponen en evidencia las polticas, prcticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen la entidad de otras y que influyen directamente en el bienestar del funcionario.

Esta pregunta, a partir de un conjunto de atributos de la entidad, busca conocer hasta que punto los funcionarios estn de acuerdo o no con qu la entidad le permite obtener ganancias en capital humano y reputacin, claves para su desenvolvimiento social y para desarrollar el proyecto de vida que valoran para realizar a lo largo de su carrera. Se indaga si esas razones que tiene los funcionarios son un aliciente suficiente para permanecer en la entidad. Dichos atributos ponen en evidencia las polticas, prcticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen la entidad de otras y que influyen directamente en el bienestar del funcionario.

## Posibilidades de capacitacin. (C06C\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Casos vlidos: 0

Formato: character

Invlidos: 0

Ancho: 1

### Descripcin

Posibilidades de capacitacin: Las oportunidades de capacitacin o de adquirir nuevos conocimientos que brinda la entidad.

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad:

b. Posibilidades de acumular experiencia.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Pregunta textual

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad:

c. Posibilidades de capacitacin.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Post-pregunta

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad:

d. Prestigio Social.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta, a partir de un conjunto de atributos de la entidad, busca conocer hasta que punto los funcionarios estn de acuerdo o no con qu la entidad le permite obtener ganancias en capital humano y reputacin, claves para su desenvolvimiento social y para desarrollar el proyecto de vida que valoran para realizar a lo largo de su carrera. Se indaga si esas razones que tiene los funcionarios son un aliciente suficiente para permanecer en la entidad. Dichos atributos ponen en evidencia las polticas, prcticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen la entidad de otras y que influyen directamente en el bienestar del funcionario.

Esta pregunta, a partir de un conjunto de atributos de la entidad, busca conocer hasta que punto los funcionarios estn de acuerdo o no con qu la entidad le permite obtener ganancias en capital humano y reputacin, claves para su desenvolvimiento social y para desarrollar el proyecto de vida que valoran para realizar a lo largo de su carrera. Se indaga si esas razones que tiene los funcionarios son un aliciente suficiente para permanecer en la entidad. Dichos atributos ponen en evidencia las polticas, prcticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen la entidad de otras y que influyen directamente en el bienestar del funcionario.



## Prestigio Social. (C06D\_mdf)

### Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

#### Informacin general

Tipo: Discreta

Casos vlidos: 0

Formato: character

Invlidos: 0

Ancho: 1

#### Descripcin

Prestigio social: Trabajar en una entidad pblica es ms atractivo en comparacin con empleos del sector privado, debido a que da estatus social a la persona.

#### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

#### Fuente de informacin

Directo

#### Pre-pregunta

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad:

c. Posibilidades de capacitacin.

5. Totalmente de acuerdo

4. De acuerdo

2. En desacuerdo

1. Totalmente en desacuerdo

9. NS/NR

#### Pregunta textual

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad:

d. Prestigio Social.

5. Totalmente de acuerdo

4. De acuerdo

2. En desacuerdo

1. Totalmente en desacuerdo

9. NS/NR

#### Post-pregunta

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad:

e. Honorarios de trabajo

5. Totalmente de acuerdo

4. De acuerdo

2. En desacuerdo

1. Totalmente en desacuerdo

9. NS/NR

#### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta, a partir de un conjunto de atributos de la entidad, busca conocer hasta que punto los funcionarios estn de acuerdo o no con qu la entidad le permite obtener ganancias en capital humano y reputacin, claves para su desenvolvimiento social y para desarrollar el proyecto de vida que valoran para realizar a lo largo de su carrera. Se indaga si esas razones que tiene los funcionarios son un aliciente suficiente para permanecer en la entidad. Dichos atributos ponen en evidencia las polticas, prcticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen la entidad de otras y que influyen directamente en el bienestar del funcionario.

Esta pregunta, a partir de un conjunto de atributos de la entidad, busca conocer hasta que punto los funcionarios estn de acuerdo o no con qu la entidad le permite obtener ganancias en capital humano y reputacin, claves para su desenvolvimiento social y para desarrollar el proyecto de vida que valoran para realizar a lo largo de su carrera. Se indaga si esas razones que tiene los funcionarios son un aliciente suficiente para permanecer en la entidad. Dichos atributos ponen en evidencia las polticas, prcticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen la entidad de otras y que influyen directamente en el bienestar del funcionario.

**Horarios de trabajo. (C06E\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Informacin general**

Tipo: Discreta

Casos vlidos: 0

Formato: character

Invlidos: 0

Ancho: 1

**Descripcin**

Horario de trabajo: Trabajar en un entidad pblica permite que se administre el tiempo estipulado para el trabajo en s mismo, quedan un tiempo remanente para dedicarle tiempo a la familia y a las relaciones sociales.

**Universo de estudio**

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

**Fuente de informacin**

Directo

**Pre-pregunta**

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad:

- d. Prestigio Social.
- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

**Pregunta textual**

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad:

- e. Honorarios de trabajo
- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

**Post-pregunta**

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad:

- f. Perspectiva de ascenso.
- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Esta pregunta, a partir de un conjunto de atributos de la entidad, busca conocer hasta que punto los funcionarios estn de acuerdo o no con qu la entidad le permite obtener ganancias en capital humano y reputacin, claves para su desenvolvimiento social y para desarrollar el proyecto de vida que valoran para realizar a lo largo de su carrera. Se indaga si esas razones que tiene los funcionarios son un aliciente suficiente para permanecer en la entidad. Dichos atributos ponen en evidencia las polticas, prcticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen la entidad de otras y que influyen directamente en el bienestar del funcionario.

Esta pregunta, a partir de un conjunto de atributos de la entidad, busca conocer hasta que punto los funcionarios estn de acuerdo o no con qu la entidad le permite obtener ganancias en capital humano y reputacin, claves para su desenvolvimiento social y para desarrollar el proyecto de vida que valoran para realizar a lo largo de su carrera. Se indaga si esas razones que tiene los funcionarios son un aliciente suficiente para permanecer en la entidad. Dichos atributos ponen en evidencia las polticas, prcticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen la entidad de otras y que influyen directamente en el bienestar del funcionario.

## Perspectiva de ascenso. (C06F\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Casos vlidos: 0

Formato: character

Invlidos: 0

Ancho: 1

### Descripcin

Perspectivas de ascenso: una valoracin coherente con el esfuerzo del funcionario genera expectativas de ascender en un carrera profesional dentro de la entidad.

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad:

- e. Honorarios de trabajo
- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Pregunta textual

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad:

- f. Perspectiva de ascenso.
- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Post-pregunta

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad:

- g. asignacin salarial
- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta, a partir de un conjunto de atributos de la entidad, busca conocer hasta que punto los funcionarios estn de acuerdo o no con qu la entidad le permite obtener ganancias en capital humano y reputacin, claves para su desenvolvimiento social y para desarrollar el proyecto de vida que valoran para realizar a lo largo de su carrera. Se indaga si esas razones que tiene los funcionarios son un aliciente suficiente para permanecer en la entidad. Dichos atributos ponen en evidencia las polticas, prcticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen la entidad de otras y que influyen directamente en el bienestar del funcionario.

Esta pregunta, a partir de un conjunto de atributos de la entidad, busca conocer hasta que punto los funcionarios estn de acuerdo o no con qu la entidad le permite obtener ganancias en capital humano y reputacin, claves para su desenvolvimiento social y para desarrollar el proyecto de vida que valoran para realizar a lo largo de su carrera. Se indaga si esas razones que tiene los funcionarios son un aliciente suficiente para permanecer en la entidad. Dichos atributos ponen en evidencia las polticas, prcticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen la entidad de otras y que influyen directamente en el bienestar del funcionario.

**Asignacin salarial. (C06G\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Informacin general**

Tipo: Discreta

Casos vlidos: 0

Formato: character

Invlidos: 0

Ancho: 1

**Descripcin**

Asignacin salarial: La remuneracin salarial es mayor que en otros trabajos en el sector pblico o fuera de l.

**Universo de estudio**

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

**Fuente de informacin**

Directo

**Pre-pregunta**

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad:

f. Perspectiva de ascenso.

5. Totalmente de acuerdo

4. De acuerdo

2. En desacuerdo

1. Totalmente en desacuerdo

9. NS/NR

**Pregunta textual**

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad:

g. asignacin salarial

5. Totalmente de acuerdo

4. De acuerdo

2. En desacuerdo

1. Totalmente en desacuerdo

9. NS/NR

**Post-pregunta**

Oportunidades limitadas en el sector privado.

1. Totalmente de acuerdo

2. De acuerdo

4. En desacuerdo

5. Totalmente en desacuerdo

9. NS/NR

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Esta pregunta, a partir de un conjunto de atributos de la entidad, busca conocer hasta que punto los funcionarios estn de acuerdo o no con qu la entidad le permite obtener ganancias en capital humano y reputacin, claves para su desenvolvimiento social y para desarrollar el proyecto de vida que valoran para realizar a lo largo de su carrera. Se indaga si esas razones que tiene los funcionarios son un aliciente suficiente para permanecer en la entidad. Dichos atributos ponen en evidencia las polticas, prcticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen la entidad de otras y que influyen directamente en el bienestar del funcionario.

Esta pregunta, a partir de un conjunto de atributos de la entidad, busca conocer hasta que punto los funcionarios estn de acuerdo o no con qu la entidad le permite obtener ganancias en capital humano y reputacin, claves para su desenvolvimiento social y para desarrollar el proyecto de vida que valoran para realizar a lo largo de su carrera. Se indaga si esas razones que tiene los funcionarios son un aliciente suficiente para permanecer en la entidad. Dichos atributos ponen en evidencia las polticas, prcticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen la entidad de otras y que influyen directamente en el bienestar del funcionario.

**Oportunidades limitadas en el sector privado. (C06H\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

## Oportunidades limitadas en el sector privado. (C06H\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Casos vlidos: 0

Formato: character

Invlidos: 0

Ancho: 1

### Descripcin

Oportunidades limitadas en el sector privado: Seala que en la entidad pblica el funcionario encuentra espacio para el desarrollo de las destrezas adquiridas en su etapa de formacin, mientras que en el sector privado no hay espacio para desplegar sus habilidades.

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad:

g. asignacin salarial

5. Totalmente de acuerdo
4. De acuerdo
2. En desacuerdo
1. Totalmente en desacuerdo
9. NS/NR

### Pregunta textual

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad:

h. Oportunidades limitadas en el sector privado

1. Totalmente de acuerdo
2. De acuerdo
4. En desacuerdo
5. Totalmente en desacuerdo
9. NS/NR

### Post-pregunta

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad:

i. Posibilidades limitadas en otras entidades del sector pblico.

1. Totalmente de acuerdo
2. De acuerdo
4. En desacuerdo
5. Totalmente en desacuerdo
9. NS/NR

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta, a partir de un conjunto de atributos de la entidad, busca conocer hasta que punto los funcionarios estn de acuerdo o no con qu la entidad le permite obtener ganancias en capital humano y reputacin, claves para su desenvolvimiento social y para desarrollar el proyecto de vida que valoran para realizar a lo largo de su carrera. Se indaga si esas razones que tiene los funcionarios son un aliciente suficiente para permanecer en la entidad. Dichos atributos ponen en evidencia las polticas, prcticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen la entidad de otras y que influyen directamente en el bienestar del funcionario.

Esta pregunta, a partir de un conjunto de atributos de la entidad, busca conocer hasta que punto los funcionarios estn de acuerdo o no con qu la entidad le permite obtener ganancias en capital humano y reputacin, claves para su desenvolvimiento social y para desarrollar el proyecto de vida que valoran para realizar a lo largo de su carrera. Se indaga si esas razones que tiene los funcionarios son un aliciente suficiente para permanecer en la entidad. Dichos atributos ponen en evidencia las polticas, prcticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen la entidad de otras y que influyen directamente en el bienestar del funcionario.

## Posibilidades limitadas en otras entidades del sector pblico. (C06I\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Descripcin

Posibilidades limitadas en otras entidades del sector pblico: El funcionario esta a gusto en la entidad para la que trabaja, debido a que encuentra un cmulo suficiente de oportunidades para su desarrollo. Tambin indica que en caso de cambiar de empleo podra perder las ventajas obtenidas hasta el momento, situacin que no esta dispuesto a poner en riesgo.

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad:

h. Oportunidades limitadas en el sector privado

1. Totalmente de acuerdo
2. De acuerdo
4. En desacuerdo
5. Totalmente en desacuerdo
9. NS/NR

### Pregunta textual

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad:

i. Posibilidades limitadas en otras entidades del sector pblico.

1. Totalmente de acuerdo
2. De acuerdo
4. En desacuerdo
5. Totalmente en desacuerdo
9. NS/NR

### Post-pregunta

Durante 2008:

a. Las relaciones entre los funcionarios independientemente de su cargo, se basaron en la confianza.

5. Totalmente de acuerdo
4. De acuerdo
2. En desacuerdo
1. Totalmente en desacuerdo
9. NS/NR

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta, a partir de un conjunto de atributos de la entidad, busca conocer hasta que punto los funcionarios estn de acuerdo o no con qu la entidad le permite obtener ganancias en capital humano y reputacin, claves para su desenvolvimiento social y para desarrollar el proyecto de vida que valoran para realizar a lo largo de su carrera. Se indaga si esas razones que tiene los funcionarios son un aliciente suficiente para permanecer en la entidad. Dichos atributos ponen en evidencia las polticas, prcticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen la entidad de otras y que influyen directamente en el bienestar del funcionario.

Esta pregunta, a partir de un conjunto de atributos de la entidad, busca conocer hasta que punto los funcionarios estn de acuerdo o no con qu la entidad le permite obtener ganancias en capital humano y reputacin, claves para su desenvolvimiento social y para desarrollar el proyecto de vida que valoran para realizar a lo largo de su carrera. Se indaga si esas razones que tiene los funcionarios son un aliciente suficiente para permanecer en la entidad. Dichos atributos ponen en evidencia las polticas, prcticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen la entidad de otras y que influyen directamente en el bienestar del funcionario.

## Las relaciones entre los funcionarios independientemente de su cargo, se basaron en la confianza. (C07A\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad:

i. Posibilidades limitadas en otras entidades del sector pblico.

1. Totalmente de acuerdo
2. De acuerdo
4. En desacuerdo
5. Totalmente en desacuerdo
9. NS/NR

### Pregunta textual

Durante 2008:

a. Las relaciones entre los funcionarios independientemente de su cargo, se basaron en la confianza.

5. Totalmente de acuerdo
4. De acuerdo
2. En desacuerdo
1. Totalmente en desacuerdo
9. NS/NR

### Post-pregunta

Durante 2008:

b. Se respeto la autonoma de las decisiones que competen a los diferentes cargos.

5. Totalmente de acuerdo
4. De acuerdo
2. En desacuerdo
1. Totalmente en desacuerdo
9. NS/NR

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

## Las relaciones entre los funcionarios independientemente de su cargo, se basaron en la confianza. (C07A\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Esta pregunta, en sus tres primeros ítems, hace referencia al grado de aplicación de normas sociales en tareas que demandan la coordinación entre funcionarios, independientemente del cargo que ostentan. Los dos últimos ítems indagan por la existencia del fenómeno de la "reuniónitis". Se considera que ambos factores son determinantes para dinamizar las relaciones sociales, que son importantes en el desenvolvimiento de los grupos de trabajo.

De esta forma los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario frente a diferentes circunstancias propias de las relaciones sociales en el ámbito laboral.

- a. Las relaciones entre los funcionarios, independientemente de su cargo, se basaron en la confianza: indaga por el nivel de confianza que existe entre funcionarios de distintos niveles jerárquicos.
- b. Se respetó la autonomía de las decisiones que competen a los diferentes cargos: indaga acerca de la percepción de independencia en la realización de las actividades asignadas, lo cual es una señal de seguridad en la toma de decisiones que les compete a los funcionarios.
- c. En el desarrollo de las actividades encomendadas, las relaciones entre los funcionarios se basaron en el respeto: indaga acerca del grado de respeto que existe entre los funcionarios en el desempeño de sus labores, con el fin de evitar que rencillas personales minen la capacidad laboral.
- d. El número de reuniones de trabajo fue excesivo: las reuniones constantes fueron un obstáculo para cumplir con las labores asignadas, en la medida que implica postergar las actividades de manera indefinida.
- e. Las reuniones de trabajo fueron extenuantes. Indica si las reuniones planteadas son ágiles o tediosas. En ese orden de ideas, para un ambiente laboral favorable a la productividad, es preferible que las reuniones sean de corte ejecutivo, sealando con precisión las responsabilidades y los tiempos para ejecutar las tareas.

## Se respetó la autonomía de las decisiones que competen a los diferentes cargos. (C07B\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Información general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos válidos: 0

Inválidos: 0

### Universo de estudio

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autónomos, entes universitarios autónomos y organización electoral, ubicados en Bogotá. Adicionalmente, servidores de corporaciones autónomas regionales e instituciones de investigación científica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante 2008:

- a. Las relaciones entre los funcionarios independientemente de su cargo, se basaron en la confianza.

5. Totalmente de acuerdo
4. De acuerdo
2. En desacuerdo
1. Totalmente en desacuerdo
9. NS/NR

### Pregunta textual

Durante 2008:

- b. Se respetó la autonomía de las decisiones que competen a los diferentes cargos.

5. Totalmente de acuerdo
4. De acuerdo
2. En desacuerdo
1. Totalmente en desacuerdo
9. NS/NR



## Se respeto la autonoma de las decisiones que competen a los diferentes cargos. (C07B\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Post-pregunta

Duarante el 2008:

c. En el desarrollo de las actividades encomendadas, las relaciones entre los funcionarios se basaron en el respeto.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta, en sus tres primeros tems, hace referencia al grado de aplicacin de normas sociales en tareas que demandan la coordinacin entre funcionarios, independientemente del cargo que ostentan. Los dos ltimos tems indagan por la existencia del fenmeno de la "reunionitis". Se considera que ambos factores son determinantes para dinamizar las relaciones sociales, que son importantes en el desenvolvimiento de los grupos de trabajo.

De esta forma los literales de sta pregunta se valoran en funcin del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario frente a diferentes circunstancias propias de las relaciones sociales en el mbito laboral.

- a. Las relaciones entre los funcionarios, independientemente de su cargo, se basaron en la confianza: indaga por el nivel de confianza que existe entre funcionarios de distintos niveles jerrquicos.
- b. Se respet la autonoma de las decisiones que competen a los diferentes cargos: indaga acerca de la percepcin de independencia en la realizacin de las actividades asignadas, lo cual es una seal de seguridad en la toma de decisiones que les compete a los funcionarios.
- c. En el desarrollo de las actividades encomendadas, las relaciones entre los funcionarios se basaron en el respeto: indaga acerca del grado de respeto que existe entre los funcionarios en el desempeo de sus labores, con el fin de evitar que rencillas personales minen la capacidad laboral.
- d. El nmero de reuniones de trabajo fue excesivo: las reuniones constantes fueron un obstculo para cumplir con las labores asignadas, en la medida que implica postergar las actividades de manera indefinida.
- e. Las reuniones de trabajo fueron extenuantes. Indica si las reuniones planteadas son giles o tediosas. En ese orden de ideas, para un ambiente laboral favorable a la productividad, es preferible que las reuniones sean de corte ejecutivo, sealando con precisin las responsabilidades y los tiempos para ejecutar las tareas.

## En el desarrollo de las actividades encomendadas, las relaciones entre los funcionarios se basaron en el respeto. (C07C\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

## En el desarrollo de las actividades encomendadas, las relaciones entre los funcionarios se basaron en el respeto. (C07C\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Durante el 2008:

b. Se respeto la autonoma de las decisiones que competen a los diferentes cargos.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Pregunta textual

Duarante el 2008:

c. En el desarrollo de las actividades encomendadas, las relaciones entre los funcionarios se basaron en el respeto.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Post-pregunta

Durante el 2008:

d. El nmero de reuniones de trabajo, fue excesivo.

- 1. Totalmente de acuerdo
- 2. De acuerdo
- 4. En desacuerdo
- 5. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta, en sus tres primeros tems, hace referencia al grado de aplicacin de normas sociales en tareas que demandan la coordinacin entre funcionarios, independientemente del cargo que ostentan. Los dos ltimos tems indagan por la existencia del fenmeno de la "reunionitis". Se considera que ambos factores son determinantes para dinamizar las relaciones sociales, que son importantes en el desenvolvimiento de los grupos de trabajo.

De esta forma los literales de sta pregunta se valoran en funcin del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario frente a diferentes circunstancias propias de las relaciones sociales en el mbito laboral.

- a. Las relaciones entre los funcionarios, independientemente de su cargo, se basaron en la confianza: indaga por el nivel de confianza que existe entre funcionarios de distintos niveles jerrquicos.
- b. Se respet la autonoma de las decisiones que competen a los diferentes cargos: indaga acerca de la percepcin de independencia en la realizacin de las actividades asignadas, lo cual es una seal de seguridad en la toma de decisiones que les compete a los funcionarios.
- c. En el desarrollo de las actividades encomendadas, las relaciones entre los funcionarios se basaron en el respeto: indaga acerca del grado de respeto que existe entre los funcionarios en el desempeo de sus labores, con el fin de evitar que rencillas personales minen la capacidad laboral.
- d. El nmero de reuniones de trabajo fue excesivo: las reuniones constantes fueron un obstculo para cumplir con las labores asignadas, en la medida que implica postergar las actividades de manera indefinida.
- e. Las reuniones de trabajo fueron extenuantes. Indica si las reuniones planteadas son giles o tediosas. En ese orden de ideas, para un ambiente laboral favorable a la productividad, es preferible que las reuniones sean de corte ejecutivo, sealando con precisin las responsabilidades y los tiempos para ejecutar las tareas.

## El nmero de reuniones de trabajo, fue excesivo. (C07D\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

**El número de reuniones de trabajo, fue excesivo. (C07D\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos válidos: 0

Inválidos: 0

**Universo de estudio**

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autónomos, entes universitarios autónomos y organización electoral, ubicados en Bogotá. Adicionalmente, servidores de corporaciones autónomas regionales e instituciones de investigación científica y ambiental ubicadas a nivel regional.

**Fuente de información**

Directo

**Pre-pregunta**

Durante el 2008:

c. En el desarrollo de las actividades encomendadas, las relaciones entre los funcionarios se basaron en el respeto.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

**Pregunta textual**

Durante el 2008:

d. El número de reuniones de trabajo, fue excesivo.

- 1. Totalmente de acuerdo
- 2. De acuerdo
- 4. En desacuerdo
- 5. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

**Post-pregunta**

Las reuniones de trabajo fueron extenuantes.

- 1. Totalmente de acuerdo
- 2. De acuerdo
- 4. En desacuerdo
- 5. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Esta pregunta, en sus tres primeros ítems, hace referencia al grado de aplicación de normas sociales en tareas que demandan la coordinación entre funcionarios, independientemente del cargo que ostentan. Los dos últimos ítems indagan por la existencia del fenómeno de la "reunionitis". Se considera que ambos factores son determinantes para dinamizar las relaciones sociales, que son importantes en el desenvolvimiento de los grupos de trabajo.

De esta forma los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario frente a diferentes circunstancias propias de las relaciones sociales en el ámbito laboral.

- a. Las relaciones entre los funcionarios, independientemente de su cargo, se basaron en la confianza: indaga por el nivel de confianza que existe entre funcionarios de distintos niveles jerárquicos.
- b. Se respeta la autonomía de las decisiones que competen a los diferentes cargos: indaga acerca de la percepción de independencia en la realización de las actividades asignadas, lo cual es una señal de seguridad en la toma de decisiones que les compete a los funcionarios.
- c. En el desarrollo de las actividades encomendadas, las relaciones entre los funcionarios se basaron en el respeto: indaga acerca del grado de respeto que existe entre los funcionarios en el desempeño de sus labores, con el fin de evitar que rencillas personales minen la capacidad laboral.
- d. El número de reuniones de trabajo fue excesivo: las reuniones constantes fueron un obstáculo para cumplir con las labores asignadas, en la medida que implica postergar las actividades de manera indefinida.
- e. Las reuniones de trabajo fueron extenuantes. Indica si las reuniones planteadas son ágiles o tediosas. En ese orden de ideas, para un ambiente laboral favorable a la productividad, es preferible que las reuniones sean de corte ejecutivo, sealando con precisión las responsabilidades y los tiempos para ejecutar las tareas.

**Las reuniones de trabajo fueron extenuantes. (C07E\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Informacin general**

Tipo: Discreta

Casos vlidos: 0

Formato: character

Invlidos: 0

Ancho: 1

**Universo de estudio**

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

**Fuente de informacin**

Directo

**Pre-pregunta**

Durante el 2008:

d. El nmero de reuniones de trabajo, fue excesivo.

1. Totalmente de acuerdo
2. De acuerdo
4. En desacuerdo
5. Totalmente en desacuerdo
9. NS/NR

**Pregunta textual**

Durante 2008:

e. Las reuniones de trabajo fueron extenuantes.

1. Totalmente de acuerdo
2. De acuerdo
4. En desacuerdo
5. Totalmente en desacuerdo
9. NS/NR

**Post-pregunta**

Durante 2008 los directivos:

a. Facilitaron el pleno funcionamiento de los equipos de trabajo.

5. Totalmente de acuerdo
4. De acuerdo
2. En desacuerdo
1. Totalmente en desacuerdo
9. NS/NR

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

## Las reuniones de trabajo fueron extenuantes. (C07E\_mdf)

### Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Esta pregunta, en sus tres primeros tems, hace referencia al grado de aplicacin de normas sociales en tareas que demandan la coordinacin entre funcionarios, independientemente del cargo que ostentan. Los dos ltimos tems indagan por la existencia del fenmeno de la "reunionitis". Se considera que ambos factores son determinantes para dinamizar las relaciones sociales, que son importantes en el desenvolvimiento de los grupos de trabajo.

De esta forma los literales de sta pregunta se valoran en funcin del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario frente a diferentes circunstancias propias de las relaciones sociales en el mbito laboral.

- a. Las relaciones entre los funcionarios, independientemente de su cargo, se basaron en la confianza: indaga por el nivel de confianza que existe entre funcionarios de distintos niveles jerrquicos.
- b. Se respet la autonoma de las decisiones que competen a los diferentes cargos: indaga acerca de la percepcin de independencia en la realizacin de las actividades asignadas, lo cual es una seal de seguridad en la toma de decisiones que les compete a los funcionarios.
- c. En el desarrollo de las actividades encomendadas, las relaciones entre los funcionarios se basaron en el respeto: indaga acerca del grado de respeto que existe entre los funcionarios en el desempeo de sus labores, con el fin de evitar que rencillas personales minen la capacidad laboral.
- d. El nmero de reuniones de trabajo fue excesivo: las reuniones constantes fueron un obstculo para cumplir con las labores asignadas, en la medida que implica postergar las actividades de manera indefinida.
- e. Las reuniones de trabajo fueron extenuantes. Indica si las reuniones planteadas son giles o tediosas. En ese orden de ideas, para un ambiente laboral favorable a la productividad, es preferible que las reuniones sean de corte ejecutivo, sealando con precisin las responsabilidades y los tiempos para ejecutar las tareas.

## Facilitaron el pleno funcionamiento de los equipos de trabajo. (C08A\_mdf)

### Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

#### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

#### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

#### Fuente de informacin

Directo

#### Pre-pregunta

Durante 2008:

e. Las reuniones de trabajo fueron extenuantes.

1. Totalmente de acuerdo
2. De acuerdo
4. En desacuerdo
5. Totalmente en desacuerdo
9. NS/NR

#### Pregunta textual

Durante 2008 los directivos:

a. Facilitaron el pleno funcionamiento de los equipos de trabajo.

5. Totalmente de acuerdo
4. De acuerdo
2. En desacuerdo
1. Totalmente en desacuerdo
9. NS/NR

#### Post-pregunta

## Facilitaron el pleno funcionamiento de los equipos de trabajo. (C08A\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Durante 2008 los directivos:

b. Tuvieron pleno conocimiento de las decisiones tomadas en los grupos de trabajo.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia a las conductas de liderazgo de los directivos hacia los equipos de trabajo, con el fin de observar su capacidad para integrarlos en la toma de decisiones. Si los directivos se mantienen distantes y desinteresados, estimulan conductas evasivas en los funcionarios, que terminan por impedir que los grupos de trabajo se constituyan en canales de innovacin y mejoramiento continuo del trabajo.

De esta forma los siguientes literales de esta pregunta se valoran en funcin del grado de conformidad o inconformidad del funcionario respecto a diferentes acciones de los directivos y de los grupos de trabajo a su cargo.

- a. Facilitaron el pleno funcionamiento de los equipos de trabajo: incluye las relaciones entre los funcionarios y las condiciones mnimas fsicas y tecnolgicas para el cumplimiento de todas las actividades.
- b. Tuvieron pleno conocimiento de las decisiones tomadas en los grupos de trabajo: las decisiones del grupo son dadas a conocer con facilidad ante los directivos.
- c. Tuvieron pleno conocimiento de las dificultades que se presentaron en el desarrollo de las tareas encomendadas: las dificultades presentadas son dadas a conocer con facilidad ante los directivos.
- d. Tomaron decisiones adecuadas para el desarrollo de las actividades programadas: las decisiones permitieron el desarrollo oportuno de las actividades.
- e. Tomaron en cuenta los aportes y sugerencias de los equipos de trabajo: en la toma de decisiones se tuvo en cuenta la opinin del equipo de trabajo.
- f. Propiciaron el crecimiento personal y tcnico de su equipo de trabajo: permitieron el desarrollo profesional de las personas que constituyen el equipo de trabajo.

## Tuvieron pleno conocimiento de las decisiones tomadas en los grupos de trabajo. (C08B\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta  
 Formato: character  
 Ancho: 1

Casos vlidos: 0  
 Invlidos: 0

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante 2008 los directivos:

a. Facilitaron el pleno funcionamiento de los equipos de trabajo.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Pregunta textual

## Tuvieron pleno conocimiento de las decisiones tomadas en los grupos de trabajo. (C08B\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Durante 2008 los directivos:

b. Tuvieron pleno conocimiento de las decisiones tomadas en los grupos de trabajo.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Post-pregunta

Durante 2008 los directivos:

c. Tuvieron pleno conocimiento de las dificultades que se presentaron en el desarrollo de las tareas encomendadas.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia a las conductas de liderazgo de los directivos hacia los equipos de trabajo, con el fin de observar su capacidad para integrarlos en la toma de decisiones. Si los directivos se mantienen distantes y desinteresados, estimulan conductas evasivas en los funcionarios, que terminan por impedir que los grupos de trabajo se constituyan en canales de innovación y mejoramiento continuo del trabajo.

De esta forma los siguientes literales de esta pregunta se valoran en función del grado de conformidad o inconformidad del funcionario respecto a diferentes acciones de los directivos y de los grupos de trabajo a su cargo.

- a. Facilitaron el pleno funcionamiento de los equipos de trabajo: incluye las relaciones entre los funcionarios y las condiciones mínimas físicas y tecnológicas para el cumplimiento de todas las actividades.
- b. Tuvieron pleno conocimiento de las decisiones tomadas en los grupos de trabajo: las decisiones del grupo son dadas a conocer con facilidad ante los directivos.
- c. Tuvieron pleno conocimiento de las dificultades que se presentaron en el desarrollo de las tareas encomendadas: las dificultades presentadas son dadas a conocer con facilidad ante los directivos.
- d. Tomaron decisiones adecuadas para el desarrollo de las actividades programadas: las decisiones permitieron el desarrollo oportuno de las actividades.
- e. Tomaron en cuenta los aportes y sugerencias de los equipos de trabajo: en la toma de decisiones se tuvo en cuenta la opinión del equipo de trabajo.
- f. Propiciaron el crecimiento personal y técnico de su equipo de trabajo: permitieron el desarrollo profesional de las personas que constituyen el equipo de trabajo.

## Tuvieron pleno conocimiento de las dificultades que se presentaron en el desarrollo de las tareas encomendadas. (C08C\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Información general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos válidos: 0

Inválidos: 0

### Universo de estudio

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autónomos, entes universitarios autónomos y organización electoral, ubicados en Bogotá. Adicionalmente, servidores de corporaciones autónomas regionales e instituciones de investigación científica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de información

## **Tuvieron pleno conocimiento de las dificultades que se presentaron en el desarrollo de las tareas encomendadas. (C08C\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Directo

### **Pre-pregunta**

Durante 2008 los directivos:

b. Tuvieron pleno conocimiento de las decisiones tomadas en los grupos de trabajo.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### **Pregunta textual**

Durante 2008 los directivos:

c. Tuvieron pleno conocimiento de las dificultades que se presentaron en el desarrollo de las tareas encomendadas.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### **Post-pregunta**

Durante 2008 los directivos:

d. Tomaron decisiones adecuadas para el desarrollo de las actividades programadas.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### **Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Esta pregunta hace referencia a las conductas de liderazgo de los directivos hacia los equipos de trabajo, con el fin de observar su capacidad para integrarlos en la toma de decisiones. Si los directivos se mantienen distantes y desinteresados, estimulan conductas evasivas en los funcionarios, que terminan por impedir que los grupos de trabajo se constituyan en canales de innovación y mejoramiento continuo del trabajo.

De esta forma los siguientes literales de esta pregunta se valoran en función del grado de conformidad o inconformidad del funcionario respecto a diferentes acciones de los directivos y de los grupos de trabajo a su cargo.

- a. Facilitaron el pleno funcionamiento de los equipos de trabajo: incluye las relaciones entre los funcionarios y las condiciones mínimas físicas y tecnológicas para el cumplimiento de todas las actividades.
- b. Tuvieron pleno conocimiento de las decisiones tomadas en los grupos de trabajo: las decisiones del grupo son dadas a conocer con facilidad ante los directivos.
- c. Tuvieron pleno conocimiento de las dificultades que se presentaron en el desarrollo de las tareas encomendadas: las dificultades presentadas son dadas a conocer con facilidad ante los directivos.
- d. Tomaron decisiones adecuadas para el desarrollo de las actividades programadas: las decisiones permitieron el desarrollo oportuno de las actividades.
- e. Tomaron en cuenta los aportes y sugerencias de los equipos de trabajo: en la toma de decisiones se tuvo en cuenta la opinión del equipo de trabajo.
- f. Propiciaron el crecimiento personal y técnico de su equipo de trabajo: permitieron el desarrollo profesional de las personas que constituyen el equipo de trabajo.

## **Tomaron decisiones adecuadas para el desarrollo de las actividades programadas. (C08D\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008



## Tomaron decisiones adecuadas para el desarrollo de las actividades programadas. (C08D\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante 2008 los directivos:

c. Tuvieron pleno conocimiento de las dificultades que se presentaron en el desarrollo de las tareas encomendadas.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Pregunta textual

Durante 2008 los directivos:

d. Tomaron decisiones adecuadas para el desarrollo de las actividades programadas.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Post-pregunta

Durante 2008 los directivos:

e. Tomaron en cuenta los aportes y sugerencias de los equipos de trabajo.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

## Tomaron decisiones adecuadas para el desarrollo de las actividades programadas. (C08D\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Esta pregunta hace referencia a las conductas de liderazgo de los directivos hacia los equipos de trabajo, con el fin de observar su capacidad para integrarlos en la toma de decisiones. Si los directivos se mantienen distantes y desinteresados, estimulan conductas evasivas en los funcionarios, que terminan por impedir que los grupos de trabajo se constituyan en canales de innovación y mejoramiento continuo del trabajo.

De esta forma los siguientes literales de esta pregunta se valoran en función del grado de conformidad o inconformidad del funcionario respecto a diferentes acciones de los directivos y de los grupos de trabajo a su cargo.

- Facilitaron el pleno funcionamiento de los equipos de trabajo: incluye las relaciones entre los funcionarios y las condiciones mínimas físicas y tecnológicas para el cumplimiento de todas las actividades.
- Tuvieron pleno conocimiento de las decisiones tomadas en los grupos de trabajo: las decisiones del grupo son dadas a conocer con facilidad ante los directivos.
- Tuvieron pleno conocimiento de las dificultades que se presentaron en el desarrollo de las tareas encomendadas: las dificultades presentadas son dadas a conocer con facilidad ante los directivos.
- Tomaron decisiones adecuadas para el desarrollo de las actividades programadas: las decisiones permitieron el desarrollo oportuno de las actividades.
- Tomaron en cuenta los aportes y sugerencias de los equipos de trabajo: en la toma de decisiones se tuvo en cuenta la opinión del equipo de trabajo.
- Propiciaron el crecimiento personal y técnico de su equipo de trabajo: permitieron el desarrollo profesional de las personas que constituyen el equipo de trabajo.

## Tomaron en cuenta los aportes y sugerencias de los equipos de trabajo. (C08E\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Información general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos válidos: 0

Inválidos: 0

### Universo de estudio

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autónomos, entes universitarios autónomos y organización electoral, ubicados en Bogotá. Adicionalmente, servidores de corporaciones autónomas regionales e instituciones de investigación científica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante 2008 los directivos:

d. Tomaron decisiones adecuadas para el desarrollo de las actividades programadas.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo
- NS/NR

### Pregunta textual

Durante 2008 los directivos:

e. Tomaron en cuenta los aportes y sugerencias de los equipos de trabajo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo
- NS/NR

### Post-pregunta

## Tomaron en cuenta los aportes y sugerencias de los equipos de trabajo. (C08E\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Durante 2008 los directivos:

f. Propiciaron el crecimiento personal y tcnico de su equipo de trabajo.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia a las conductas de liderazgo de los directivos hacia los equipos de trabajo, con el fin de observar su capacidad para integrarlos en la toma de decisiones. Si los directivos se mantienen distantes y desinteresados, estimulan conductas evasivas en los funcionarios, que terminan por impedir que los grupos de trabajo se constituyan en canales de innovacin y mejoramiento continuo del trabajo.

De esta forma los siguientes literales de esta pregunta se valoran en funcin del grado de conformidad o inconformidad del funcionario respecto a diferentes acciones de los directivos y de los grupos de trabajo a su cargo.

- a. Facilitaron el pleno funcionamiento de los equipos de trabajo: incluye las relaciones entre los funcionarios y las condiciones mnimas fsicas y tecnolgicas para el cumplimiento de todas las actividades.
- b. Tuvieron pleno conocimiento de las decisiones tomadas en los grupos de trabajo: las decisiones del grupo son dadas a conocer con facilidad ante los directivos.
- c. Tuvieron pleno conocimiento de las dificultades que se presentaron en el desarrollo de las tareas encomendadas: las dificultades presentadas son dadas a conocer con facilidad ante los directivos.
- d. Tomaron decisiones adecuadas para el desarrollo de las actividades programadas: las decisiones permitieron el desarrollo oportuno de las actividades.
- e. Tomaron en cuenta los aportes y sugerencias de los equipos de trabajo: en la toma de decisiones se tuvo en cuenta la opinin del equipo de trabajo.
- f. Propiciaron el crecimiento personal y tcnico de su equipo de trabajo: permitieron el desarrollo profesional de las personas que constituyen el equipo de trabajo.

## Propiciaron el crecimiento personal y tcnico de su equipo de trabajo. (C08F\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta	Casos vlidos: 0
Formato: character	Invlidos: 0
Ancho: 1	

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante 2008 los directivos:

e. Tomaron en cuenta los aportes y sugerencias de los equipos de trabajo.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Pregunta textual

## Propiciaron el crecimiento personal y tcnico de su equipo de trabajo. (C08F\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Durante 2008 los directivos:

f. Propiciaron el crecimiento personal y tcnico de su equipo de trabajo.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Post-pregunta

Durante 2008, en la entidad:

a. El suministro de implementos de trabajo fue suficiente para cumplir con las labores asignadas.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia a las conductas de liderazgo de los directivos hacia los equipos de trabajo, con el fin de observar su capacidad para integrarlos en la toma de decisiones. Si los directivos se mantienen distantes y desinteresados, estimulan conductas evasivas en los funcionarios, que terminan por impedir que los grupos de trabajo se constituyan en canales de innovacin y mejoramiento continuo del trabajo.

De esta forma los siguientes literales de esta pregunta se valoran en funcin del grado de conformidad o inconformidad del funcionario respecto a diferentes acciones de los directivos y de los grupos de trabajo a su cargo.

- a. Facilitaron el pleno funcionamiento de los equipos de trabajo: incluye las relaciones entre los funcionarios y las condiciones mnimas fsicas y tecnolgicas para el cumplimiento de todas las actividades.
- b. Tuvieron pleno conocimiento de las decisiones tomadas en los grupos de trabajo: las decisiones del grupo son dadas a conocer con facilidad ante los directivos.
- c. Tuvieron pleno conocimiento de las dificultades que se presentaron en el desarrollo de las tareas encomendadas: las dificultades presentadas son dadas a conocer con facilidad ante los directivos.
- d. Tomaron decisiones adecuadas para el desarrollo de las actividades programadas: las decisiones permitieron el desarrollo oportuno de las actividades.
- e. Tomaron en cuenta los aportes y sugerencias de los equipos de trabajo: en la toma de decisiones se tuvo en cuenta la opinin del equipo de trabajo.
- f. Propiciaron el crecimiento personal y tcnico de su equipo de trabajo: permitieron el desarrollo profesional de las personas que constituyen el equipo de trabajo.

## El suministro de implementos de trabajo fue suficiente para cumplir con las labores asignadas. (D09A\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

## El suministro de implementos de trabajo fue suficiente para cumplir con las labores asignadas. (D09A\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Durante 2008 los directivos:

f. Propiciaron el crecimiento personal y tcnico de su equipo de trabajo.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Pregunta textual

Durante 2008, en la entidad:

a. El suministro de implementos de trabajo fue suficiente para cumplir con las labores asignadas.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Post-pregunta

Durante 2008, en la entidad:

b. El presupuesto fue suficiente para el cumplimiento de los objetivos estratgicos.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia al nivel de aceptacin que tienen los funcionarios respecto a un conjunto de recursos (humanos, fsicos, tecnolgicos y presupuestales) que se generan interna o externamente y se ponen a disposicin de los funcionarios con el fin de desarrollar las actividades de la organizacin para la que trabaja.

Los literales de sta pregunta se valoran en funcin del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario frente a la pertinencia de cada uno de los recursos asignados.

- a. El suministro de implementos de trabajo fue suficiente para cumplir con las labores asignadas: indaga sobre la disponibilidad de materiales como computadores, impresoras, scanner, fotocopiadoras, hojas, lpices, esferos y dems elementos necesarios para el desempeo de las funciones de la oficina.
- b. El presupuesto fue suficiente para el cumplimiento de los objetivos estratgicos: expectativa frente al recurso presupuestal para cumplir con la misin de la entidad.
- c. Las ayudas tecnolgicas y de comunicacin fueron suficientes para las tareas encomendadas: hace referencia al conjunto de instrumentos, herramientas y medios de comunicacin como la telefona, los computadores, el correo electrnico y la Internet que permiten comunicarse entre si a las personas u organizaciones.
- d. La rotacin de personal impidi el desarrollo de las actividades programadas: indaga por problemas en el cumplimiento de las tareas programadas que implica el cambio de personal. Si es constante revela que no se ha concretado un personal adecuado, sin embargo este tipo de rotacin no debe afectar el desarrollo de las actividades.
- e. El personal fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas: el nmero de funcionario que se necesita para cumplir las tareas programadas es suficiente.
- f. Los perfiles de los funcionarios correspondieron con las actividades asignadas: el funcionario contratado cumpli con las exigencias del cargo.
- g. Para funciones similares, los honorarios del personal contratista respecto a los salarios del personal de carrera, fueron excesivos: se refiere a la razn de salarios devengados entre el personal contratista y el personal de planta.
- h. La cantidad de contratistas para el apoyo de personal de carrera, fue excesivo: el personal contratista fue suficiente para apoyar las actividades del personal de carrera.

## El presupuesto fue suficiente para el cumplimiento de los objetivos estratgicos. (D09B\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante 2008, en la entidad:

a. El suministro de implementos de trabajo fue suficiente para cumplir con las labores asignadas.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Pregunta textual

Durante 2008, en la entidad:

b. El presupuesto fue suficiente para el cumplimiento de los objetivos estratgicos.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Post-pregunta

Durante 2008, en la entidad:

c. Las ayudas tecnolgicas y de comunicacin fueron suficientes para las tareas encomendadas.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

## El presupuesto fue suficiente para el cumplimiento de los objetivos estratgicos. (D09B\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Esta pregunta hace referencia al nivel de aceptacin que tienen los funcionarios respecto a un conjunto de recursos (humanos, fsicos, tecnolgicos y presupuestales) que se generan interna o externamente y se ponen a disposicin de los funcionarios con el fin de desarrollar las actividades de la organizacin para la que trabaja.

Los literales de sta pregunta se valoran en funcin del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario frente a la pertinencia de cada uno de los recursos asignados.

- a. El suministro de implementos de trabajo fue suficiente para cumplir con las labores asignadas: indaga sobre la disponibilidad de materiales como computadores, impresoras, scanner, fotocopadoras, hojas, lpices, esferos y dems elementos necesarios para el desempeo de las funciones de la oficina.
- b. El presupuesto fue suficiente para el cumplimiento de los objetivos estratgicos: expectativa frente al recurso presupuestal para cumplir con la misin de la entidad.
- c. Las ayudas tecnolgicas y de comunicacin fueron suficientes para las tareas encomendadas: hace referencia al conjunto de instrumentos, herramientas y medios de comunicacin como la telefona, los computadores, el correo electrnico y la Internet que permiten comunicarse entre si a las personas u organizaciones.
- d. La rotacin de personal impidi el desarrollo de las actividades programadas: indaga por problemas en el cumplimiento de las tareas programadas que implica el cambio de personal. Si es constante revela que no se ha concretado un personal adecuado, sin embargo este tipo de rotacin no debe afectar el desarrollo de las actividades.
- e. El personal fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas: el nmero de funcionario que se necesita para cumplir las tareas programadas es suficiente.
- f. Los perfiles de los funcionarios correspondieron con las actividades asignadas: el funcionario contratado cumpli con las exigencias del cargo.
- g. Para funciones similares, los honorarios del personal contratista respecto a los salarios del personal de carrera, fueron excesivos: se refiere a la razn de salarios devengados entre el personal contratista y el personal de planta.
- h. La cantidad de contratistas para el apoyo de personal de carrera, fue excesivo: el personal contratista fue suficiente para apoyar las actividades del personal de carrera.

## Las ayudas tecnolgicas y de comunicacin fueron suficientes para las tareas encomendadas. (D09C\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante 2008, en la entidad:

b. El presupuesto fue suficiente para el cumplimiento de los objetivos estratgicos.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Pregunta textual

## Las ayudas tecnológicas y de comunicación fueron suficientes para las tareas encomendadas. (D09C\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Durante 2008, en la entidad:

c. Las ayudas tecnológicas y de comunicación fueron suficientes para las tareas encomendadas.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Post-pregunta

Durante 2008, en la entidad:

d. La rotación de personal impidió el desarrollo de las actividades programadas.

- 1. Totalmente de acuerdo
- 2. De acuerdo
- 4. En desacuerdo
- 5. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia al nivel de aceptación que tienen los funcionarios respecto a un conjunto de recursos (humanos, físicos, tecnológicos y presupuestales) que se generan interna o externamente y se ponen a disposición de los funcionarios con el fin de desarrollar las actividades de la organización para la que trabaja.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario frente a la pertinencia de cada uno de los recursos asignados.

- a. El suministro de implementos de trabajo fue suficiente para cumplir con las labores asignadas: indaga sobre la disponibilidad de materiales como computadores, impresoras, scanner, fotocopadoras, hojas, lápices, esferos y demás elementos necesarios para el desempeño de las funciones de la oficina.
- b. El presupuesto fue suficiente para el cumplimiento de los objetivos estratégicos: expectativa frente al recurso presupuestal para cumplir con la misión de la entidad.
- c. Las ayudas tecnológicas y de comunicación fueron suficientes para las tareas encomendadas: hace referencia al conjunto de instrumentos, herramientas y medios de comunicación como la telefonía, los computadores, el correo electrónico y la Internet que permiten comunicarse entre sí a las personas u organizaciones.
- d. La rotación de personal impidió el desarrollo de las actividades programadas: indaga por problemas en el cumplimiento de las tareas programadas que implica el cambio de personal. Si es constante revela que no se ha concretado un personal adecuado, sin embargo este tipo de rotación no debe afectar el desarrollo de las actividades.
- e. El personal fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas: el número de funcionario que se necesita para cumplir las tareas programadas es suficiente.
- f. Los perfiles de los funcionarios correspondieron con las actividades asignadas: el funcionario contratado cumplió con las exigencias del cargo.
- g. Para funciones similares, los honorarios del personal contratista respecto a los salarios del personal de carrera, fueron excesivos: se refiere a la razón de salarios devengados entre el personal contratista y el personal de planta.
- h. La cantidad de contratistas para el apoyo de personal de carrera, fue excesivo: el personal contratista fue suficiente para apoyar las actividades del personal de carrera.

## La rotación de personal impidió el desarrollo de las actividades programadas. (D09D\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Información general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos válidos: 0

Inválidos: 0

### Universo de estudio



## La rotacin de personal impidi el desarrollo de las actividades programadas. (D09D\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante 2008, en la entidad:

c. Las ayudas tecnolgicas y de comunicacin fueron suficientes para las tareas encomendadas.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Pregunta textual

Durante 2008, en la entidad:

d. La rotacin de personal impidi el desarrollo de las actividades programadas.

- 1. Totalmente de acuerdo
- 2. De acuerdo
- 4. En desacuerdo
- 5. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Post-pregunta

Durante 2008, en la entidad:

e. El personal fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

## La rotacin de personal impidi el desarrollo de las actividades programadas. (D09D\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Esta pregunta hace referencia al nivel de aceptacin que tienen los funcionarios respecto a un conjunto de recursos (humanos, fsicos, tecnolgicos y presupuestales) que se generan interna o externamente y se ponen a disposicin de los funcionarios con el fin de desarrollar las actividades de la organizacin para la que trabaja.

Los literales de sta pregunta se valoran en funcin del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario frente a la pertinencia de cada uno de los recursos asignados.

- a. El suministro de implementos de trabajo fue suficiente para cumplir con las labores asignadas: indaga sobre la disponibilidad de materiales como computadores, impresoras, scanner, fotocopiadoras, hojas, lpices, esferos y dems elementos necesarios para el desempeo de las funciones de la oficina.
- b. El presupuesto fue suficiente para el cumplimiento de los objetivos estratgicos: expectativa frente al recurso presupuestal para cumplir con la misin de la entidad.
- c. Las ayudas tecnolgicas y de comunicacin fueron suficientes para las tareas encomendadas: hace referencia al conjunto de instrumentos, herramientas y medios de comunicacin como la telefona, los computadores, el correo electrnico y la Internet que permiten comunicarse entre si a las personas u organizaciones.
- d. La rotacin de personal impidi el desarrollo de las actividades programadas: indaga por problemas en el cumplimiento de las tareas programadas que implica el cambio de personal. Si es constante revela que no se ha concretado un personal adecuado, sin embargo este tipo de rotacin no debe afectar el desarrollo de las actividades.
- e. El personal fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas: el nmero de funcionario que se necesita para cumplir las tareas programadas es suficiente.
- f. Los perfiles de los funcionarios correspondieron con las actividades asignadas: el funcionario contratado cumpli con las exigencias del cargo.
- g. Para funciones similares, los honorarios del personal contratista respecto a los salarios del personal de carrera, fueron excesivos: se refiere a la razn de salarios devengados entre el personal contratista y el personal de planta.
- h. La cantidad de contratistas para el apoyo de personal de carrera, fue excesivo: el personal contratista fue suficiente para apoyar las actividades del personal de carrera.

## El personal fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas. (D09E\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante 2008, en la entidad:

d. La rotacin de personal impidi el desarrollo de las actividades programadas.

- 1. Totalmente de acuerdo
- 2. De acuerdo
- 4. En desacuerdo
- 5. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Pregunta textual

## El personal fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas. (D09E\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Durante 2008, en la entidad:

e. El personal fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Post-pregunta

Durante 2008, en la entidad:

f. Los perfiles de los funcionarios correspondieron a las actividades asignadas.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia al nivel de aceptacin que tienen los funcionarios respecto a un conjunto de recursos (humanos, fsicos, tecnolgicos y presupuestales) que se generan interna o externamente y se ponen a disposicin de los funcionarios con el fin de desarrollar las actividades de la organizacin para la que trabaja.

Los literales de sta pregunta se valoran en funcin del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario frente a la pertinencia de cada uno de los recursos asignados.

- a. El suministro de implementos de trabajo fue suficiente para cumplir con las labores asignadas: indaga sobre la disponibilidad de materiales como computadores, impresoras, scanner, fotocopiadoras, hojas, lpices, esferos y dems elementos necesarios para el desempeo de las funciones de la oficina.
- b. El presupuesto fue suficiente para el cumplimiento de los objetivos estratgicos: expectativa frente al recurso presupuestal para cumplir con la misin de la entidad.
- c. Las ayudas tecnolgicas y de comunicacin fueron suficientes para las tareas encomendadas: hace referencia al conjunto de instrumentos, herramientas y medios de comunicacin como la telefona, los computadores, el correo electrnico y la Internet que permiten comunicarse entre si a las personas u organizaciones.
- d. La rotacin de personal impidi el desarrollo de las actividades programadas: indaga por problemas en el cumplimiento de las tareas programadas que implica el cambio de personal. Si es constante revela que no se ha concretado un personal adecuado, sin embargo este tipo de rotacin no debe afectar el desarrollo de las actividades.
- e. El personal fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas: el nmero de funcionario que se necesita para cumplir las tareas programadas es suficiente.
- f. Los perfiles de los funcionarios correspondieron con las actividades asignadas: el funcionario contratado cumpli con las exigencias del cargo.
- g. Para funciones similares, los honorarios del personal contratista respecto a los salarios del personal de carrera, fueron excesivos: se refiere a la razn de salarios devengados entre el personal contratista y el personal de planta.
- h. La cantidad de contratistas para el apoyo de personal de carrera, fue excesivo: el personal contratista fue suficiente para apoyar las actividades del personal de carrera.

## Los perfiles de los funcionarios correspondieron a las actividades asignadas. (D09F\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta  
Formato: character  
Ancho: 1

Casos vlidos: 0  
Invlidos: 0

### Descripcin

## Los perfiles de los funcionarios correspondieron a las actividades asignadas. (D09F\_mdf)

### Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

El perfil del funcionario: esta compuesto por las características requeridas de I para desarrollar sus funciones, tales como estudios realizados y experiencia relevante para el cargo.

#### Universo de estudio

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autónomos, entes universitarios autónomos y organización electoral, ubicados en Bogotá. Adicionalmente, servidores de corporaciones autónomas regionales e instituciones de investigación científica y ambiental ubicadas a nivel regional.

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante 2008, en la entidad:

e. El personal fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

#### Pregunta textual

Durante 2008, en la entidad:

f. Los perfiles de los funcionarios correspondieron a las actividades asignadas.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

#### Post-pregunta

Durante 2008, en la entidad:

g. Para funciones similares, los honorarios del personal contratista respecto a los salarios del personal de carrera, fueron excesivos.

- 1. Totalmente de acuerdo
- 2. De acuerdo
- 4. En desacuerdo
- 5. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

#### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

## Los perfiles de los funcionarios correspondieron a las actividades asignadas. (D09F\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Esta pregunta hace referencia al nivel de aceptación que tienen los funcionarios respecto a un conjunto de recursos (humanos, físicos, tecnológicos y presupuestales) que se generan interna o externamente y se ponen a disposición de los funcionarios con el fin de desarrollar las actividades de la organización para la que trabaja.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario frente a la pertinencia de cada uno de los recursos asignados.

- a. El suministro de implementos de trabajo fue suficiente para cumplir con las labores asignadas: indaga sobre la disponibilidad de materiales como computadores, impresoras, scanner, fotocopadoras, hojas, lápices, esferos y demás elementos necesarios para el desempeño de las funciones de la oficina.
- b. El presupuesto fue suficiente para el cumplimiento de los objetivos estratégicos: expectativa frente al recurso presupuestal para cumplir con la misión de la entidad.
- c. Las ayudas tecnológicas y de comunicación fueron suficientes para las tareas encomendadas: hace referencia al conjunto de instrumentos, herramientas y medios de comunicación como la telefonía, los computadores, el correo electrónico y la Internet que permiten comunicarse entre sí a las personas u organizaciones.
- d. La rotación de personal impidió el desarrollo de las actividades programadas: indaga por problemas en el cumplimiento de las tareas programadas que implica el cambio de personal. Si es constante revela que no se ha concretado un personal adecuado, sin embargo este tipo de rotación no debe afectar el desarrollo de las actividades.
- e. El personal fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas: el número de funcionario que se necesita para cumplir las tareas programadas es suficiente.
- f. Los perfiles de los funcionarios correspondieron con las actividades asignadas: el funcionario contratado cumplió con las exigencias del cargo.
- g. Para funciones similares, los honorarios del personal contratista respecto a los salarios del personal de carrera, fueron excesivos: se refiere a la razón de salarios devengados entre el personal contratista y el personal de planta.
- h. La cantidad de contratistas para el apoyo de personal de carrera, fue excesivo: el personal contratista fue suficiente para apoyar las actividades del personal de carrera.

## Para funciones similares, los honorarios del personal contratista respecto a los salarios del personal de carrera, fueron excesivos. (D09G\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Información general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos válidos: 0

Inválidos: 0

### Universo de estudio

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autónomos, entes universitarios autónomos y organización electoral, ubicados en Bogotá. Adicionalmente, servidores de corporaciones autónomas regionales e instituciones de investigación científica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante 2008, en la entidad:

f. Los perfiles de los funcionarios correspondieron a las actividades asignadas.

5. Totalmente de acuerdo
4. De acuerdo
2. En desacuerdo
1. Totalmente en desacuerdo
9. NS/NR

### Pregunta textual

## **Para funciones similares, los honorarios del personal contratista respecto a los salarios del personal de carrera, fueron excesivos. (D09G\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Durante 2008, en la entidad:

g. Para funciones similares, los honorarios del personal contratista respecto a los salarios del personal de carrera, fueron excesivos.

1. Totalmente de acuerdo
2. De acuerdo
4. En desacuerdo
5. Totalmente en desacuerdo
9. NS/NR

### **Post-pregunta**

Durante 2008, en la entidad:

h. La cantidad de personal contratista para apoyar el personal de carrera, fue excesivo.

5. Totalmente de acuerdo
4. De acuerdo
2. En desacuerdo
1. Totalmente en desacuerdo
9. NS/NR

### **Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Esta pregunta hace referencia al nivel de aceptación que tienen los funcionarios respecto a un conjunto de recursos (humanos, físicos, tecnológicos y presupuestales) que se generan interna o externamente y se ponen a disposición de los funcionarios con el fin de desarrollar las actividades de la organización para la que trabaja.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario frente a la pertinencia de cada uno de los recursos asignados.

- a. El suministro de implementos de trabajo fue suficiente para cumplir con las labores asignadas: indaga sobre la disponibilidad de materiales como computadores, impresoras, scanner, fotocopadoras, hojas, lápices, esferos y demás elementos necesarios para el desempeño de las funciones de la oficina.
- b. El presupuesto fue suficiente para el cumplimiento de los objetivos estratégicos: expectativa frente al recurso presupuestal para cumplir con la misión de la entidad.
- c. Las ayudas tecnológicas y de comunicación fueron suficientes para las tareas encomendadas: hace referencia al conjunto de instrumentos, herramientas y medios de comunicación como la telefonía, los computadores, el correo electrónico y la Internet que permiten comunicarse entre sí a las personas u organizaciones.
- d. La rotación de personal impidió el desarrollo de las actividades programadas: indaga por problemas en el cumplimiento de las tareas programadas que implica el cambio de personal. Si es constante revela que no se ha concretado un personal adecuado, sin embargo este tipo de rotación no debe afectar el desarrollo de las actividades.
- e. El personal fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas: el número de funcionario que se necesita para cumplir las tareas programadas es suficiente.
- f. Los perfiles de los funcionarios correspondieron con las actividades asignadas: el funcionario contratado cumplió con las exigencias del cargo.

g. Para funciones similares, los honorarios del personal contratista respecto a los salarios del personal de carrera, fueron excesivos: se refiere a la razón de salarios devengados entre el personal contratista y el personal de planta.

h. La cantidad de contratistas para el apoyo de personal de carrera, fue excesivo: el personal contratista fue suficiente para apoyar las actividades del personal de carrera.

## **La cantidad de personal contratista para apoyar el personal de carrera, fue excesivo. (D09H\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### **Información general**

## La cantidad de personal contratista para apoyar el personal de carrera, fue excesivo. (D09H\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante 2008, en la entidad:

g. Para funciones similares, los honorarios del personal contratista respecto a los salarios del personal de carrera, fueron excesivos.

1. Totalmente de acuerdo
2. De acuerdo
4. En desacuerdo
5. Totalmente en desacuerdo
9. NS/NR

### Pregunta textual

Durante 2008, en la entidad:

h. La cantidad de contratistas para el apoyo del personal de carrera, fue excesivo.

5. Totalmente de acuerdo
4. De acuerdo
2. En desacuerdo
1. Totalmente en desacuerdo
9. NS/NR

### Post-pregunta

Durante 2008 con que frecuencia en la entidad, se siguieron criterios formalmente establecidos para:

a. La vinculacin de funcionarios de libre nombramiento y remocin.

5. Siempre
4. Frecuentemente
2. Rara Vez
1. Nunca
9. NS/NR

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

## La cantidad de personal contratista para apoyar el personal de carrera, fue excesivo. (D09H\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Esta pregunta hace referencia al nivel de aceptación que tienen los funcionarios respecto a un conjunto de recursos (humanos, físicos, tecnológicos y presupuestales) que se generan interna o externamente y se ponen a disposición de los funcionarios con el fin de desarrollar las actividades de la organización para la que trabaja.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario frente a la pertinencia de cada uno de los recursos asignados.

- El suministro de implementos de trabajo fue suficiente para cumplir con las labores asignadas: indaga sobre la disponibilidad de materiales como computadores, impresoras, scanner, fotocopiadoras, hojas, lápices, esferos y demás elementos necesarios para el desempeño de las funciones de la oficina.
- El presupuesto fue suficiente para el cumplimiento de los objetivos estratégicos: expectativa frente al recurso presupuestal para cumplir con la misión de la entidad.
- Las ayudas tecnológicas y de comunicación fueron suficientes para las tareas encomendadas: hace referencia al conjunto de instrumentos, herramientas y medios de comunicación como la telefonía, los computadores, el correo electrónico y la Internet que permiten comunicarse entre sí a las personas u organizaciones.
- La rotación de personal impidió el desarrollo de las actividades programadas: indaga por problemas en el cumplimiento de las tareas programadas que implica el cambio de personal. Si es constante revela que no se ha concretado un personal adecuado, sin embargo este tipo de rotación no debe afectar el desarrollo de las actividades.
- El personal fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas: el número de funcionario que se necesita para cumplir las tareas programadas es suficiente.
- Los perfiles de los funcionarios correspondieron con las actividades asignadas: el funcionario contratado cumplió con las exigencias del cargo.
- Para funciones similares, los honorarios del personal contratista respecto a los salarios del personal de carrera, fueron excesivos: se refiere a la razón de salarios devengados entre el personal contratista y el personal de planta.
- La cantidad de contratistas para el apoyo de personal de carrera, fue excesiva: el personal contratista fue suficiente para apoyar las actividades del personal de carrera.

## La vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción. (E10A\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Información general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos válidos: 0

Inválidos: 0

### Descripción

El funcionario de libre nombramiento y remoción es aquel que es nominado de forma discrecional y que posee las condiciones idóneas para desempeñar las funciones asignadas, asimismo su retiro debe estar plenamente justificado.

### Universo de estudio

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autónomos, entes universitarios autónomos y organización electoral, ubicados en Bogotá. Adicionalmente, servidores de corporaciones autónomas regionales e instituciones de investigación científica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante 2008, en la entidad:

h. La cantidad de personal contratista para apoyar el personal de carrera, fue excesiva.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo
- NS/NR



## La vinculacin de funcionarios de libre nombramiento y remocin. (E10A\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Pregunta textual

Durante 2008 con que frecuencia en la entidad, se siguieron criterios formalmente establecidos para:

a. La vinculacin de funcionarios de libre nombramiento y remocin.

- 5. Siempre
- 4. Frecuentemente
- 2. Rara Vez
- 1. Nunca
- 9. NS/NR

### Post-pregunta

Durante 2008 con que frecuencia en la entidad, se siguieron criterios formalmente establecidos para:

b. La contratacin de bienes y servicios.

- 5. Siempre
- 4. Frecuentemente
- 2. Rara Vez
- 1. Nunca
- 9. NS/NR

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta busca establecer las diferencias de percepciones que se observan en la aplicacin de normas en el desarrollo de las tres clases de contratacin que se presentan en la administracin pblica. Por consiguiente, indaga la frecuencia con la que se aplican criterios formalmente establecidos en estos procesos.

a. La vinculacin de funcionarios de libre nombramiento y remocin: incluye los procedimientos en de la posesin de los funcionarios.

b. La contratacin de bienes y servicios: incluye el proceso entre la entidad pblica y la empresa privada que llegara a ofrecer los bienes y/o servicios.

c. La vinculacin de personal contratista: incluye desde proceso de convocatoria, seleccin y vinculacin del contratista.

## La contratacin de bienes y servicios. (E10B\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante 2008 con que frecuencia en la entidad, se siguieron criterios formalmente establecidos para:

a. La vinculacin de funcionarios de libre nombramiento y remocin.

- 5. Siempre
- 4. Frecuentemente
- 2. Rara Vez
- 1. Nunca
- 9. NS/NR

## La contratacin de bienes y servicios. (E10B\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Pregunta textual

Durante 2008 con que frecuencia en la entidad, se siguieron criterios formalmente establecidos para:

b. La contratacin de bienes y servicios.

- 5. Siempre
- 4. Frecuentemente
- 2. Rara Vez
- 1. Nunca
- 9. NS/NR

### Post-pregunta

Durante 2008 con que frecuencia en la entidad, se siguieron criterios formalmente establecidos para:

c. La vinculacin de personal contratista.

- 5. Siempre
- 4. Frecuentemente
- 2. Rara Vez
- 1. Nunca
- 9. NS/NR

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta busca establecer las diferencias de percepciones que se observan en la aplicacin de normas en el desarrollo de las tres clases de contratacin que se presentan en la administracin pblica. Por consiguiente, indaga la frecuencia con la que se aplican criterios formalmente establecidos en estos procesos.

a. La vinculacin de funcionarios de libre nombramiento y remocin: incluye los procedimiento en de la posesin de los funcionarios.

b. La contratacin de bienes y servicios: incluye el proceso entre la entidad pblica y la empresa privada que llegara a ofrecer los bienes y/o servicios.

c. La vinculacin de personal contratista: incluye desde proceso de convocatoria, seleccin y vinculacin del contratista.

## La vinculacin de personal contratista. (E10C\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante 2008 con que frecuencia en la entidad, se siguieron criterios formalmente establecidos para:

b. La contratacin de bienes y servicios.

- 5. Siempre
- 4. Frecuentemente
- 2. Rara Vez
- 1. Nunca
- 9. NS/NR

### Pregunta textual

## La vinculacin de personal contratista. (E10C\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Durante 2008 con que frecuencia en la entidad, se siguieron criterios formalmente establecidos para:

c. La vinculacin de personal contratista.

- 5. Siempre
- 4. Frecuentemente
- 2. Rara Vez
- 1. Nunca
- 9. NS/NR

### Post-pregunta

Durante 2008 con que frecuencia en la entidad, la vinculacin de funcionarios de libre nombramiento y remocin:

a. Se realiz teniendo en cuenta las competencias laborales?

- 5. Siempre
- 4. Frecuentemente
- 2. Rara Vez
- 1. Nunca
- 9. NS/NR

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta busca establecer las diferencias de percepciones que se observan en la aplicacin de normas en el desarrollo de las tres clases de contratacin que se presentan en la administracin pblica. Por consiguiente, indaga la frecuencia con la que se aplican criterios formalmente establecidos en estos procesos.

a. La vinculacin de funcionarios de libre nombramiento y remocin: incluye los procedimientos en de la posesin de los funcionarios.

b. La contratacin de bienes y servicios: incluye el proceso entre la entidad pblica y la empresa privada que llegara a ofrecer los bienes y/o servicios.

c. La vinculacin de personal contratista: incluye desde proceso de convocatoria, seleccin y vinculacin del contratista.

## Se realiz teniendo en cuenta las competencias laborales? (E11A\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Casos vlidos: 0

Formato: character

Invlidos: 0

Ancho: 1

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante 2008 con que frecuencia en la entidad, se siguieron criterios formalmente establecidos para:

a. La vinculacin de personal contratista.

- 5. Siempre
- 4. Frecuentemente
- 2. Rara Vez
- 1. Nunca
- 9. NS/NR

### Pregunta textual

## Se realiz teniendo en cuenta las competencias laborales?

(E11A\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Durante 2008 con que frecuencia en la entidad, la vinculacin de funcionarios de libre nombramiento y remocin:

a. Se realiz teniendo en cuenta las competencias laborales?

- 5. Siempre
- 4. Frecuentemente
- 2. Rara Vez
- 1. Nunca
- 9. NS/NR

### Post-pregunta

Durante 2008 con que frecuencia en la entidad, la vinculacin de funcionarios de libre nombramiento y remocin:

b. Se bas en vnculos personales, familiares o de amistad?

- 1. Siempre
- 2. Frecuentemente
- 4. Rara Vez
- 5. Nunca
- 9. NS/NR

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Con esta pregunta se puede conocer cuales son los principales factores que explican la eleccin y el tipo de funcionarios que son vinculados bajo la figura de libre nombramiento y remocin.

De esta forma los literales de esta pregunta indagan la frecuencia con que se toman en cuenta este tipo de factores en este proceso contractual.

- a. Se realiz teniendo en cuenta las competencias laborales?
- b. Se bas en vnculos personales, familiares o de amistad?
- c. Se bas en influencias polticas?
- d. Se bas en vnculos regionalistas?
- e. Se bas en pagos extraoficiales?
- f. Se bas en intercambio de favores?
- g. Fue de conocimiento pblico?

## Se bas en vnculos personales, familiares o de amistad? (E11B\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

**Se bas en vnculos personales, familiares o de amistad? (E11B\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Durante 2008 con que frecuencia en la entidad, la vinculacin de funcionarios de libre nombramiento y remocin:

a. Se realiz teniendo en cuenta las competencias laborales?

- 5. Siempre
- 4. Frecuentemente
- 2. Rara Vez
- 1. Nunca
- 9. NS/NR

**Pregunta textual**

Durante 2008 con que frecuencia en la entidad, la vinculacin de funcionarios de libre nombramiento y remocin:

b. Se bas en vnculos personales, familiares o de amistad?

- 1. Siempre
- 2. Frecuentemente
- 4. Rara Vez
- 5. Nunca
- 9. NS/NR

**Post-pregunta**

Durante 2008 con que frecuencia en la entidad, la vinculacin de funcionarios de libre nombramiento y remocin:

c. Se bas en influencias polticas?

- 1. Siempre
- 2. Frecuentemente
- 4. Rara Vez
- 5. Nunca
- 9. NS/NR

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Con esta pregunta se puede conocer cuales son los principales factores que explican la eleccin y el tipo de funcionarios que son vinculados bajo la figura de libre nombramiento y remocin.

De esta forma los literales de esta pregunta indagan la frecuencia con que se toman en cuenta este tipo de factores en este proceso contractual.

- a. Se realiz teniendo en cuenta las competencias laborales?
- b. Se bas en vnculos personales, familiares o de amistad?
- c. Se bas en influencias polticas?
- d. Se bas en vnculos regionalistas?
- e. Se bas en pagos extraoficiales?
- f. Se bas en intercambio de favores?
- g. Fue de conocimiento pblico?

**Se bas en influencias polticas? (E11C\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Informacin general**

Tipo: Discreta  
 Formato: character  
 Ancho: 1

Casos vlidos: 0  
 Invlidos: 0

**Universo de estudio**

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

**Fuente de informacin**

Directo

**Se bas en influencias polticas? (E11C\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Pre-pregunta**

Durante 2008 con que frecuencia en la entidad, la vinculacin de funcionarios de libre nombramiento y remocin:

b. Se bas en vnculos personales, familiares o de amistad?

1. Siempre
2. Frecuentemente
4. Rara Vez
5. Nunca
9. NS/NR

**Pregunta textual**

Durante 2008 con que frecuencia en la entidad, la vinculacin de funcionarios de libre nombramiento y remocin:

c. Se bas en influencias polticas?

1. Siempre
2. Frecuentemente
4. Rara Vez
5. Nunca
9. NS/NR

**Post-pregunta**

Durante 2008 con que frecuencia en la entidad, la vinculacin de funcionarios de libre nombramiento y remocin:

d. Se bas en vnculos regionalistas?

1. Siempre
2. Frecuentemente
4. Rara Vez
5. Nunca
9. NS/NR

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Con esta pregunta se puede conocer cuales son los principales factores que explican la eleccin y el tipo de funcionarios que son vinculados bajo la figura de libre nombramiento y remocin.

De esta forma los literales de esta pregunta indagan la frecuencia con que se toman en cuenta este tipo de factores en este proceso contractual.

- a. Se realiz teniendo en cuenta las competencias laborales?
- b. Se bas en vnculos personales, familiares o de amistad?
- c. Se bas en influencias polticas?
- d. Se bas en vnculos regionalistas?
- e. Se bas en pagos extraoficiales?
- f. Se bas en intercambio de favores?
- g. Fue de conocimiento pblico?

**Se bas en vnculos regionalistas? (E11D\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Informacin general**

Tipo: Discreta

Casos vlidos: 0

Formato: character

Invlidos: 0

Ancho: 1

**Universo de estudio**

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

**Fuente de informacin**

**Se bas en vnculos regionalistas? (E11D\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Directo

**Pre-pregunta**

Durante 2008 con que frecuencia en la entidad, la vinculacin de funcionarios de libre nombramiento y remocin:

c. Se bas en influencias polticas?

1. Siempre
2. Frecuentemente
4. Rara Vez
5. Nunca
9. NS/NR

**Pregunta textual**

Durante 2008 con que frecuencia en la entidad, la vinculacin de funcionarios de libre nombramiento y remocin:

d. Se bas en vnculos regionalistas?

1. Siempre
2. Frecuentemente
4. Rara Vez
5. Nunca
9. NS/NR

**Post-pregunta**

Durante 2008 con que frecuencia en la entidad, la vinculacin de funcionarios de libre nombramiento y remocin:

e. Se bas en pagos extraoficiales?

1. Siempre
2. Frecuentemente
4. Rara Vez
5. Nunca
9. NS/NR

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Con esta pregunta se puede conocer cuales son los principales factores que explican la eleccin y el tipo de funcionarios que son vinculados bajo la figura de libre nombramiento y remocin.

De esta forma los literales de esta pregunta indagan la frecuencia con que se toman en cuenta este tipo de factores en este proceso contractual.

- a. Se realiz teniendo en cuenta las competencias laborales?
- b. Se bas en vnculos personales, familiares o de amistad?
- c. Se bas en influencias polticas?
- d. Se bas en vnculos regionalistas?
- e. Se bas en pagos extraoficiales?
- f. Se bas en intercambio de favores?
- g. Fue de conocimiento pblico?

**Se bas en pagos extraoficiales? (E11E\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Informacin general**

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

**Universo de estudio**

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

**Se bas en pagos extraoficiales? (E11E\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Fuente de informacin**

Directo

**Pre-pregunta**

Durante 2008 con que frecuencia en la entidad, la vinculacin de funcionarios de libre nombramiento y remocin:

d. Se bas en vnculos regionalistas?

1. Siempre
2. Frecuentemente
4. Rara Vez
5. Nunca
9. NS/NR

**Pregunta textual**

Durante 2008 con que frecuencia en la entidad, la vinculacin de funcionarios de libre nombramiento y remocin:

e. Se bas en pagos extraoficiales?

1. Siempre
2. Frecuentemente
4. Rara Vez
5. Nunca
9. NS/NR

**Post-pregunta**

Durante 2008 con que frecuencia en la entidad, la vinculacin de funcionarios de libre nombramiento y remocin:

f. Se bas en intercambio de favores?

1. Siempre
2. Frecuentemente
4. Rara Vez
5. Nunca
9. NS/NR

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Con esta pregunta se puede conocer cuales son los principales factores que explican la eleccin y el tipo de funcionarios que son vinculados bajo la figura de libre nombramiento y remocin.

De esta forma los literales de esta pregunta indagan la frecuencia con que se toman en cuenta este tipo de factores en este proceso contractual.

- a. Se realiz teniendo en cuenta las competencias laborales?
- b. Se bas en vnculos personales, familiares o de amistad?
- c. Se bas en influencias polticas?
- d. Se bas en vnculos regionalistas?
- e. Se bas en pagos extraoficiales?
- f. Se bas en intercambio de favores?
- g. Fue de conocimiento pblico?

**Se bas en intercambio de favores? (E11F\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Informacin general**

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

**Universo de estudio**



## Se bas en intercambio de favores? (E11F\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante 2008 con que frecuencia en la entidad, la vinculacin de funcionarios de libre nombramiento y remocin:

e. Se bas en pagos extraoficiales?

1. Siempre
2. Frecuentemente
4. Rara Vez
5. Nunca
9. NS/NR

### Pregunta textual

Durante 2008 con que frecuencia en la entidad, la vinculacin de funcionarios de libre nombramiento y remocin:

f. Se bas en intercambio de favores?

1. Siempre
2. Frecuentemente
4. Rara Vez
5. Nunca
9. NS/NR

### Post-pregunta

Durante 2008 con que frecuencia en la entidad, la vinculacin de funcionarios de libre nombramiento y remocin:

g. Fue de conocimiento pblico?

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Con esta pregunta se puede conocer cuales son los principales factores que explican la eleccin y el tipo de funcionarios que son vinculados bajo la figura de libre nombramiento y remocin.

De esta forma los literales de esta pregunta indagan la frecuencia con que se toman en cuenta este tipo de factores en este proceso contractual.

- a. Se realiz teniendo en cuenta las competencias laborales?
- b. Se bas en vnculos personales, familiares o de amistad?
- c. Se bas en influencias polticas?
- d. Se bas en vnculos regionalistas?
- e. Se bas en pagos extraoficiales?
- f. Se bas en intercambio de favores?
- g. Fue de conocimiento pblico?

## Fue de conocimiento pblico? (E11G\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Descripcin

por conocimiento pblico en este proceso se entiende que prima el acceso oportuno y sin obstruccin a la informacin pblica relacionada con procedimientos, costos y recursos.

### Universo de estudio

## Fue de conocimiento pblico? (E11G\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante 2008 con que frecuencia en la entidad, la vinculacin de funcionarios de libre nombramiento y remocin:

f. Se bas en intercambio de favores?

1. Siempre
2. Frecuentemente
4. Rara Vez
5. Nunca
9. NS/NR

### Pregunta textual

Durante 2008 con que frecuencia en la entidad, la vinculacin de funcionarios de libre nombramiento y remocin:

f. Fue de conocimiento pblico?

5. Siempre
4. Frecuentemente
2. Rara Vez
1. Nunca
9. NS/NR

### Post-pregunta

Durante 2008, con que frecuencia la contratacin de servicios:

Se bas en vnculos personales, familiares o de amistad?

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Con esta pregunta se puede conocer cuales son los principales factores que explican la eleccin y el tipo de funcionarios que son vinculados bajo la figura de libre nombramiento y remocin.

De esta forma los literales de esta pregunta indagan la frecuencia con que se toman en cuenta este tipo de factores en este proceso contractual.

- a. Se realiz teniendo en cuenta las competencias laborales?
- b. Se bas en vnculos personales, familiares o de amistad?
- c. Se bas en influencias polticas?
- d. Se bas en vnculos regionalistas?
- e. Se bas en pagos extraoficiales?
- f. Se bas en intercambio de favores?
- g. Fue de conocimiento pblico?

## Se bas en vnculos personales, familiares o de amistad? (E12A\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

**Se bas en vnculos personales, familiares o de amistad? (E12A\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Directo

**Pre-pregunta**

Durante 2008 con que frecuencia en la entidad, la vinculacin de funcionarios de libre nombramiento y remocin:

g. Fue de conocimiento pblico?

**Pregunta textual**

Durante 2008, con que frecuencia la contratacin de bienes y servicios:

a. Se bas en vnculos personales, familiares o de amistad?

- 1.Siempre
- 2.Frecuentemente
- 4.Rara Vez
- 5.Nunca
9. NS/NR

**Post-pregunta**

Durante 2008, con que frecuencia la contratacin de bienes y servicios:

b. Se bas en influencias polticas?

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Con esta pregunta se conocen los principales factores que explican la contratacin de bienes y servicios, con el fin de saber qu tanto el proceso se fundament en razones objetivas.

De esta forma los literales de esta pregunta indagan la frecuencia con que se toman en cuenta diversos factores en este proceso contractual.

- a. Se bas en vnculos personales, familiares o de amistad?
- b. Se bas en influencias polticas?
- c. Se bas en vnculos regionalistas?
- d. Se bas en pagos extraoficiales?
- e. Se bas en intercambio de favores?
- f. Incluy
- g. Se bas en el merito de las propuestas?:
- h. Fue de conocimiento pblico?

**Se bas en influencias polticas? (E12B\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Informacin general**

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

**Universo de estudio**

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

**Fuente de informacin**

Directo

**Pre-pregunta**

Durante 2008, con que frecuencia la contratacin de servicios:

a. Se bas en vinculos personales,familiares o de amistad?

**Pregunta textual**

**Se bas en influencias polticas? (E12B\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Durante 2008, con que frecuencia la contratacin de bienes y servicios:

b. Se bas en influencias polticas?

- 1.Siempre
- 2.Frecuentemente
- 4.Rara Vez
- 5.Nunca
9. NS/NR

**Post-pregunta**

c. Se bas en vnculos regionalistas?

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Con esta pregunta se conocen los principales factores que explican la contratacin de bienes y servicios, con el fin de saber qu tanto el proceso se fundament en razones objetivas.

De esta forma los literales de esta pregunta indagan la frecuencia con que se toman en cuenta diversos factores en este proceso contractual.

- a. Se bas en vnculos personales, familiares o de amistad?
- b. Se bas en influencias polticas?
- c. Se bas en vnculos regionalistas?
- d. Se bas en pagos extraoficiales?
- e. Se bas en intercambio de favores?
- f. Incluy
- g. Se bas en el mrito de las propuestas?:
- h. Fue de conocimiento pblico?

**Se bas en vnculos regionalistas? (E12C\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Informacin general**

Tipo: Discreta

Casos vlidos: 0

Formato: character

Invlidos: 0

Ancho: 1

**Universo de estudio**

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

**Fuente de informacin**

Directo

**Pre-pregunta**

Durante 2008, con que frecuencia la contratacin de bienes y servicios:

b. Se bas en influencias polticas?

**Pregunta textual**

Durante 2008, con que frecuencia la contratacin de bienes y servicios:

c. Se bas en vnculos regionalistas?

- 1.Siempre
- 2.Frecuentemente
- 4.Rara Vez
- 5.Nunca
9. NS/NR

**Post-pregunta**

## Se bas en vnculos regionalistas? (E12C\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Durante 2008, con que frecuencia la contratacin de bienes y servicios:

d. Se bas en pagos extraoficiales?

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Con esta pregunta se conocen los principales factores que explican la contratacin de bienes y servicios, con el fin de saber qu tanto el proceso se fundament en razones objetivas.

De esta forma los literales de esta pregunta indagan la frecuencia con que se toman en cuenta diversos factores en este proceso contractual.

a. Se bas en vnculos personales, familiares o de amistad?

b. Se bas en influencias polticas?

c. Se bas en vnculos regionalistas?

d. Se bas en pagos extraoficiales?

e. Se bas en intercambio de favores?

f. Incluy

g. Se bas en el mrito de las propuestas?:

h. Fue de conocimiento pblico?

## Se bas en pagos extraoficiales? (E12D\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante 2008, con que frecuencia la contratacin de bienes y servicios:

c. Se bas en vnculos regionalistas?

### Pregunta textual

Durante 2008, con que frecuencia la contratacin de bienes y servicios:

d. Se bas en pagos extraoficiales?

1.Siempre

2.Frecuentemente

4.Rara Vez

5.Nunca

9. NS/NR

### Post-pregunta

Durante 2008, con que frecuencia la contratacin de bienes y servicios:

e. Se bas en intercambio de favores?

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

## Se bas en pagos extraoficiales? (E12D\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Con esta pregunta se conocen los principales factores que explican la contratacin de bienes y servicios, con el fin de saber qu tanto el proceso se fundament en razones objetivas.

De esta forma los literales de esta pregunta indagan la frecuencia con que se toman en cuenta diversos factores en este proceso contractual.

- a. Se bas en vnculos personales, familiares o de amistad?
- b. Se bas en influencias polticas?
- c. Se bas en vnculos regionalistas?
- d. Se bas en pagos extraoficiales?
- e. Se bas en intercambio de favores?
- f. Incluy
- g. Se bas en el merito de las propuestas?:
- h. Fue de conocimiento pblico?

## Se bas en intercambio de favores? (E12E\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante 2008, con que frecuencia la contratacin de bienes y servicios:

- d. Se bas en pagos extraoficiales?

### Pregunta textual

Durante 2008, con que frecuencia la contratacin de bienes y servicios:

- e. Se bas en intercambio de favores?

1.Siempre

2.Frecuentemente

4.Rara Vez

5.Nunca

9. NS/NR

### Post-pregunta

Durante 2008, con que frecuencia la contratacin de bienes y servicios:

- f. Incluy etapas que no eran necesarias?

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

## Se bas en intercambio de favores? (E12E\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Con esta pregunta se conocen los principales factores que explican la contratacin de bienes y servicios, con el fin de saber qu tanto el proceso se fundament en razones objetivas.

De esta forma los literales de esta pregunta indagan la frecuencia con que se toman en cuenta diversos factores en este proceso contractual.

- a. Se bas en vnculos personales, familiares o de amistad?
- b. Se bas en influencias polticas?
- c. Se bas en vnculos regionalistas?
- d. Se bas en pagos extraoficiales?
- e. Se bas en intercambio de favores?
- f. Incluy
- g. Se bas en el merito de las propuestas?:
- h. Fue de conocimiento pblico?

## Incluy etapas que no eran necesarias? (E12F\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante 2008, con que frecuencia la contratacin de bienes y servicios:

- e. Se bas en intercambio de favores?

### Pregunta textual

Durante 2008, con que frecuencia la contratacin de bienes y servicios:

- f. Incluy etapas que no eran necesarias?

- 1.Siempre
- 2.Frecuentemente
- 4.Rara Vez
- 5.Nunca
- 9. NS/NR

### Post-pregunta

Durante 2008, con que frecuencia la contratacin de bienes y servicios:

- g. Se bas en el merito de las propuestas?

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

## Incluy etapas que no eran necesarias? (E12F\_mdf)

### Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Con esta pregunta se conocen los principales factores que explican la contratacin de bienes y servicios, con el fin de saber qu tanto el proceso se fundament en razones objetivas.

De esta forma los literales de esta pregunta indagan la frecuencia con que se toman en cuenta diversos factores en este proceso contractual.

- a. Se bas en vnculos personales, familiares o de amistad?
- b. Se bas en influencias polticas?
- c. Se bas en vnculos regionalistas?
- d. Se bas en pagos extraoficiales?
- e. Se bas en intercambio de favores?
- f. Incluy
- g. Se bas en el merito de las propuestas?:
- h. Fue de conocimiento pblico?

## Se bas en el merito de las propuestas? (E12G\_mdf)

### Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

#### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

#### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

#### Fuente de informacin

Directo

#### Pre-pregunta

Durante 2008, con que frecuencia la contratacin de bienes y servicios:

f. Incluy etapas que no eran necesarias

#### Pregunta textual

Durante 2008, con que frecuencia la contratacin de bienes y servicios:

g. Se bas en el merito de las propuestas?

5 Siempre

4 Frecuentemente

2 Rara Vez

1 Nunca

9 NS/NR

#### Post-pregunta

Durante 2008, con que frecuencia la contratacin de bienes y servicios:

h. Fue de conocimiento pblico?

#### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos



## Se bas en el mrito de las propuestas? (E12G\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Con esta pregunta se conocen los principales factores que explican la contratacin de bienes y servicios, con el fin de saber qu tanto el proceso se fundament en razones objetivas.

De esta forma los literales de esta pregunta indagan la frecuencia con que se toman en cuenta diversos factores en este proceso contractual.

- a. Se bas en vnculos personales, familiares o de amistad?
- b. Se bas en influencias polticas?
- c. Se bas en vnculos regionalistas?
- d. Se bas en pagos extraoficiales?
- e. Se bas en intercambio de favores?
- f. Incluy
- g. Se bas en el mrito de las propuestas?:
- h. Fue de conocimiento pblico?

## Fue de conocimiento pblico? (E12H\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Descripcin

Por conocimiento pblico en este proceso se entiende que prima el acceso oportuno y sin obstruccin a la informacin pblica relacionada con procedimientos, costos y recursos.

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante 2008, con que frecuencia la contratacin de bienes y servicios:

- g. Se bas en el mrito de las propuestas?

### Pregunta textual

Durante 2008, con que frecuencia la contratacin de bienes y servicios:

- h. Fue de conocimiento pblico?

5. Siempre

4. Frecuentemente

2. Rara Vez

1. Nunca

9. NS/NR

### Post-pregunta

Durante el 2008, Usted conoci la realizacin de algn proceso de contratacin de bienes y servicios en la entidad?

Si (Contine)

No (pase a la pregunta E15)

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

**Fue de conocimiento pblico? (E12H\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Con esta pregunta se conocen los principales factores que explican la contratacin de bienes y servicios, con el fin de saber qu tanto el proceso se fundament en razones objetivas.

De esta forma los literales de esta pregunta indagan la frecuencia con que se toman en cuenta diversos factores en este proceso contractual.

- a. Se bas en vnculos personales, familiares o de amistad?
- b. Se bas en influencias polticas?
- c. Se bas en vnculos regionalistas?
- d. Se bas en pagos extraoficiales?
- e. Se bas en intercambio de favores?
- f. Incluy
- g. Se bas en el mrito de las propuestas?:
- h. Fue de conocimiento pblico?

**Durante el 2008, Usted conoci la realizacin de algn proceso de contratacin de bienes y servicios en la entidad? (E13\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Informacin general**

Tipo: Discreta

Casos vlidos: 0

Formato: character

Invlidos: 0

Ancho: 1

**Universo de estudio**

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

**Fuente de informacin**

Directo

**Pre-pregunta**

Durante 2008, con que frecuencia la contratacin de bienes y servicios:

- h. Fue de conocimiento pblico?

**Pregunta textual**

Durante el 2008, Usted conoci la realizacin de algn proceso de contratacin de bienes y servicios en la entidad?

- 1.Si (Contine)
- 2.No (pase a la pregunta E15)

**Post-pregunta**

Durante 2008, el proceso de contratacin:

- a. Promovi la postulacin de diferentes propuestas.

**Promovi la postulacin de diferentes propuestas. (E14A\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Informacin general**

Tipo: Discreta

Casos vlidos: 0

Formato: character

Invlidos: 0

Ancho: 1

**Universo de estudio**

## Promovi la postulacin de diferentes propuestas. (E14A\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional y que adems conocieron la realizacin de algn proceso de contratacin de bienes y servicios de la entidad que contestaron en la pregunta E13. la respuesta S

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2008, Usted conoci la realizacin de algn proceso de contratacin de bienes y servicios en la entidad?

Si (Contine)

No (pase a la pregunta E15)

### Pregunta textual

Durante 2008, el proceso de contratacin:

a. Promovi la postulacin de diferentes propuestas.

5. Siempre

4. Frecuentemente

2. Rara vez

1. Nunca

9. NS/NR

### Post-pregunta

Durante 2008, el proceso de contratacin:

b. Aplic criterios de seleccin basados en los mritos de las propuestas.

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia a caractersticas que se presentaron en el desarrollo de los procesos de contratacin, con el fin de conocer hasta donde la entidad ha cumplido con la normatividad vigente.

Los literales de sta pregunta se valoran en funcin del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario frente a diferentes condiciones que deben cumplirse en el proceso contractual en cuestin.

a. Promovi la postulacin de diferentes propuestas: permiti que cierto nmero de oferentes presentaran sus propuestas, con el fin de diversificar las.

b. Aplic criterios de seleccin basados en el mrito de las propuestas: tuvo en cuenta la economa de las propuestas a la hora de seleccionar.

c. Sigui el cronograma establecido: cumpli con los tiempos establecidos asignados para el cumplimiento de la labor asignada.

d. Sigui los lineamientos de los organismos de control:

e. Cumpli con los requisitos legales. En especial aquellas de la ley de contratacin pblica vigente.

f. Estuvo influido por el Intercambio de favores, para beneficiar a un determinado proponente: durante el desarrollo de los procesos de contratacin se present sta modalidad de prticas irregulares.

g. Incluy etapas que fueron innecesarias: a mitad del desarrollo del proceso se erigieron nuevos pasos, con el fin de que unos pocos proponentes se favorecieran de su conocimiento.

h. Gener condiciones de igualdad: permiti que en el proceso todos los proponentes compartieran las mismas condiciones de oportunidad de acceso a la informacin del proceso.

i. Estuvo influido por pagos, para beneficiar a un determinado proponente: en el desarrollo de los procesos se contratacin se present esta modalidad de prticas irregulares.

## Aplic criterios de seleccin basados en los mritos de las propuestas. (E14B\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

## Aplic criterios de seleccin basados en los mritos de las propuestas. (E14B\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional y que adems conocieron la realizacin de algn proceso de contratacin de bienes y servicios de la entidad que contestaron en la pregunta E13. la respuesta S

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante 2008, el proceso de contratacin:

a. Promovi la postulacin de diferentes propuestas.

### Pregunta textual

Durante 2008, el proceso de contratacin:

b. Aplic criterios de seleccin basados en los mritos de las propuestas.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Post-pregunta

Durante 2008, el proceso de contratacin:

c. Sigui el cronograma establecido.

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia a caractersticas que se presentaron en el desarrollo de los procesos de contratacin, con el fin de conocer hasta donde la entidad ha cumplido con la normatividad vigente.

Los literales de sta pregunta se valoran en funcin del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario frente a diferentes condiciones que deben cumplirse en el proceso contractual en cuestin.

- a. Promovi la postulacin de diferentes propuestas: permiti que cierto nmero de oferentes presentaran sus propuestas, con el fin de diversificar las.
- b. Aplic criterios de seleccin basados en el mrito de las propuestas: tuvo en cuenta la economa de las propuestas a la hora de seleccionar.
- c. Sigui el cronograma establecido: cumpli con los tiempos establecidos asignados para el cumplimiento de la labor asignada.
- d. Sigui los lineamientos de los organismos de control:
- e. Cumpli con los requisitos legales. En especial aquellas de la ley de contratacin pblica vigente.
- f. Estuvo influido por el Intercambio de favores, para beneficiar a un determinado proponente: durante el desarrollo de los procesos de contratacin se present sta modalidad de prticas irregulares.
- g. Incluy etapas que fueron innecesarias: a mitad del desarrollo del proceso se erigieron nuevos pasos, con el fin de que unos pocos proponentes se favorecieran de su conocimiento.
- h. Gener condiciones de igualdad: permiti que en el proceso todos los proponentes compartieran las mismas condiciones de oportunidad de acceso a la informacin del proceso.
- i. Estuvo influido por pagos, para beneficiar a un determinado proponente: en el desarrollo de los procesos se contratacin se present esta modalidad de prticas irregulares.

## Sigui el cronograma establecido. (E14C\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

**Sigui el cronograma establecido. (E14C\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Universo de estudio**

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional y que adems conocieron la realizacin de algn proceso de contratacin de bienes y servicios de la entidad que contestaron en la pregunta E13. la respuesta S

**Fuente de informacin**

Directo

**Pre-pregunta**

Durante 2008, el proceso de contratacin:

b. Aplic criterios de seleccin basados en los mritos de las propuestas.

**Pregunta textual**

Durante 2008, el proceso de contratacin:

c. Sigui el cronograma establecido.

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

**Post-pregunta**

Durante el 2008 el proceso de contratacin:

d. Sigui los lineamientos de los organismos de control

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Esta pregunta hace referencia a caractersticas que se presentaron en el desarrollo de los procesos de contratacin, con el fin de conocer hasta donde la entidad ha cumplido con la normatividad vigente.

Los literales de sta pregunta se valoran en funcin del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario frente a diferentes condiciones que deben cumplirse en el proceso contractual en cuestin.

- a. Promovi la postulacin de diferentes propuestas: permiti que cierto nmero de oferentes presentaran sus propuestas, con el fin de diversificar las.
- b. Aplic criterios de seleccin basados en el mrito de las propuestas: tuvo en cuenta la economa de las propuestas a la hora de seleccionar.
- c. Sigui el cronograma establecido: cumpli con los tiempos establecidos asignados para el cumplimiento de la labor asignada.
- d. Sigui los lineamientos de los organismos de control:
- e. Cumpli con los requisitos legales. En especial aquellas de la ley de contratacin pblica vigente.
- f. Estuvo influido por el Intercambio de favores, para beneficiar a un determinado proponente: durante el desarrollo de los procesos de contratacin se present sta modalidad de prcticas irregulares.
- g. Incluy etapas que fueron innecesarias: a mitad del desarrollo del proceso se erigieron nuevos pasos, con el fin de que unos pocos proponentes se favorecieran de su conocimiento.
- h. Gener condiciones de igualdad: permiti que en el proceso todos los proponentes compartieran las mismas condiciones de oportunidad de acceso a la informacin del proceso.
- i. Estuvo influido por pagos, para beneficiar a un determinado proponente: en el desarrollo de los procesos se contratacin se present esta modalidad de prcticas irregulares.

**Sigui los lineamientos de los organismos de control (E14D\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Informacin general**

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

**Universo de estudio**

## Sigui los lineamientos de los organismos de control (E14D\_mdf)

### Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional y que adems conocieron la realizacin de algn proceso de contratacin de bienes y servicios de la entidad que contestaron en la pregunta E13. la respuesta S

#### Fuente de informacin

Directo

#### Pre-pregunta

Durante 2008, el proceso de contratacin:

c. Sigui el cronograma establecido.

#### Pregunta textual

Durante el 2008 el proceso de contratacin:

d. Sigui los lineamientos de los organismos de control

5. Totalmente de acuerdo

4. De acuerdo

2. En desacuerdo

1. Totalmente en desacuerdo

9. NS/NR

#### Post-pregunta

Durante el 2008 el proceso de contratacin:

e. Cumpli con los requisitos legales

#### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia a caractersticas que se presentaron en el desarrollo de los procesos de contratacin, con el fin de conocer hasta donde la entidad ha cumplido con la normatividad vigente.

Los literales de sta pregunta se valoran en funcin del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario frente a diferentes condiciones que deben cumplirse en el proceso contractual en cuestin.

- a. Promovi la postulacin de diferentes propuestas: permiti que cierto nmero de oferentes presentaran sus propuestas, con el fin de diversificar las.
- b. Aplic criterios de seleccin basados en el mrito de las propuestas: tuvo en cuenta la economa de las propuestas a la hora de seleccionar.
- c. Sigui el cronograma establecido: cumpli con los tiempos establecidos asignados para el cumplimiento de la labor asignada.
- d. Sigui los lineamientos de los organismos de control:
- e. Cumpli con los requisitos legales. En especial aquellas de la ley de contratacin pblica vigente.
- f. Estuvo influido por el Intercambio de favores, para beneficiar a un determinado proponente: durante el desarrollo de los procesos de contratacin se present sta modalidad de prcticas irregulares.
- g. Incluy etapas que fueron innecesarias: a mitad del desarrollo del proceso se erigieron nuevos pasos, con el fin de que unos pocos proponentes se favorecieran de su conocimiento.
- h. Gener condiciones de igualdad: permiti que en el proceso todos los proponentes compartieran las mismas condiciones de oportunidad de acceso a la informacin del proceso.
- i. Estuvo influido por pagos, para beneficiar a un determinado proponente: en el desarrollo de los procesos se contratacin se present esta modalidad de prcticas irregulares.

## Cumpli con los requisitos legales (E14E\_mdf)

### Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

#### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

#### Universo de estudio

## Cumpli con los requisitos legales (E14E\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional y que adems conocieron la realizacin de algn proceso de contratacin de bienes y servicios de la entidad que contestaron en la pregunta E13. la respuesta S

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2008 el proceso de contratacin:

d. Sigui los lineamientos de los organismos de control

### Pregunta textual

Durante el 2008 el proceso de contratacin:

e. Cumpli con los requisitos legales

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

### Post-pregunta

Durante el 2008 el proceso de contratacin:

f. Estuvo influido por el intercambio de favores para beneficiar un determinado proponente

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia a caractersticas que se presentaron en el desarrollo de los procesos de contratacin, con el fin de conocer hasta donde la entidad ha cumplido con la normatividad vigente.

Los literales de sta pregunta se valoran en funcin del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario frente a diferentes condiciones que deben cumplirse en el proceso contractual en cuestin.

- a. Promovi la postulacin de diferentes propuestas: permiti que cierto nmero de oferentes presentaran sus propuestas, con el fin de diversificar las.
- b. Aplic criterios de seleccin basados en el mrito de las propuestas: tuvo en cuenta la economa de las propuestas a la hora de seleccionar.
- c. Sigui el cronograma establecido: cumpli con los tiempos establecidos asignados para el cumplimiento de la labor asignada.
- d. Sigui los lineamientos de los organismos de control:
- e. Cumpli con los requisitos legales. En especial aquellas de la ley de contratacin pblica vigente.
- f. Estuvo influido por el intercambio de favores, para beneficiar a un determinado proponente: durante el desarrollo de los procesos de contratacin se present sta modalidad de prcticas irregulares.
- g. Incluy etapas que fueron innecesarias: a mitad del desarrollo del proceso se erigieron nuevos pasos, con el fin de que unos pocos proponentes se favorecieran de su conocimiento.
- h. Gener condiciones de igualdad: permiti que en el proceso todos los proponentes compartieran las mismas condiciones de oportunidad de acceso a la informacin del proceso.
- i. Estuvo influido por pagos, para beneficiar a un determinado proponente: en el desarrollo de los procesos de contratacin se present esta modalidad de prcticas irregulares.

## Estuvo influido por el intercambio de favores para beneficiar un determinado proponente (E14F\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Universo de estudio

## Estuvo influido por el intercambio de favores para beneficiar un determinado proponente (E14F\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional y que adems conocieron la realizacin de algn proceso de contratacin de bienes y servicios de la entidad que contestaron en la pregunta E13. la respuesta S

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2008 el proceso de contratacin:

e. Cumpli con los requisitos legales

### Pregunta textual

Durante el 2008 el proceso de contratacin:

f. Estuvo influido por el intercambio de favores para beneficiar un determinado proponente

1. Totalmente de acuerdo
2. De acuerdo
4. En desacuerdo
5. Totalmente en desacuerdo
9. NS/NR

### Post-pregunta

Durante el 2008 el proceso de contratacin:

g. Incluyo etapas que fueron innecesarias.

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia a caractersticas que se presentaron en el desarrollo de los procesos de contratacin, con el fin de conocer hasta donde la entidad ha cumplido con la normatividad vigente.

Los literales de sta pregunta se valoran en funcin del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario frente a diferentes condiciones que deben cumplirse en el proceso contractual en cuestin.

- a. Promovi la postulacin de diferentes propuestas: permiti que cierto nmero de oferentes presentaran sus propuestas, con el fin de diversificar las.
- b. Aplic criterios de seleccin basados en el mrito de las propuestas: tuvo en cuenta la economa de las propuestas a la hora de seleccionar.
- c. Sigui el cronograma establecido: cumpli con los tiempos establecidos asignados para el cumplimiento de la labor asignada.
- d. Sigui los lineamientos de los organismos de control:
- e. Cumpli con los requisitos legales. En especial aquellas de la ley de contratacin pblica vigente.
- f. Estuvo influido por el intercambio de favores, para beneficiar a un determinado proponente: durante el desarrollo de los procesos de contratacin se present sta modalidad de prcticas irregulares.
- g. Incluy etapas que fueron innecesarias: a mitad del desarrollo del proceso se erigieron nuevos pasos, con el fin de que unos pocos proponentes se favorecieran de su conocimiento.
- h. Gener condiciones de igualdad: permiti que en el proceso todos los proponentes compartieran las mismas condiciones de oportunidad de acceso a la informacin del proceso.
- i. Estuvo influido por pagos, para beneficiar a un determinado proponente: en el desarrollo de los procesos de contratacin se present esta modalidad de prcticas irregulares.

## Incluyo etapas que fueron innecesarias. (E14G\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Descripcin



## Incluyo etapas que fueron innecesarias. (E14G\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Etapas innecesarias: pasos tediosos en el proceso de contratacin (firmas, sellos y avales)

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional y que adems conocieron la realizacin de algn proceso de contratacin de bienes y servicios de la entidad que contestaron en la pregunta E13. la respuesta S

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2008 el proceso de contratacin:

f. Estuvo influido por el intercambio de favores para beneficiar un determinado proponente

### Pregunta textual

Durante el 2008 el proceso de contratacin:

g. Incluyo etapas que fueron innecesarias.

1. Totalmente de acuerdo
2. De acuerdo
4. En desacuerdo
5. Totalmente en desacuerdo
9. NS/NR

### Post-pregunta

Durante el 2008 el proceso de contratacin:

h. Gener condiciones de igualdad

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia a caractersticas que se presentaron en el desarrollo de los procesos de contratacin, con el fin de conocer hasta donde la entidad ha cumplido con la normatividad vigente.

Los literales de sta pregunta se valoran en funcin del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario frente a diferentes condiciones que deben cumplirse en el proceso contractual en cuestin.

- a. Promovi la postulacin de diferentes propuestas: permiti que cierto nmero de oferentes presentaran sus propuestas, con el fin de diversificar las.
- b. Aplic criterios de seleccin basados en el mrito de las propuestas: tuvo en cuenta la economa de las propuestas a la hora de seleccionar.
- c. Sigui el cronograma establecido: cumpli con los tiempos establecidos asignados para el cumplimiento de la labor asignada.
- d. Sigui los lineamientos de los organismos de control:
- e. Cumpli con los requisitos legales. En especial aquellas de la ley de contratacin pblica vigente.
- f. Estuvo influido por el Intercambio de favores, para beneficiar a un determinado proponente: durante el desarrollo de los procesos de contratacin se present sta modalidad de prcticas irregulares.
- g. Incluy etapas que fueron innecesarias: a mitad del desarrollo del proceso se erigieron nuevos pasos, con el fin de que unos pocos proponentes se favorecieran de su conocimiento.
- h. Gener condiciones de igualdad: permiti que en el proceso todos los proponentes compartieran las mismas condiciones de oportunidad de acceso a la informacin del proceso.
- i. Estuvo influido por pagos, para beneficiar a un determinado proponente: en el desarrollo de los procesos de contratacin se present esta modalidad de prcticas irregulares.

## Gener condiciones de igualdad (E14H\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta  
Formato: character  
Ancho: 1

Casos vlidos: 0  
Invlidos: 0

**Gener condiciones de igualdad (E14H\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Universo de estudio**

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional y que adems conocieron la realizacin de algun proceso de contratacin de bienes y servicios de la entidad que contestaron en la pregunta E13. la respuesta S

**Fuente de informacin**

Directo

**Pre-pregunta**

Durante el 2008 el proceso de contratacin:

g. Incluyo etapas que fueron innecesarias.

**Pregunta textual**

Durante el 2008 el proceso de contratacin:

h. Gener condiciones de igualdad

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo
- 9. NS/NR

**Post-pregunta**

Durante el 2008 el proceso de contratacin:

i. Estuvo influido por pagos, para beneficiar un determinado proponente.

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Esta pregunta hace referencia a caractersticas que se presentaron en el desarrollo de los procesos de contratacin, con el fin de conocer hasta donde la entidad ha cumplido con la normatividad vigente.

Los literales de sta pregunta se valoran en funcin del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario frente a diferentes condiciones que deben cumplirse en el proceso contractual en cuestin.

- a. Promovi la postulacin de diferentes propuestas: permiti que cierto nmero de oferentes presentaran sus propuestas, con el fin de diversificar las.
- b. Aplic criterios de seleccin basados en el mrito de las propuestas: tuvo en cuenta la economa de las propuestas a la hora de seleccionar.
- c. Sigui el cronograma establecido: cumpli con los tiempos establecidos asignados para el cumplimiento de la labor asignada.
- d. Sigui los lineamientos de los organismos de control:
- e. Cumpli con los requisitos legales. En especial aquellas de la ley de contratacin pblica vigente.
- f. Estuvo influido por el Intercambio de favores, para beneficiar a un determinado proponente: durante el desarrollo de los procesos de contratacin se present sta modalidad de prcticas irregulares.
- g. Incluy etapas que fueron innecesarias: a mitad del desarrollo del proceso se erigieron nuevos pasos, con el fin de que unos pocos proponentes se favorecieran de su conocimiento.
- h. Gener condiciones de igualdad: permiti que en el proceso todos los proponentes compartieran las mismas condiciones de oportunidad de acceso a la informacin del proceso.
- i. Estuvo influido por pagos, para beneficiar a un determinado proponente: en el desarrollo de los procesos se contratacin se present esta modalidad de prcticas irregulares.

**Estuvo influido por pagos, para beneficiar un determinado proponente. (E14I\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Informacin general**

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

## Estuvo influido por pagos, para beneficiar un determinado proponente. (E14I\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional y que adems conocieron la realizacin de algn proceso de contratacin de bienes y servicios de la entidad que contestaron en la pregunta E13. la respuesta S

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2008 el proceso de contratacin:

h. Gener condiciones de igualdad

### Pregunta textual

Durante el 2008 el proceso de contratacin:

i. Estuvo influido por pagos, para beneficiar un determinado proponente.

1. Totalmente de acuerdo
2. De acuerdo
4. En desacuerdo
5. Totalmente en desacuerdo
9. NS/NR

### Post-pregunta

Durante el 2008, con qu frecuencia la vinculacin del personal contratista en la entidad:

a. Se bas en vnculos personales, familiares o de amistad?

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia a caractersticas que se presentaron en el desarrollo de los procesos de contratacin, con el fin de conocer hasta donde la entidad ha cumplido con la normatividad vigente.

Los literales de sta pregunta se valoran en funcin del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario frente a diferentes condiciones que deben cumplirse en el proceso contractual en cuestin.

- a. Promovi la postulacin de diferentes propuestas: permiti que cierto nmero de oferentes presentaran sus propuestas, con el fin de diversificar las.
- b. Aplic criterios de seleccin basados en el mrito de las propuestas: tuvo en cuenta la economa de las propuestas a la hora de seleccionar.
- c. Sigui el cronograma establecido: cumpli con los tiempos establecidos asignados para el cumplimiento de la labor asignada.
- d. Sigui los lineamientos de los organismos de control:
- e. Cumpli con los requisitos legales. En especial aquellas de la ley de contratacin pblica vigente.
- f. Estuvo influido por el intercambio de favores, para beneficiar a un determinado proponente: durante el desarrollo de los procesos de contratacin se present sta modalidad de prcticas irregulares.
- g. Incluy etapas que fueron innecesarias: a mitad del desarrollo del proceso se erigieron nuevos pasos, con el fin de que unos pocos proponentes se favorecieran de su conocimiento.
- h. Gener condiciones de igualdad: permiti que en el proceso todos los proponentes compartieran las mismas condiciones de oportunidad de acceso a la informacin del proceso.
- i. Estuvo influido por pagos, para beneficiar a un determinado proponente: en el desarrollo de los procesos de contratacin se present esta modalidad de prcticas irregulares.

## Se bas en vnculos personales, familiares o de amistad? Se bas en vnculos personales, familiares o de amistad? (E15A\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

## Se bas en vnculos personales, familiares o de amistad? Se bas en vnculos personales, familiares o de amistad? (E15A\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Tipo: Discreta

Casos vlidos: 0

Formato: character

Invlidos: 0

Ancho: 1

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2008 el proceso de contratacin:

i. Estuvo influido por pagos, para beneficiar un determinado proponente.

### Pregunta textual

Durante el 2008, con qu frecuencia la vinculacin del personal contratista en la entidad:

a. Se bas en vnculos personales, familiares o de amistad?

1. Siempre
2. Frecuentemente
4. Rara Vez
5. Nunca
9. NS/NR

### Post-pregunta

Durante el 2008, con qu frecuencia la vinculacin del personal contratista en la entidad:

b. Se bas en influencias polticas?

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Con esta pregunta se puede conocer cuales son los principales factores que explican la eleccin y el tipo de funcionarios que son vinculados como personal contratista.

De esta forma los literales de esta pregunta indagan la frecuencia con que se toman en cuenta este tipo de factores en este proceso contractual.

- a. Se bas en vnculos familiares, personales o de amistad?
- b. Se bas en influencias polticas?
- c. Se bas en vnculos regionalistas?
- d. Se bas en las competencias de los aspirantes (educacin y experiencia)?
- e. Se bas en pagos extraoficiales?
- f. Se baso en intercambio de favores?
- g. Fue de conocimiento pblico?

## Se bas en influencias polticas? (E15B\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Casos vlidos: 0

Formato: character

Invlidos: 0

Ancho: 1

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

**Se bas en influencias polticas? (E15B\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Directo

**Pre-pregunta**

Durante el 2008, con qu frecuencia la vinculacin del personal contratista en la entidad:

a. Se bas en vnculos personales, familiares o de amistad?

**Pregunta textual**

Durante el 2008, con qu frecuencia la vinculacin del personal contratista en la entidad:

b. Se bas en influencias polticas?

1. Siempre
2. Frecuentemente
4. Rara Vez
5. Nunca
9. NS/NR

**Post-pregunta**

Durante el 2008, con qu frecuencia la vinculacin del personal contratista en la entidad:

c. Se bas en vnculos regionalistas?

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Con esta pregunta se puede conocer cuales son los principales factores que explican la eleccin y el tipo de funcionarios que son vinculados como personal contratista.

De esta forma los literales de esta pregunta indagan la frecuencia con que se toman en cuenta este tipo de factores en este proceso contractual.

- a. Se bas en vnculos familiares, personales o de amistad?
- b. Se bas en influencias polticas?
- c. Se bas en vnculos regionalistas?
- d. Se bas en las competencias de los aspirantes (educacin y experiencia)?
- e. Se bas en pagos extraoficiales?
- f. Se baso en intercambio de favores?
- g. Fue de conocimiento pblico?

**Se bas en vnculos regionalistas? Se bas en vnculos regionalistas?  
Se bas en vnculos regionalistas? (E15C\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Informacin general**

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

**Universo de estudio**

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

**Fuente de informacin**

Directo

**Pre-pregunta**

Durante el 2008, con qu frecuencia la vinculacin del personal contratista en la entidad:

b. Se bas en influencias polticas?

**Pregunta textual**

## Se bas en vnculos regionalistas? Se bas en vnculos regionalistas? Se bas en vnculos regionalistas? (E15C\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Durante el 2008, con qu frecuencia la vinculacin del personal contratista en la entidad:

c. Se bas en vnculos regionalistas?

1. Siempre
2. Frecuentemente
4. Rara Vez
5. Nunca
9. NS/NR

### Post-pregunta

Durante el 2008, con qu frecuencia la vinculacin del personal contratista en la entidad:

d. Se bas en las competencias de los aspirantes (educacin y experiencia)?

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Con esta pregunta se puede conocer cuales son los principales factores que explican la eleccin y el tipo de funcionarios que son vinculados como personal contratista.

De esta forma los literales de esta pregunta indagan la frecuencia con que se toman en cuenta este tipo de factores en este proceso contractual.

- a. Se bas en vnculos familiares, personales o de amistad?
- b. Se bas en influencias polticas?
- c. Se bas en vnculos regionalistas?
- d. Se bas en las competencias de los aspirantes (educacin y experiencia)?
- e. Se bas en pagos extraoficiales?
- f. Se baso en intercambio de favores?
- g. Fue de conocimiento pblico?

## Se bas en las competencias de los aspirantes (educacin y experiencia)? (E15D\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Descripcin

Competencias de los aspirantes: este se puede representar en experiencias profesionales, mritos, desempeo, nivel educativo, pruebas escritas o entrevistas.

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2008, con qu frecuencia la vinculacin del personal contratista en la entidad:

c. Se bas en vnculos regionalistas?

### Pregunta textual

## Se bas en las competencias de los aspirantes (educacin y experiencia)? (E15D\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Durante el 2008, con qu frecuencia la vinculacin del personal contratista en la entidad:

d. Se bas en las competencias de los aspirantes (educacin y experiencia)?

- 5 Siempre
- 4 Frecuentemente
- 2 Rara Vez
- 1 Nunca
- 9 NS/NR

### Post-pregunta

Durante el 2008, con qu frecuencia la vinculacin del personal contratista en la entidad:

e. Se bas en pagos extraoficiales?

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Con esta pregunta se puede conocer cuales son los principales factores que explican la eleccin y el tipo de funcionarios que son vinculados como personal contratista.

De esta forma los literales de esta pregunta indagan la frecuencia con que se toman en cuenta este tipo de factores en este proceso contractual.

- a. Se bas en vnculos familiares, personales o de amistad?
- b. Se bas en influencias polticas?
- c. Se bas en vnculos regionalistas?
- d. Se bas en las competencias de los aspirantes (educacin y experiencia)?
- e. Se bas en pagos extraoficiales?
- f. Se baso en intercambio de favores?
- g. Fue de conocimiento pblico?

## Se bas en pagos extraoficiales? (E15E\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones de corporaciones regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2008, con qu frecuencia la vinculacin del personal contratista en la entidad:

d. Se bas en las competencias de los aspirantes (educacin y experiencia)?

### Pregunta textual

Durante el 2008, con qu frecuencia la vinculacin del personal contratista en la entidad:

e. Se bas en pagos extraoficiales?

- 1 Siempre
- 2 Frecuentemente
- 4 Rara Vez
- 5 Nunca
- 9 NS/NR

**Se bas en pagos extraoficiales? (E15E\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Post-pregunta**

Durante el 2008, con qu frecuencia la vinculacin del personal contratista en la entidad:

f. Se bas en intercambio de favores?

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Con esta pregunta se puede conocer cuales son los principales factores que explican la eleccin y el tipo de funcionarios que son vinculados como personal contratista.

De esta forma los literales de esta pregunta indagan la frecuencia con que se toman en cuenta este tipo de factores en este proceso contractual.

- a. Se bas en vnculos familiares, personales o de amistad?
- b. Se bas en influencias polticas?
- c. Se bas en vnculos regionalistas?
- d. Se bas en las competencias de los aspirantes (educacin y experiencia)?
- e. Se bas en pagos extraoficiales?
- f. Se baso en intercambio de favores?
- g. Fue de conocimiento pblico?

**Se bas en intercambio de favores? (E15F\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Informacin general**

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

**Universo de estudio**

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

**Fuente de informacin**

Directo

**Pre-pregunta**

Durante el 2008, con qu frecuencia la vinculacin del personal contratista en la entidad:

e. Se bas en pagos extraoficiales?

**Pregunta textual**

Durante el 2008, con qu frecuencia la vinculacin del personal contratista en la entidad:

f. Se bas en intercambio de favores?

- 1 Siempre
- 2 Frecuentemente
- 4 Rara Vez
- 5 Nunca
- 9 NS/NR

**Post-pregunta**

Durante el 2008, con qu frecuencia la vinculacin del personal contratista en la entidad:

g. Fue de conocimiento pblico?

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**



## Se bas en intercambio de favores? (E15F\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Con esta pregunta se puede conocer cuales son los principales factores que explican la eleccin y el tipo de funcionarios que son vinculados como personal contratista.

De esta forma los literales de esta pregunta indagan la frecuencia con que se toman en cuenta este tipo de factores en este proceso contractual.

- a. Se bas en vnculos familiares, personales o de amistad?
- b. Se bas en influencias polticas?
- c. Se bas en vnculos regionalistas?
- d. Se bas en las competencias de los aspirantes (educacin y experiencia)?
- e. Se bas en pagos extraoficiales?
- f. Se baso en intercambio de favores?
- g. Fue de conocimiento pblico?

## Fue de conocimiento pblico? (E15G\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Descripcin

Por conocimiento pblico en este proceso se entiende que prima el acceso oportuno y sin obstruccin a la informacin pblica relacionada con procedimientos, costos y recursos.

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2008, con qu frecuencia la vinculacin del personal contratista en la entidad:

- f. Se bas en intercambio de favores?

### Pregunta textual

Durante el 2008, con qu frecuencia la vinculacin del personal contratista en la entidad:

- g. Fue de conocimiento pblico?

5 Siempre

4 Frecuentemente

2 Rara Vez

1 Nunca

9 NS/NR

### Post-pregunta

Durante el 2008, en la entidad con qu frecuencia:

- a. Las decisiones directivas relacionadas con el recurso humano se registraron formalmente?

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

## Fue de conocimiento pblico? (E15G\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Con esta pregunta se puede conocer cuales son los principales factores que explican la eleccin y el tipo de funcionarios que son vinculados como personal contratista.

De esta forma los literales de esta pregunta indagan la frecuencia con que se toman en cuenta este tipo de factores en este proceso contractual.

- a. Se bas en vnculos familiares, personales o de amistad?
- b. Se bas en influencias polticas?
- c. Se bas en vnculos regionalistas?
- d. Se bas en las competencias de los aspirantes (educacin y experiencia)?: este se puede representar en experiencias profesionales, mritos, desempeo, nivel educativo, pruebas escritas o entrevistas.
- e. Se bas en pagos extraoficiales?
- f. Se baso en intercambio de favores?
- g. Fue de conocimiento pblico?: por conocimiento pblico en este proceso se entiende que prima el acceso oportuno y sin obstruccin a la informacin pblica relacionada con procedimientos, costos y recursos.

## Las decisiones directivas relacionadas con el recurso humano se registraron formalmente? (E16A\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2008, con qu frecuencia la vinculacin del personal contratista en la entidad:

- g. Fue de conocimiento pblico?

### Pregunta textual

Durante el 2008, en la entidad con qu frecuencia:

- a. Las decisiones directivas relacionadas con el recurso humano se registraron formalmente?

5 Siempre

4 Frecuentemente

2 Rara Vez

1 Nunca

9 NS/NR

### Post-pregunta

Durante el 2008, en la entidad con qu frecuencia:

- b. Las tareas de los funcionarios se documentaron formalmente?

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

## Las decisiones directivas relacionadas con el recurso humano se registraron formalmente? (E16A\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

La pregunta hace referencia a la aplicacin de normas de registro y publicidad en la administracin del personal de planta, con el fin de conocer la existencia de soportes o evidencias del desempeo de las actividades de cada uno de los funcionarios dentro de la entidad.

Los literales de esta pregunta indagan la frecuencia con que se siguen normas de registro y publicidad en la administracin de personal de planta.

- Las decisiones directivas relacionadas con el recurso humano se registraron formalmente?: a travs de medio escrito, con los avales requeridos.
- Las tareas de los funcionarios se documentaron formalmente?: existe documentacin que especifique las tareas de los funcionarios.
- La evaluacin del desempeo se ejecut conforme a las normas establecidas?: se refiere a la implementacin ordenada de un sistema de premios y castigos con respecto al desempeo de los funcionarios.
- Los conflictos laborales se resolvieron mediante mecanismos claramente definidos?: se recurri a un conducto regular para resolver situaciones conflictivas al interior de la entidad.
- En la administracin del recurso humano, se aplicaron procedimientos previamente establecidos?: en todas las decisiones relacionadas con la administracin del recurso humano, se tuvo en cuenta las normas previamente establecidas.
- Las reglas empleadas para el traslado, ascenso y retiro de los funcionarios se conocieron con suficiente antelacin?: conocimiento de suficiente antelacin se relaciona que los funcionarios deben de conocer con un tiempo prudente las reglas empleadas para los movimientos de personal al interior de la entidad.

## Las tareas de los funcionarios se documentaron formalmente? (E16B\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2008, en la entidad con qu frecuencia:

- Las decisiones directivas relacionadas con el recurso humano se registraron formalmente?

### Pregunta textual

Durante el 2008, en la entidad con qu frecuencia:

- Las tareas de los funcionarios se documentaron formalmente?

5 Siempre

4 Frecuentemente

2 Rara Vez

1 Nunca

9 NS/NR

### Post-pregunta

Durante el 2008, en la entidad con qu frecuencia:

- La evaluacin del desempeo se ejecuto conforme a las normas establecidas?

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

## Las tareas de los funcionarios se documentaron formalmente? (E16B\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

La pregunta hace referencia a la aplicacin de normas de registro y publicidad en la administracin del personal de planta, con el fin de conocer la existencia de soportes o evidencias del desempeo de las actividades de cada uno de los funcionarios dentro de la entidad.

Los literales de esta pregunta indagan la frecuencia con que se siguen normas de registro y publicidad en la administracin de personal de planta.

- Las decisiones directivas relacionadas con el recurso humano se registraron formalmente?: a travs de medio escrito, con los avales requeridos.
- Las tareas de los funcionarios se documentaron formalmente?: existe documentacin que especifique las tareas de los funcionarios.
- La evaluacin del desempeo se ejecut conforme a las normas establecidas?: se refiere a la implementacin ordenada de un sistema de premios y castigos con respecto al desempeo de los funcionarios.
- Los conflictos laborales se resolvieron mediante mecanismos claramente definidos?: se recurri a un conducto regular para resolver situaciones conflictivas al interior de la entidad.
- En la administracin del recurso humano, se aplicaron procedimientos previamente establecidos?: en todas las decisiones relacionadas con la administracin del recurso humano, se tuvo en cuenta las normas previamente establecidas.
- Las reglas empleadas para el traslado, ascenso y retiro de los funcionarios se conocieron con suficiente antelacin?: conocimiento de suficiente antelacin se relaciona que los funcionarios deben de conocer con un tiempo prudente las reglas empleadas para los movimientos de personal al interior de la entidad.

## La evaluacin del desempeo se ejecuto conforme a las normas establecidas? (E16C\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Descripcin

La evaluacin de desempeo es un mecanismo de seguimiento del rendimiento laboral de los funcionarios y hace referencia a los instrumentos que disea el Departamento Administrativo de la Funcin Pblica- DAFP en la materia.

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2008, en la entidad con qu frecuencia:

- Las tareas de los funcionarios se documentaron formalmente?

### Pregunta textual

Durante el 2008, en la entidad con qu frecuencia:

- La evaluacin del desempeo se ejecuto conforme a las normas establecidas?

5 Siempre

4 Frecuentemente

2 Rara Vez

1 Nunca

9 NS/NR

### Post-pregunta

Durante el 2008, en la entidad con qu frecuencia:

- Los conflictos laborales se resolvieron mediante mecanismos claramente definidos?

## La evaluacin del desempeo se ejecuto conforme a las normas establecidas? (E16C\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

La pregunta hace referencia a la aplicacin de normas de registro y publicidad en la administracin del personal de planta, con el fin de conocer la existencia de soportes o evidencias del desempeo de las actividades de cada uno de los funcionarios dentro de la entidad.

Los literales de esta pregunta indagan la frecuencia con que se siguen normas de registro y publicidad en la administracin de personal de planta.

- Las decisiones directivas relacionadas con el recurso humano se registraron formalmente?: a travs de medio escrito, con los avales requeridos.
- Las tareas de los funcionarios se documentaron formalmente?: existe documentacin que especifique las tareas de los funcionarios.
- La evaluacin del desempeo se ejecut conforme a las normas establecidas?: se refiere a la implementacin ordenada de un sistema de premios y castigos con respecto al desempeo de los funcionarios.
- Los conflictos laborales se resolvieron mediante mecanismos claramente definidos?: se recurri a un conducto regular para resolver situaciones conflictivas al interior de la entidad.
- En la administracin del recurso humano, se aplicaron procedimientos previamente establecidos?: en todas las decisiones relacionadas con la administracin del recurso humano, se tuvo en cuenta las normas previamente establecidas.
- Las reglas empleadas para el traslado, ascenso y retiro de los funcionarios se conocieron con suficiente antelacin?: conocimiento de suficiente antelacin se relaciona que los funcionarios deben de conocer con un tiempo prudente las reglas empleadas para los movimientos de personal al interior de la entidad.

## Los conflictos laborales se resolvieron mediante mecanismos claramente definidos? (E16D\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2008, en la entidad con qu frecuencia:

- La evaluacin del desempeo se ejecuto conforme a las normas establecidas?

### Pregunta textual

Durante el 2008, en la entidad con qu frecuencia:

- Los conflictos laborales se resolvieron mediante mecanismos claramente definidos?

5 Siempre

4 Frecuentemente

2 Rara Vez

1 Nunca

9 NS/NR

### Post-pregunta

Durante el 2008, en la entidad con qu frecuencia:

- En la administracin del recurso humano, se aplicaron procedimientos previamente establecidos?

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

## Los conflictos laborales se resolvieron mediante mecanismos claramente definidos? (E16D\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

La pregunta hace referencia a la aplicacin de normas de registro y publicidad en la administracin del personal de planta, con el fin de conocer la existencia de soportes o evidencias del desempeo de las actividades de cada uno de los funcionarios dentro de la entidad.

Los literales de esta pregunta indagan la frecuencia con que se siguen normas de registro y publicidad en la administracin de personal de planta.

- Las decisiones directivas relacionadas con el recurso humano se registraron formalmente?: a travs de medio escrito, con los avales requeridos.
- Las tareas de los funcionarios se documentaron formalmente?: existe documentacin que especifique las tareas de los funcionarios.
- La evaluacin del desempeo se ejecut conforme a las normas establecidas?: se refiere a la implementacin ordenada de un sistema de premios y castigos con respecto al desempeo de los funcionarios.
- Los conflictos laborales se resolvieron mediante mecanismos claramente definidos?: se recurri a un conducto regular para resolver situaciones conflictivas al interior de la entidad.
- En la administracin del recurso humano, se aplicaron procedimientos previamente establecidos?: en todas las decisiones relacionadas con la administracin del recurso humano, se tuvo en cuenta las normas previamente establecidas.
- Las reglas empleadas para el traslado, ascenso y retiro de los funcionarios se conocieron con suficiente antelacin?: conocimiento de suficiente antelacin se relaciona que los funcionarios deben de conocer con un tiempo prudente las reglas empleadas para los movimientos de personal al interior de la entidad.

## En la administracin del recurso humano, se aplicaron procedimientos previamente establecidos? (E16E\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2008, en la entidad con qu frecuencia:

d. Los conflictos laborales se resolvieron mediante mecanismos claramente definidos?

### Pregunta textual

Durante el 2008, en la entidad con qu frecuencia:

e. En la administracin del recurso humano, se aplicaron procedimientos previamente establecidos?

5 Siempre

4 Frecuentemente

2 Rara Vez

1 Nunca

9 NS/NR

### Post-pregunta

Durante el 2008, en la entidad con qu frecuencia:

f. Las reglas empleadas para el traslado, ascenso y retiro de los funcionarios se conocieron con suficiente antelacin?

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

## En la administracin del recurso humano, se aplicaron procedimientos previamente establecidos? (E16E\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

La pregunta hace referencia a la aplicacin de normas de registro y publicidad en la administracin del personal de planta, con el fin de conocer la existencia de soportes o evidencias del desempeo de las actividades de cada uno de los funcionarios dentro de la entidad.

Los literales de esta pregunta indagan la frecuencia con que se siguen normas de registro y publicidad en la administracin de personal de planta.

- Las decisiones directivas relacionadas con el recurso humano se registraron formalmente?: a travs de medio escrito, con los avales requeridos.
- Las tareas de los funcionarios se documentaron formalmente?: existe documentacin que especifique las tareas de los funcionarios.
- La evaluacin del desempeo se ejecut conforme a las normas establecidas?: se refiere a la implementacin ordenada de un sistema de premios y castigos con respecto al desempeo de los funcionarios.
- Los conflictos laborales se resolvieron mediante mecanismos claramente definidos?: se recurri a un conducto regular para resolver situaciones conflictivas al interior de la entidad.
- En la administracin del recurso humano, se aplicaron procedimientos previamente establecidos?: en todas las decisiones relacionadas con la administracin del recurso humano, se tuvo en cuenta las normas previamente establecidas.
- Las reglas empleadas para el traslado, ascenso y retiro de los funcionarios se conocieron con suficiente antelacin?: conocimiento de suficiente antelacin se relaciona que los funcionarios deben de conocer con un tiempo prudente las reglas empleadas para los movimientos de personal al interior de la entidad.

## Las reglas empleadas para el traslado, ascenso y retiro de los funcionarios se conocieron con suficiente antelacin? (E16F\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2008, en la entidad con qu frecuencia:

- En la administracin del recurso humano, se aplicaron procedimientos previamente establecidos?

### Pregunta textual

Durante el 2008, en la entidad con qu frecuencia:

- Las reglas empleadas para el traslado, ascenso y retiro de los funcionarios se conocieron con suficiente antelacin?

5 Siempre

4 Frecuentemente

2 Rara Vez

1 Nunca

9 NS/NR

### Post-pregunta

Durante el 2008, en general, con qu frecuencia las directrices generadas en la entidad,:

- Fueron comunicadas oportunamente?

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

## Las reglas empleadas para el traslado, ascenso y retiro de los funcionarios se conocieron con suficiente antelación? (E16F\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

La pregunta hace referencia a la aplicación de normas de registro y publicidad en la administración del personal de planta, con el fin de conocer la existencia de soportes o evidencias del desempeño de las actividades de cada uno de los funcionarios dentro de la entidad.

Los literales de esta pregunta indagan la frecuencia con que se siguen normas de registro y publicidad en la administración de personal de planta.

- Las decisiones directivas relacionadas con el recurso humano se registraron formalmente?: a través de medio escrito, con los avales requeridos.
- Las tareas de los funcionarios se documentaron formalmente?: existe documentación que especifique las tareas de los funcionarios.
- La evaluación del desempeño se ejecutó conforme a las normas establecidas?: se refiere a la implementación ordenada de un sistema de premios y castigos con respecto al desempeño de los funcionarios.
- Los conflictos laborales se resolvieron mediante mecanismos claramente definidos?: se recurrió a un conducto regular para resolver situaciones conflictivas al interior de la entidad.
- En la administración del recurso humano, se aplicaron procedimientos previamente establecidos?: en todas las decisiones relacionadas con la administración del recurso humano, se tuvo en cuenta las normas previamente establecidas.
- Las reglas empleadas para el traslado, ascenso y retiro de los funcionarios se conocieron con suficiente antelación?: conocimiento de suficiente antelación se relaciona que los funcionarios deben de conocer con un tiempo prudente las reglas empleadas para los movimientos de personal al interior de la entidad.

## Fueron comunicadas oportunamente? (F17A\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Información general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos válidos: 0

Inválidos: 0

### Descripción

Las directrices internas:

Son las normas y orientaciones que rigen la actuación de una entidad, en asuntos de carácter interno, a través de procesos organizacionales, formación, capacitación, sanciones, entre otros, a través de resoluciones, circulares, etc.

Las políticas externas:

Son mandatos que provienen de entidades de mayor jerarquía, especialmente del cabeza del sector al que pertenece la entidad.

### Universo de estudio

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autónomos, entes universitarios autónomos y organización electoral, ubicados en Bogotá. Adicionalmente, servidores de corporaciones autónomas regionales e instituciones de investigación científica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2008, en la entidad con qué frecuencia:

- Las reglas empleadas para el traslado, ascenso y retiro de los funcionarios se conocieron con suficiente antelación?

### Pregunta textual



## Fueron comunicadas oportunamente? (F17A\_mdf)

### Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Durante el 2008, en general, con qu frecuencia las directrices generadas en la entidad,:

a. Fueron comunicadas oportunamente?

- 5 Siempre
- 4 Frecuentemente
- 2 Rara Vez
- 1 Nunca
- 9 NS/NR

#### Post-pregunta

Durante el 2008, en general, con qu frecuencia las directrices generadas en la entidad,:

b. Fueron fciles de interpretar?

#### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia al proceso de socializacin de las directrices internas dentro de la entidad, con el fin de establecer si el mismo se da bajo condiciones de certidumbre.

Por consiguiente investiga la frecuencia con la que, de acuerdo a la percepcin de los funcionarios, las directrices generadas al interior de la entidad presentaron las siguientes caractersticas:

- a. Fueron comunicadas oportunamente?: fueron dadas a conocer justo a tiempo para su implementacin.
- b. Fueron fciles de interpretar?: fueron comprensibles y coherentes.
- c. Fueron consistentes entre s?: no existi contradiccin entre las mismas.
- d. Fueron fciles de implementar?: Fue viable su puesta en marcha.
- e. Condujeron al cumplimiento de la misin institucional?: fueron coherentes con las metas y objetivos de la entidad.
- f. Favorecieron intereses polticos?: estuvieron mediadas por algn tipo de conducta por parte de un funcionario, que utilizando su posicin, busc promover intereses polticos.
- g. Favoreci intereses familiares o personales?: estuvieron mediadas por algn tipo de conducta irregular por parte de un funcionario, que utilizando su posicin, busc promover intereses familiares o personales.

## Fueron fciles de interpretar? (F17B\_mdf)

### Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

#### Informacin general

Tipo: Discreta	Casos vlidos: 0
Formato: character	Invlidos: 0
Ancho: 1	

#### Descripcin

Las directrices internas:

Son las normas y orientaciones que rigen la actuacin de una entidad, en asuntos de carcter interno, a travs de procesos organizacin, formacin, capacitacin, sanciones, entre otros, a travs de resoluciones, circulares, etc.

Las polticas externas:

Son mandatos que provienen de entidades de mayor jerarquía, especialmente del cabeza del sector al que pertenece la entidad.

#### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

#### Fuente de informacin

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2008, en general, con qu frecuencia las directrices generadas en la entidad,:

a. Fueron comunicadas oportunamente?

## Fueron fáciles de interpretar? (F17B\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Pregunta textual

Durante el 2008, en general, con qué frecuencia las directrices generadas en la entidad,:

b. Fueron fáciles de interpretar?

- 5 Siempre
- 4 Frecuentemente
- 2 Rara Vez
- 1 Nunca
- 9 NS/NR

### Post-pregunta

Durante el 2008, en general, con qué frecuencia las directrices generadas en la entidad,:

c. Fueron consistentes entre sí?

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia al proceso de socialización de las directrices internas dentro de la entidad, con el fin de establecer si el mismo se da bajo condiciones de certidumbre.

Por consiguiente investiga la frecuencia con la que, de acuerdo a la percepción de los funcionarios, las directrices generadas al interior de la entidad presentaron las siguientes características:

- a. Fueron comunicadas oportunamente?: fueron dadas a conocer justo a tiempo para su implementación.
- b. Fueron fáciles de interpretar?: fueron comprensibles y coherentes.
- c. Fueron consistentes entre sí?: no existió contradicción entre las mismas.
- d. Fueron fáciles de implementar?: Fue viable su puesta en marcha.
- e. Condujeron al cumplimiento de la misión institucional?: fueron coherentes con las metas y objetivos de la entidad.
- f. Favorecieron intereses políticos?: estuvieron mediadas por algún tipo de conducta por parte de un funcionario, que utilizando su posición, buscó promover intereses políticos.
- g. Favorecieron intereses familiares o personales?: estuvieron mediadas por algún tipo de conducta irregular por parte de un funcionario, que utilizando su posición, buscó promover intereses familiares o personales.

## Fueron consistentes entre sí? (F17C\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Información general

Tipo: Discreta	Casos válidos: 0
Formato: character	Inválidos: 0
Ancho: 1	

### Descripción

Las directrices internas:

Son las normas y orientaciones que rigen la actuación de una entidad, en asuntos de carácter interno, a través de procesos organizacionales, formación, capacitación, sanciones, entre otros, a través de resoluciones, circulares, etc.

Las políticas externas:

Son mandatos que provienen de entidades de mayor jerarquía, especialmente del cabeza del sector al que pertenece la entidad.

### Universo de estudio

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autónomos, entes universitarios autónomos y organización electoral, ubicados en Bogotá. Adicionalmente, servidores de corporaciones de corporaciones regionales e instituciones de investigación científica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

**Fueron consistentes entre si? (F17C\_mdf)****Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008**

Durante el 2008, en general, con qu frecuencia las directrices generadas en la entidad,:

b. Fueron fciles de interpretar?

**Pregunta textual**

Durante el 2008, en general, con qu frecuencia las directrices generadas en la entidad,:

c. Fueron consistentes entre si?

5 Siempre

4 Frecuentemente

2 Rara Vez

1 Nunca

9 NS/NR

**Post-pregunta**

Durante el 2008, en general, con qu frecuencia las directrices generadas en la entidad,:

d. Fueron fciles de implementar?

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Esta pregunta hace referencia al proceso de socializacin de las directrices internas dentro de la entidad, con el fin de establecer si el mismo se da bajo condiciones de certidumbre.

Por consiguiente investiga la frecuencia con la que, de acuerdo a la percepcin de los funcionarios, las directrices generadas al interior de la entidad presentaron las siguientes caractersticas:

a. Fueron comunicadas oportunamente?: fueron dadas a conocer justo a tiempo para su implementacin.

b. Fueron fciles de interpretar?: fueron comprensibles y coherentes.

c. Fueron consistentes entre si?: no existi contradiccin entre las mismas.

d. Fueron fciles de implementar?: Fue viable su puesta en marcha.

e. Condujeron al cumplimiento de la misin institucional?: fueron coherentes con las metas y objetivos de la entidad.

f. Favorecieron intereses polticos?: estuvieron mediadas por algn tipo de conducta por parte de un funcionario, que utilizando su posicin, busc promover intereses polticos.

g. Favoreci intereses familiares o personales?: estuvieron mediadas por algn tipo de conducta irregular por parte de un funcionario, que utilizando su posicin, busc promover intereses familiares o personales.

**Fueron fciles de implementar? (F17D\_mdf)****Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008****Informacin general**

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

**Descripcin**

Las directrices internas:

Son las normas y orientaciones que rigen la actuacin de una entidad, en asuntos de carcter interno, a travs de procesos organizacin, formacin, capacitacin, sanciones, entre otros, a travs de resoluciones, circulares, etc.

Las polticas externas:

Son mandatos que provienen de entidades de mayor jerarquía, especialmente del cabeza del sector al que pertenece la entidad.

**Universo de estudio**

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

**Fuente de informacin**

Directo

**Fueron fáciles de implementar? (F17D\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Pre-pregunta**

Durante el 2008, en general, con qué frecuencia las directrices generadas en la entidad,:

c. Fueron consistentes entre sí?

**Pregunta textual**

Durante el 2008, en general, con qué frecuencia las directrices generadas en la entidad,:

d. Fueron fáciles de implementar?

5 Siempre

4 Frecuentemente

2 Rara Vez

1 Nunca

9 NS/NR

**Post-pregunta**

Durante el 2008, en general, con qué frecuencia las directrices generadas en la entidad,:

e. Condujeron al cumplimiento de la misión institucional?

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Esta pregunta hace referencia al proceso de socialización de las directrices internas dentro de la entidad, con el fin de establecer si el mismo se da bajo condiciones de certidumbre.

Por consiguiente investiga la frecuencia con la que, de acuerdo a la percepción de los funcionarios, las directrices generadas al interior de la entidad presentaron las siguientes características:

a. Fueron comunicadas oportunamente?: fueron dadas a conocer justo a tiempo para su implementación.

b. Fueron fáciles de interpretar?: fueron comprensibles y coherentes.

c. Fueron consistentes entre sí?: no existió contradicción entre las mismas.

d. Fueron fáciles de implementar?: Fue viable su puesta en marcha.

e. Condujeron al cumplimiento de la misión institucional?: fueron coherentes con las metas y objetivos de la entidad.

f. Favorecieron intereses políticos?: estuvieron mediadas por algún tipo de conducta por parte de un funcionario, que utilizando su posición, buscó promover intereses políticos.

g. Favorecieron intereses familiares o personales?: estuvieron mediadas por algún tipo de conducta irregular por parte de un funcionario, que utilizando su posición, buscó promover intereses familiares o personales.

**Condujeron al cumplimiento de la misión institucional? (F17E\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Información general**

Tipo: Discreta

Formato: carácter

Ancho: 1

Casos válidos: 0

Inválidos: 0

**Descripción**

Las directrices internas:

Son las normas y orientaciones que rigen la actuación de una entidad, en asuntos de carácter interno, a través de procesos organizacionales, formación, capacitación, sanciones, entre otros, a través de resoluciones, circulares, etc.

Las políticas externas:

Son mandatos que provienen de entidades de mayor jerarquía, especialmente del cabeza del sector al que pertenece la entidad.

**Universo de estudio**

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autónomos, entes universitarios autónomos y organización electoral, ubicados en Bogotá. Adicionalmente, servidores de corporaciones autónomas regionales e instituciones de investigación científica y ambiental ubicadas a nivel regional.

**Fuente de información**

**Condujeron al cumplimiento de la misin institucional? (F17E\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Directo

**Pre-pregunta**

Durante el 2008, en general, con qu frecuencia las directrices generadas en la entidad,:

d. Fueron fciles de implementar?

**Pregunta textual**

Durante el 2008, en general, con qu frecuencia las directrices generadas en la entidad,:

e. Condujeron al cumplimiento de la misin institucional?

5 Siempre

4 Frecuentemente

2 Rara Vez

1 Nunca

9 NS/NR

**Post-pregunta**

Durante el 2008, en general, con qu frecuencia las directrices generadas en la entidad,:

f. Favorecieron intereses polticos?

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Esta pregunta hace referencia al proceso de socializacin de las directrices internas dentro de la entidad, con el fin de establecer si el mismo se da bajo condiciones de certidumbre.

Por consiguiente investiga la frecuencia con la que, de acuerdo a la percepcin de los funcionarios, las directrices generadas al interior de la entidad presentaron las siguientes caractersticas:

a. Fueron comunicadas oportunamente?: fueron dadas a conocer justo a tiempo para su implementacin.

b. Fueron fciles de interpretar?: fueron comprensibles y coherentes.

c. Fueron consistentes entre s?: no existi contradiccin entre las mismas.

d. Fueron fciles de implementar?: Fue viable su puesta en marcha.

e. Condujeron al cumplimiento de la misin institucional?: fueron coherentes con las metas y objetivos de la entidad.

f. Favorecieron intereses polticos?: estuvieron mediadas por algn tipo de conducta por parte de un funcionario, que utilizando su posicin, busc promover intereses polticos.

g. Favoreci intereses familiares o personales?: estuvieron mediadas por algn tipo de conducta irregular por parte de un funcionario, que utilizando su posicin, busc promover intereses familiares o personales.

**Favorecieron intereses polticos? (F17F\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Informacin general**

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

**Descripcin**

Las directrices internas:

Son las normas y orientaciones que rigen la actuacin de una entidad, en asuntos de carcter interno, a travs de procesos organizacin, formacin, capacitacin, sanciones, entre otros, a travs de resoluciones, circulares, etc.

Las polticas externas:

Son mandatos que provienen de entidades de mayor jerarqu, especialmente del cabeza del sector al que pertenece la entidad.

**Universo de estudio**

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

**Favorecieron intereses polticos? (F17F\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Fuente de informacin**

Directo

**Pre-pregunta**

Durante el 2008, en general, con qu frecuencia las directrices generadas en la entidad,:

e. Condujeron al cumplimiento de la misin institucional?

**Pregunta textual**

Durante el 2008, en general, con qu frecuencia las directrices generadas en la entidad,:

f. Favorecieron intereses polticos?

1 Siempre

2 Frecuentemente

4 Rara Vez

5 Nunca

9 NS/NR

**Post-pregunta**

Durante el 2008, en general, con qu frecuencia las directrices generadas en la entidad,:

g. Favorecieron intereses familiares o personales?

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Esta pregunta hace referencia al proceso de socializacin de las directrices internas dentro de la entidad, con el fin de establecer si el mismo se da bajo condiciones de certidumbre.

Por consiguiente investiga la frecuencia con la que, de acuerdo a la percepcin de los funcionarios, las directrices generadas al interior de la entidad presentaron las siguientes caractersticas:

a. Fueron comunicadas oportunamente?: fueron dadas a conocer justo a tiempo para su implementacin.

b. Fueron fciles de interpretar?: fueron comprensibles y coherentes.

c. Fueron consistentes entre si?: no existi contradiccin entre las mismas.

d. Fueron fciles de implementar?: Fue viable su puesta en marcha.

e. Condujeron al cumplimiento de la misin institucional?: fueron coherentes con las metas y objetivos de la entidad.

f. Favorecieron intereses polticos?: estuvieron mediadas por algn tipo de conducta por parte de un funcionario, que utilizando su posicin, busc promover intereses polticos.

g. Favoreci intereses familiares o personales?: estuvieron mediadas por algn tipo de conducta irregular por parte de un funcionario, que utilizando su posicin, busc promover intereses familiares o personales.

**Favorecieron intereses familiares o personales? (F17G\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Informacin general**

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

**Descripcin**

Las directrices internas:

Son las normas y orientaciones que rigen la actuacin de una entidad, en asuntos de carcter interno, a travs de procesos organizacin, formacin, capacitacin, sanciones, entre otros, a travs de resoluciones, circulares, etc.

Las polticas externas:

Son mandatos que provienen de entidades de mayor jerarquía, especialmente del cabeza del sector al que pertenece la entidad.

**Universo de estudio**

## Favorecieron intereses familiares o personales? (F17G\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2008, en general, con qu frecuencia las directrices generadas en la entidad,:

f. Favorecieron intereses polticos?

### Pregunta textual

Durante el 2008, en general, con qu frecuencia las directrices generadas en la entidad,:

g. Favorecieron intereses familiares o personales?

1 Siempre

2 Frecuentemente

4 Rara Vez

5 Nunca

9 NS/NR

### Post-pregunta

Durante el 2008, con qu frecuencia, en la entidad, ...:

a. Se emprendieron esfuerzos para reducir la presencia de prticas irregulares?

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia al proceso de socializacin de las directrices internas dentro de la entidad, con el fin de establecer si el mismo se da bajo condiciones de certidumbre.

Por consiguiente investiga la frecuencia con la que, de acuerdo a la percepcin de los funcionarios, las directrices generadas al interior de la entidad presentaron las siguientes caractersticas:

a. Fueron comunicadas oportunamente?: fueron dadas a conocer justo a tiempo para su implementacin.

b. Fueron fciles de interpretar?: fueron comprensibles y coherentes.

c. Fueron consistentes entre si?: no existi contradiccin entre las mismas.

d. Fueron fciles de implementar?: Fue viable su puesta en marcha.

e. Condujeron al cumplimiento de la misin institucional?: fueron coherentes con las metas y objetivos de la entidad.

f. Favorecieron intereses polticos?: estuvieron mediadas por alg tipo de conducta por parte de un funcionario, que utilizando su posicin, busc promover intereses polticos.

g. Favoreci intereses familiares o personales?: estuvieron mediadas por alg tipo de conducta irregular por parte de un funcionario, que utilizando su posicin, busc promover intereses familiares o personales.

## Se emprendieron esfuerzos para reducir la presencia de prticas irregulares? (F18A\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

## Se emprendieron esfuerzos para reducir la presencia de prácticas irregulares? (F18A\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Durante el 2008, en general, con qué frecuencia las directrices generadas en la entidad,:

g. Favorecieron intereses familiares o personales?

### Pregunta textual

Durante el 2008, con qué frecuencia, en la entidad, ...:

a. Se emprendieron esfuerzos para reducir la presencia de prácticas irregulares?

- 5 Siempre
- 4 Frecuentemente
- 2 Rara Vez
- 1 Nunca
- 9 NS/NR

### Post-pregunta

Durante el 2008, con qué frecuencia, en la entidad,:

b. Se reportaron las prácticas irregulares a las autoridades competentes?

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta busca obtener la percepción de los funcionarios respecto a la conducta que asumen los directivos ante la presencia de prácticas irregulares en la entidad, estableciendo si son proclives a buscar soluciones inmediatas para contrarrestarlas.

Por consiguiente, indaga la frecuencia con la cual los directivos asumen un conjunto de conductas esperadas como mínimo.

- a. Se emprendieron esfuerzos para reducir la presencia de prácticas irregulares?: la entidad adopta estrategias para frenar las conductas en la que incurre el funcionario cuando abusa de la posición que ostenta para obtener beneficio personal o grupal.
- b. Se reportaron las prácticas irregulares a las autoridades competentes?: denuncia por el conocimiento o sospecha argumentadas de situaciones irregulares a las instancias encargadas.
- c. Se sancionó a los funcionarios que incurrieron en prácticas irregulares?: sanciones ejemplares a quienes les han sido imputadas este tipo de prácticas.
- d. La oficina de control interno disciplinario fue eficaz para contrarrestar la incidencia de prácticas irregulares?: fue receptiva a los casos denunciados, investigó y cedió las situaciones irregulares a las autoridades competentes.

## Se reportaron las prácticas irregulares a las autoridades competentes? (F18B\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Información general

Tipo: Discreta  
 Formato: character  
 Ancho: 1

Casos válidos: 0  
 Inválidos: 0

### Descripción

La práctica irregular:

Es una conducta en la que incurre el funcionario cuando abusa de la posición que ostenta, con el fin de obtener provecho personal y/o grupal.

### Universo de estudio

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autónomos, entes universitarios autónomos y organización electoral, ubicados en Bogotá. Adicionalmente, servidores de corporaciones autónomas regionales e instituciones de investigación científica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta



## Se reportaron las prácticas irregulares a las autoridades competentes? (F18B\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Durante el 2008, con qu frecuencia, en la entidad, ...:

a. Se emprendieron esfuerzos para reducir la presencia de prácticas irregulares?

### Pregunta textual

Durante el 2008, con qu frecuencia, en la entidad, ,:

b. Se reportaron las prácticas irregulares a las autoridades competentes?

5 Siempre

4 Frecuentemente

2 Rara Vez

1 Nunca

9 NS/NR

### Post-pregunta

Durante el 2008, con qu frecuencia, en la entidad, ,:

c. Se sancion a los funcionarios que incurrieron en prácticas irregulares?

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta busca obtener la percepción de los funcionarios respecto a la conducta que asumen los directivos ante la presencia de prácticas irregulares en la entidad, estableciendo si son proclives a buscar soluciones inmediatas para contrarrestarlas.

Por consiguiente, indaga la frecuencia con la cual los directivos asumen un conjunto de conductas esperadas como mnimo.

a. Se emprendieron esfuerzos para reducir la presencia de prácticas irregulares?: la entidad adopt estrategias para frenar las conductas en la que incurre el funcionario cuando abusa de la posición que ostenta para obtener beneficio personal o grupal.

b. Se reportaron las prácticas irregulares a las autoridades competentes?: denuncia por el conocimiento o sospecha argumentadas de situaciones irregulares a las instancias encargadas.

c. Se sancion a los funcionarios que incurrieron en prácticas irregulares?: sanciones ejemplares a quienes les han sido imputadas este tipo de prácticas.

d. La oficina de control interno disciplinario fue eficaz para contrarrestar la incidencia de prácticas irregulares?: fue receptiva a los casos denunciados, investig y cedi las situaciones irregulares a las autoridades competentes.

## Se sancion a los funcionarios que incurrieron en prácticas irregulares? (F18C\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2008, con qu frecuencia, en la entidad, ,:

b. Se reportaron las prácticas irregulares a las autoridades competentes?

### Pregunta textual

## Se sancion a los funcionarios que incurrieron en prácticas irregulares? (F18C\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Durante el 2008, con qué frecuencia, en la entidad,:

c. Se sancion a los funcionarios que incurrieron en prácticas irregulares?

- 5 Siempre
- 4 Frecuentemente
- 2 Rara Vez
- 1 Nunca
- 9 NS/NR

### Post-pregunta

Durante el 2008, con qué frecuencia, en la entidad,:

d. La oficina de control interno disciplinario fue eficaz para contrarrestar la incidencia de prácticas irregulares?

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta busca obtener la percepción de los funcionarios respecto a la conducta que asumen los directivos ante la presencia de prácticas irregulares en la entidad, estableciendo si son proclives a buscar soluciones inmediatas para contrarrestarlas.

Por consiguiente, indaga la frecuencia con la cual los directivos asumen un conjunto de conductas esperadas como mínimo.

- a. Se emprendieron esfuerzos para reducir la presencia de prácticas irregulares?: la entidad adoptó estrategias para frenar las conductas en la que incurre el funcionario cuando abusa de la posición que ostenta para obtener beneficio personal o grupal.
- b. Se reportaron las prácticas irregulares a las autoridades competentes?: denuncia por el conocimiento o sospecha argumentadas de situaciones irregulares a las instancias encargadas.
- c. Se sancion a los funcionarios que incurrieron en prácticas irregulares?: sanciones ejemplares a quienes les han sido imputadas este tipo de prácticas.
- d. La oficina de control interno disciplinario fue eficaz para contrarrestar la incidencia de prácticas irregulares?: fue receptiva a los casos denunciados, investigó y cedió las situaciones irregulares a las autoridades competentes.

## La oficina de control interno disciplinario fue eficaz para contrarrestar la incidencia de prácticas irregulares? (F18D\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Información general

Tipo: Discreta	Casos válidos: 0
Formato: character	Inválidos: 0
Ancho: 1	

### Universo de estudio

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autónomos, entes universitarios autónomos y organización electoral, ubicados en Bogotá. Adicionalmente, servidores de corporaciones autónomas regionales e instituciones de investigación científica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2008, con qué frecuencia, en la entidad,:

c. Se sancion a los funcionarios que incurrieron en prácticas irregulares?

### Pregunta textual

## La oficina de control interno disciplinario fue eficaz para contrarrestar la incidencia de prácticas irregulares? (F18D\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Durante el 2008, con qué frecuencia, en la entidad,:

d. La oficina de control interno disciplinario fue eficaz para contrarrestar la incidencia de prácticas irregulares?

- 5 Siempre
- 4 Frecuentemente
- 2 Rara Vez
- 1 Nunca
- 9 NS/NR

### Post-pregunta

Durante el 2008, Usted conoci ALGUNA política de carácter nacional, que se implementó en la entidad?

SI (CONTINUE)

NO (PASE A LA PREGUNTA F21)

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta busca obtener la percepción de los funcionarios respecto a la conducta que asumen los directivos ante la presencia de prácticas irregulares en la entidad, estableciendo si son proclives a buscar soluciones inmediatas para contrarrestarlas.

Por consiguiente, indaga la frecuencia con la cual los directivos asumen un conjunto de conductas esperadas como mínimo.

- a. Se emprendieron esfuerzos para reducir la presencia de prácticas irregulares?: la entidad adoptó estrategias para frenar las conductas en la que incurre el funcionario cuando abusa de la posición que ostenta para obtener beneficio personal o grupal.
- b. Se reportaron las prácticas irregulares a las autoridades competentes?: denuncia por el conocimiento o sospecha argumentadas de situaciones irregulares a las instancias encargadas.
- c. Se sancionó a los funcionarios que incurrieron en prácticas irregulares?: sanciones ejemplares a quienes les han sido imputadas este tipo de prácticas.
- d. La oficina de control interno disciplinario fue eficaz para contrarrestar la incidencia de prácticas irregulares?: fue receptiva a los casos denunciados, investigó y cedió las situaciones irregulares a las autoridades competentes.

## Durante el 2008, Usted conoci ALGUNA política de carácter nacional, que se implementó en la entidad? (F19\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Información general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos válidos: 0

Inválidos: 0

### Universo de estudio

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autónomos, entes universitarios autónomos y organización electoral, ubicados en Bogotá. Adicionalmente, servidores de corporaciones autónomas regionales e instituciones de investigación científica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2008, con qué frecuencia, en la entidad,:

d. La oficina de control interno disciplinario fue eficaz para contrarrestar la incidencia de prácticas irregulares?

### Pregunta textual

Durante el 2008, Usted conoci ALGUNA política de carácter nacional, que se implementó en la entidad?

- 1 Si
- 2 No

### Post-pregunta

## Durante el 2008, Usted conoci ALGUNA poltica de carcter nacional, que se implemento en la entidad? (F19\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Indique con qu frecuencia la poltica externa,:

a. Fue comunicada oportunamente.

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Tenga en cuenta que la pregunta F19, representa un filtro de conocimiento, acerca de la implementacin de alguna poltica de carcter nacional.

## Fue comunicada oportunamente. (F20A\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional, que conocieron alguna poltica de caracter nacional que se implement en la entidad que contestaron en la pregunta F19, la respuesta S

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2008, Usted conoci ALGUNA poltica de carcter nacional, que se implemento en la entidad?

### Pregunta textual

Indique con qu frecuencia la poltica externa,:

a. Fue comunicada oportunamente.

5 Siempre

4 Frecuentemente

2 Rara Vez

1 Nunca

9 NS/NR

### Post-pregunta

Indique con qu frecuencia la poltica externa,:

b. Fue fcil de interpretar.

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

## Fue comunicada oportunamente. (F20A\_mdf)

### Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

La pregunta de esta sección tiene como objetivo conocer la percepción de los funcionarios respecto al proceso de socialización dentro de la entidad de las políticas externas planteadas por el gobierno nacional, así como saber si ellas obedecen a necesidades sociales o por el contrario a satisfacer intereses privados, que sirven como canal de reproducción social de grupos que ostentan el poder.

Por consiguiente investiga la frecuencia con la que, de acuerdo a la percepción de los funcionarios, las políticas externas presentaron las siguientes características:

- Fue comunicada oportunamente: fue comunicada justo a tiempo para ser implementada.
- Fue fácil de interpretar: fue comprensible y coherente.
- Fue fácil de implementar: fue viable y expedita su ejecución por parte de la entidad.
- Fue consistente con su misión institucional: facilitaron el cumplimiento de los objetivos y estrategias de la entidad.
- Favoreció intereses de tipo político: estuvieron mediadas por algún tipo de conducta irregular por parte de un funcionario, que utilizando su posición jerárquica, social o política, buscó promover intereses políticos.
- Favoreció intereses de tipo familiar o personal: estuvieron mediadas por algún tipo de conducta irregular por parte de un funcionario, que utilizando su posición jerárquica, social o política, buscó promover intereses familiares o personales.
- Restringió la autonomía de la entidad: la política implica una injerencia del gobierno nacional, frente a asuntos que la entidad puede resolver por sí misma sin contradecir los lineamientos institucionales.
- Busco satisfacer los intereses del sector privado a costa del interés público: la política implica un favorecimiento injustificado a algún grupo o líder empresarial.
- Busco satisfacer los intereses burocráticos a costa del interés público: la política implica un favorecimiento injustificado, que redundó en un aumento innecesario de los gastos de funcionamiento a costa de los gastos de inversión en el área social donde opera la entidad.

## Fue fácil de interpretar. (F20B\_mdf)

### Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

#### Información general

Tipo: Discreta

Formato: carácter

Ancho: 1

Casos válidos: 0

Inválidos: 0

#### Universo de estudio

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autónomos, entes universitarios autónomos y organización electoral, ubicados en Bogotá. Adicionalmente, servidores de corporaciones autónomas regionales e instituciones de investigación científica y ambiental ubicadas a nivel regional, que conocieron alguna política de carácter nacional que se implementó en la entidad que contestaron en la pregunta E19, la respuesta S

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Indique con qué frecuencia la política externa,:

- Fue comunicada oportunamente.

#### Pregunta textual

Indique con qué frecuencia la política externa,:

- Fue fácil de interpretar.

5 Siempre

4 Frecuentemente

2 Rara Vez

1 Nunca

9 NS/NR

#### Post-pregunta

Indique con qué frecuencia la política externa,:

- Fue fácil de implementar.

#### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

## Fue fcil de interpretar. (F20B\_mdf)

### Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

La pregunta de esta seccin tiene como objetivo conocer la percepcin de los funcionarios respecto al proceso de socializacin dentro de la entidad de las polticas externas planteadas por el gobierno nacional, as como saber si ellas obedecen a necesidades sociales o por el contrario a satisfacer intereses privados, que sirven como canal de reproduccin social de grupos que ostentan el poder.

Por consiguiente investiga la frecuencia con la que, de acuerdo a la percepcin de los funcionarios, las polticas externas presentaron las siguientes caractersticas:

- Fue comunicada oportunamente: fue comunicada justo a tiempo para ser implementada.
- Fue fcil de interpretar: fue comprensible y coherente.
- Fue fcil de implementar: fue viable y expedita su ejecucin por parte de la entidad.
- Fue consistente con su misin institucional: facilitaron el cumplimiento de los objetivos y estrategias de la entidad.
- Favoreci intereses de tipo poltico: estuvieron mediadas por algn tipo de conducta irregular por parte de un funcionario, que utilizando su posicin jerrquica, social o poltica, busc promover intereses polticos.
- Favoreci intereses de tipo familiar o personal: estuvieron mediadas por algn tipo de conducta irregular por parte de un funcionario, que utilizando su posicin jerrquica, social o poltica, busco promover intereses familiares o personales.
- Restringi la autonoma de la entidad: la poltica implica una injerencia del gobierno nacional, frente a asuntos que la entidad puede resolver por si misma sin contradecir los lineamientos institucionales.
- Busco satisfacer los intereses del sector privado a costa del inters pblico: la poltica implica un favorecimiento injustificado a algn grupo o lder empresarial.
- Busco satisfacer los intereses burocrticos a costa del inters pblico: la poltica implica un favorecimiento injustificado, que redunde en un aumento innecesario de los gastos de funcionamiento a costa de los gastos de inversin en el rea social donde opera la entidad.

## Fue fcil de implementar. (F20C\_mdf)

### Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

#### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

#### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional, que conocieron alguna poltica de caracter nacional que se implement en la entidad que contestaron en la pregunta E19, la respuesta S

#### Fuente de informacin

Directo

#### Pre-pregunta

Indique con qu frecuencia la poltica externa,:

- Fue fcil de interpretar.

#### Pregunta textual

Indique con qu frecuencia la poltica externa,:

- Fue fcil de implementar.

5 Siempre

4 Frecuentemente

2 Rara Vez

1 Nunca

9 NS/NR

#### Post-pregunta

Indique con qu frecuencia la poltica externa,:

- Fue consistente con su misin institucional.

#### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

## Fue fcil de implementar. (F20C\_mdf)

### Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

La pregunta de esta seccin tiene como objetivo conocer la percepcin de los funcionarios respecto al proceso de socializacin dentro de la entidad de las polticas externas planteadas por el gobierno nacional, as como saber si ellas obedecen a necesidades sociales o por el contrario a satisfacer intereses privados, que sirven como canal de reproduccin social de grupos que ostentan el poder.

Por consiguiente investiga la frecuencia con la que, de acuerdo a la percepcin de los funcionarios, las polticas externas presentaron las siguientes caractersticas:

- Fue comunicada oportunamente: fue comunicada justo a tiempo para ser implementada.
- Fue fcil de interpretar: fue comprensible y coherente.
- Fue fcil de implementar: fue viable y expedita su ejecucin por parte de la entidad.
- Fue consistente con su misin institucional: facilitaron el cumplimiento de los objetivos y estrategias de la entidad.
- Favoreci intereses de tipo poltico: estuvieron mediadas por algn tipo de conducta irregular por parte de un funcionario, que utilizando su posicin jerrquica, social o poltica, busc promover intereses polticos.
- Favoreci intereses de tipo familiar o personal: estuvieron mediadas por algn tipo de conducta irregular por parte de un funcionario, que utilizando su posicin jerrquica, social o poltica, busco promover intereses familiares o personales.
- Restringi la autonoma de la entidad: la poltica implica una injerencia del gobierno nacional, frente a asuntos que la entidad puede resolver por si misma sin contradecir los lineamientos institucionales.
- Busco satisfacer los intereses del sector privado a costa del inters pblico: la poltica implica un favorecimiento injustificado a algn grupo o lder empresarial.
- Busco satisfacer los intereses burocrticos a costa del inters pblico: la poltica implica un favorecimiento injustificado, que redunde en un aumento innecesario de los gastos de funcionamiento a costa de los gastos de inversin en el rea social donde opera la entidad.

## Fue consistente con su misin institucional. (F20D\_mdf)

### Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

#### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

#### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional, que conocieron alguna poltica de caracter nacional que se implement en la entidad que contestaron en la pregunta E19, la respuesta S

#### Fuente de informacin

Directo

#### Pre-pregunta

Indique con qu frecuencia la poltica externa,:

- Fue fcil de implementar.

#### Pregunta textual

Indique con qu frecuencia la poltica externa,:

- Fue consistente con su misin institucional.

5 Siempre

4 Frecuentemente

2 Rara Vez

1 Nunca

9 NS/NR

#### Post-pregunta

Indique con qu frecuencia la poltica externa,:

- Favoreci intereses de tipo poltico

#### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

## Fue consistente con su misin institucional. (F20D\_mdf)

### Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

La pregunta de esta seccin tiene como objetivo conocer la percepcin de los funcionarios respecto al proceso de socializacin dentro de la entidad de las polticas externas planteadas por el gobierno nacional, as como saber si ellas obedecen a necesidades sociales o por el contrario a satisfacer intereses privados, que sirven como canal de reproduccin social de grupos que ostentan el poder.

Por consiguiente investiga la frecuencia con la que, de acuerdo a la percepcin de los funcionarios, las polticas externas presentaron las siguientes caractersticas:

- a. Fue comunicada oportunamente: fue comunicada justo a tiempo para ser implementada.
- b. Fue fcil de interpretar: fue comprensible y coherente.
- c. Fue fcil de implementar: fue viable y expedita su ejecucin por parte de la entidad.
- d. Fue consistente con su misin institucional: facilitaron el cumplimiento de los objetivos y estrategias de la entidad.
- e. Favoreci intereses de tipo poltico: estuvieron mediadas por algntipo de conducta irregular por parte de un funcionario, que utilizando su posicin jerrquica, social o poltica, busc promover intereses polticos.
- f. Favoreci intereses de tipo familiar o personal: estuvieron mediadas por algntipo de conducta irregular por parte de un funcionario, que utilizando su posicin jerrquica, social o poltica, busco promover intereses familiares o personales.
- g. Restringi la autonoma de la entidad: la poltica implica una injerencia del gobierno nacional, frente a asuntos que la entidad puede resolver por si misma sin contradecir los lineamientos institucionales.
- h. Busco satisfacer los intereses del sector privado a costa del inters pblico: la poltica implica un favorecimiento injustificado a algng grupo o lder empresarial.
- i. Busco satisfacer los intereses burocrticos a costa del inters pblico: la poltica implica un favorecimiento injustificado, que redunde en un aumento innecesario de los gastos de funcionamiento a costa de los gastos de inversin en el rea social donde opera la entidad.

## Favoreci intereses de tipo poltico (F20E\_mdf)

### Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

#### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

#### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional, que conocieron alguna poltica de caracter nacional que se implement en la entidad que contestaron en la pregunta E19, la respuesta S

#### Fuente de informacin

Directo

#### Pre-pregunta

Indique con qu frecuencia la poltica externa,:

d. Fue consistente con su misin institucional.

#### Pregunta textual

Indique con qu frecuencia la poltica externa,:

e. Favoreci intereses de tipo poltico

1 Siempre

2 Frecuentemente

4 Rara Vez

5 Nunca

9 NS/NR

#### Post-pregunta

Indique con qu frecuencia la poltica externa,:

f. Favoreci intereses de tipo familiar o personal.

#### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos



## Favoreci intereses de tipo politico (F20E\_mdf)

### Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

La pregunta de esta seccin tiene como objetivo conocer la percepcin de los funcionarios respecto al proceso de socializacin dentro de la entidad de las polticas externas planteadas por el gobierno nacional, as como saber si ellas obedecen a necesidades sociales o por el contrario a satisfacer intereses privados, que sirven como canal de reproduccin social de grupos que ostentan el poder.

Por consiguiente investiga la frecuencia con la que, de acuerdo a la percepcin de los funcionarios, las polticas externas presentaron las siguientes caractersticas:

- a. Fue comunicada oportunamente: fue comunicada justo a tiempo para ser implementada.
- b. Fue fcil de interpretar: fue comprensible y coherente.
- c. Fue fcil de implementar: fue viable y expedita su ejecucin por parte de la entidad.
- d. Fue consistente con su misin institucional: facilitaron el cumplimiento de los objetivos y estrategias de la entidad.
- e. Favoreci intereses de tipo politico: estuvieron mediadas por algn tipo de conducta irregular por parte de un funcionario, que utilizando su posicin jerrquica, social o politica, busc promover intereses politicos.
- f. Favoreci intereses de tipo familiar o personal: estuvieron mediadas por algn tipo de conducta irregular por parte de un funcionario, que utilizando su posicin jerrquica, social o politica, busco promover intereses familiares o personales.
- g. Restringi la autonoma de la entidad: la politica implica una injerencia del gobierno nacional, frente a asuntos que la entidad puede resolver por si misma sin contradecir los lineamientos institucionales.
- h. Busco satisfacer los intereses del sector privado a costa del inters pblico: la politica implica un favorecimiento injustificado a algn grupo o lder empresarial.
- i. Busco satisfacer los intereses burocraticos a costa del inters pblico: la politica implica un favorecimiento injustificado, que redunde en un aumento innecesario de los gastos de funcionamiento a costa de los gastos de inversin en el rea social donde opera la entidad.

## Favoreci intereses de tipo familiar o personal. (F20F\_mdf)

### Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

#### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

#### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional, que conocieron alguna politica de caracter nacional que se implemente en la entidad que contestaron en la pregunta E19, la respuesta S

#### Fuente de informacin

Directo

#### Pre-pregunta

Indique con qu frecuencia la politica externa,:

e. Favoreci intereses de tipo politico

#### Pregunta textual

Indique con qu frecuencia la politica externa,:

f. Favoreci intereses de tipo familiar o personal.

1 Siempre

2 Frecuentemente

4 Rara Vez

5 Nunca

9 NS/NR

#### Post-pregunta

Indique con qu frecuencia la politica externa,:

g. Restringi la autonoma de la entidad.

#### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

## Favoreci intereses de tipo familiar o personal. (F20F\_mdf)

### Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

La pregunta de esta seccin tiene como objetivo conocer la percepcin de los funcionarios respecto al proceso de socializacin dentro de la entidad de las polticas externas planteadas por el gobierno nacional, as como saber si ellas obedecen a necesidades sociales o por el contrario a satisfacer intereses privados, que sirven como canal de reproduccin social de grupos que ostentan el poder.

Por consiguiente investiga la frecuencia con la que, de acuerdo a la percepcin de los funcionarios, las polticas externas presentaron las siguientes caractersticas:

- a. Fue comunicada oportunamente: fue comunicada justo a tiempo para ser implementada.
- b. Fue fcil de interpretar: fue comprensible y coherente.
- c. Fue fcil de implementar: fue viable y expedita su ejecucin por parte de la entidad.
- d. Fue consistente con su misin institucional: facilitaron el cumplimiento de los objetivos y estrategias de la entidad.
- e. Favoreci intereses de tipo poltico: estuvieron mediadas por algn tipo de conducta irregular por parte de un funcionario, que utilizando su posicin jerrquica, social o poltica, busc promover intereses polticos.
- f. Favoreci intereses de tipo familiar o personal: estuvieron mediadas por algn tipo de conducta irregular por parte de un funcionario, que utilizando su posicin jerrquica, social o poltica, busco promover intereses familiares o personales.
- g. Restringi la autonoma de la entidad: la poltica implica una injerencia del gobierno nacional, frente a asuntos que la entidad puede resolver por si misma sin contradecir los lineamientos institucionales.
- h. Busco satisfacer los intereses del sector privado a costa del inters pblico: la poltica implica un favorecimiento injustificado a algn grupo o lder empresarial.
- i. Busco satisfacer los intereses burocrticos a costa del inters pblico: la poltica implica un favorecimiento injustificado, que redunde en un aumento innecesario de los gastos de funcionamiento a costa de los gastos de inversin en el rea social donde opera la entidad.

## Restringi la autonoma de la entidad. (F20G\_mdf)

### Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

#### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

#### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional, que conocieron alguna poltica de caracter nacional que se implement en la entidad que contestaron en la pregunta E19, la respuesta S

#### Fuente de informacin

Directo

#### Pre-pregunta

Indique con qu frecuencia la poltica externa,:

f. Favoreci intereses de tipo familiar o personal.

#### Pregunta textual

Indique con qu frecuencia la poltica externa,:

g. Restringi la autonoma de la entidad.

1 Siempre

2 Frecuentemente

4 Rara Vez

5 Nunca

9 NS/NR

#### Post-pregunta

Indique con qu frecuencia la poltica externa,:

h. Busc satisfacer los intereses del sector privado a costa del inters pblico.

#### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

## Restringi la autonoma de la entidad. (F20G\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

La pregunta de esta seccin tiene como objetivo conocer la percepcin de los funcionarios respecto al proceso de socializacin dentro de la entidad de las polticas externas planteadas por el gobierno nacional, as como saber si ellas obedecen a necesidades sociales o por el contrario a satisfacer intereses privados, que sirven como canal de reproduccin social de grupos que ostentan el poder.

Por consiguiente investiga la frecuencia con la que, de acuerdo a la percepcin de los funcionarios, las polticas externas presentaron las siguientes caractersticas:

- a. Fue comunicada oportunamente: fue comunicada justo a tiempo para ser implementada.
- b. Fue fcil de interpretar: fue comprensible y coherente.
- c. Fue fcil de implementar: fue viable y expedita su ejecucin por parte de la entidad.
- d. Fue consistente con su misin institucional: facilitaron el cumplimiento de los objetivos y estrategias de la entidad.
- e. Favoreci intereses de tipo poltico: estuvieron mediadas por algn tipo de conducta irregular por parte de un funcionario, que utilizando su posicin jerrquica, social o poltica, busc promover intereses polticos.
- f. Favoreci intereses de tipo familiar o personal: estuvieron mediadas por algn tipo de conducta irregular por parte de un funcionario, que utilizando su posicin jerrquica, social o poltica, busco promover intereses familiares o personales.
- g. Restringi la autonoma de la entidad: la poltica implica una injerencia del gobierno nacional, frente a asuntos que la entidad puede resolver por si misma sin contradecir los lineamientos institucionales.
- h. Busco satisfacer los intereses del sector privado a costa del inters pblico: la poltica implica un favorecimiento injustificado a algn grupo o lder empresarial.
- i. Busco satisfacer los intereses burocrticos a costa del inters pblico: la poltica implica un favorecimiento injustificado, que redunde en un aumento innecesario de los gastos de funcionamiento a costa de los gastos de inversin en el rea social donde opera la entidad.

## Busc satisfacer los intereses del sector privado a costa del inters pblico. (F20H\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional, que conocieron alguna poltica de caracter nacional que se implemente en la entidad que contestaron en la pregunta E19, la respuesta S

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Indique con qu frecuencia la poltica externa,:

g. Restringi la autonoma de la entidad.

### Pregunta textual

Indique con qu frecuencia la poltica externa,:

h. Busc satisfacer los intereses del sector privado a costa del inters pblico.

1 Siempre

2 Frecuentemente

4 Rara Vez

5 Nunca

9 NS/NR

### Post-pregunta

Indique con qu frecuencia la poltica externa,:

i. Busc satisfacer los intereses burocrticos a costa del inters pblico.

## Busc satisfacer los intereses del sector privado a costa del inters pblico. (F20H\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

La pregunta de esta seccin tiene como objetivo conocer la percepcin de los funcionarios respecto al proceso de socializacin dentro de la entidad de las polticas externas planteadas por el gobierno nacional, as como saber si ellas obedecen a necesidades sociales o por el contrario a satisfacer intereses privados, que sirven como canal de reproduccin social de grupos que ostentan el poder.

Por consiguiente investiga la frecuencia con la que, de acuerdo a la percepcin de los funcionarios, las polticas externas presentaron las siguientes caractersticas:

- Fue comunicada oportunamente: fue comunicada justo a tiempo para ser implementada.
- Fue fcil de interpretar: fue comprensible y coherente.
- Fue fcil de implementar: fue viable y expedita su ejecucin por parte de la entidad.
- Fue consistente con su misin institucional: facilitaron el cumplimiento de los objetivos y estrategias de la entidad.
- Favoreci intereses de tipo poltico: estuvieron mediadas por algn tipo de conducta irregular por parte de un funcionario, que utilizando su posicin jerrquica, social o poltica, busc promover intereses polticos.
- Favoreci intereses de tipo familiar o personal: estuvieron mediadas por algn tipo de conducta irregular por parte de un funcionario, que utilizando su posicin jerrquica, social o poltica, busc promover intereses familiares o personales.
- Restringi la autonoma de la entidad: la poltica implica una injerencia del gobierno nacional, frente a asuntos que la entidad puede resolver por si misma sin contradecir los lineamientos institucionales.
- Busco satisfacer los intereses del sector privado a costa del inters pblico: la poltica implica un favorecimiento injustificado a algn grupo o lder empresarial.
- Busco satisfacer los intereses burocrticos a costa del inters pblico: la poltica implica un favorecimiento injustificado, que redunde en un aumento innecesario de los gastos de funcionamiento a costa de los gastos de inversin en el rea social donde opera la entidad.

## Busc satisfacer los intereses burocrticos a costa del inters pblico. (F20I\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional, que conocieron alguna poltica de caracter nacional que se implemente en la entidad que contestaron en la pregunta E19, la respuesta S

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Indique con qu frecuencia la poltica externa,:

h. Busc satisfacer los intereses del sector privado a costa del inters pblico.

### Pregunta textual

Indique con qu frecuencia la poltica externa,:

i. Busc satisfacer los intereses burocrticos a costa del inters pblico.

1 Siempre

2 Frecuentemente

4 Rara Vez

5 Nunca

9 NS/NR

### Post-pregunta

## Busc satisfacer los intereses burocráticos a costa del interés público. (F20I\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Durante el 2008, ¿cuánto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?:

a. Simplificación de trámites.

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

La pregunta de esta sección tiene como objetivo conocer la percepción de los funcionarios respecto al proceso de socialización dentro de la entidad de las políticas externas planteadas por el gobierno nacional, así como saber si ellas obedecen a necesidades sociales o por el contrario a satisfacer intereses privados, que sirven como canal de reproducción social de grupos que ostentan el poder.

Por consiguiente investiga la frecuencia con la que, de acuerdo a la percepción de los funcionarios, las políticas externas presentaron las siguientes características:

- Fue comunicada oportunamente: fue comunicada justo a tiempo para ser implementada.
- Fue fácil de interpretar: fue comprensible y coherente.
- Fue fácil de implementar: fue viable y expedita su ejecución por parte de la entidad.
- Fue consistente con su misión institucional: facilitaron el cumplimiento de los objetivos y estrategias de la entidad.
- Favoreció intereses de tipo político: estuvieron mediadas por algún tipo de conducta irregular por parte de un funcionario, que utilizando su posición jerárquica, social o política, buscó promover intereses políticos.
- Favoreció intereses de tipo familiar o personal: estuvieron mediadas por algún tipo de conducta irregular por parte de un funcionario, que utilizando su posición jerárquica, social o política, buscó promover intereses familiares o personales.
- Restringió la autonomía de la entidad: la política implica una injerencia del gobierno nacional, frente a asuntos que la entidad puede resolver por sí misma sin contradecir los lineamientos institucionales.
- Busca satisfacer los intereses del sector privado a costa del interés público: la política implica un favorecimiento injustificado a algún grupo o líder empresarial.
- Busca satisfacer los intereses burocráticos a costa del interés público: la política implica un favorecimiento injustificado, que redundará en un aumento innecesario de los gastos de funcionamiento a costa de los gastos de inversión en el área social donde opera la entidad.

## Simplificación de trámites. (F21A\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Información general

Tipo: Discreta

Casos válidos: 0

Formato: carácter

Inválidos: 0

Ancho: 1

### Descripción

La simplificación de trámites es la supresión de trámites por parte de la entidad en su operación interna y en su relación con el ciudadano para agilizar los procesos.

### Universo de estudio

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autónomos, entes universitarios autónomos y organización electoral, ubicados en Bogotá. Adicionalmente, servidores de corporaciones autónomas regionales e instituciones de investigación científica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Indique con qué frecuencia la política externa,:

- Busca satisfacer los intereses burocráticos a costa del interés público.

### Pregunta textual

## Simplificacin de trmites. (F21A\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Durante el 2008, qu tanto ha mejorado el desempeo de su entidad con la implementacin de las siguientes estrategias?:

a. Simplificacin de trmites.

- 5 Mucho
- 4 Algo
- 2 Poco
- 1 Nada
- 9 NS/NR
- 0 No aplica

### Post-pregunta

Durante el 2008, qu tanto ha mejorado el desempeo de su entidad con la implementacin de las siguientes estrategias?:

b. Seleccin de funcionarios pblicos con base en sus mritos.

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia a un conjunto de estrategias relacionadas con cambios recientes en la administracin pblica, dirigidos a reforzar la obtencin de un estado gerencial, tal como se ha propuesto en las principales lneas de accin del Plan Nacional de Desarrollo..

En ese sentido, los literales buscan que el funcionario califique el impacto de la estrategias planteadas por le gobierno nacional, en el desempeo de la entidad.

- a. Simplificacin de trmites: como estrategia relacionada con la eficiencia de los procesos dentro de la entidad.
- b. Seleccin de funcionarios pblicos con base en sus mritos: segn el artculo 4 de la ley 87 de 1993, las entidades deben dirigir y administrar el personal conforme al sistemas de mritos relacionados con los atributos de cada funcionario
- c. Ejercicio de rendicin de cuentas: estrategia que esta relacionada con la informacin que se le suministra al ciudadano.
- d. Implementacin de normas de certificacin de calidad: estrategia que garantiza al calidad de la informacin suministrada
- e. Promocin veedurias ciudadanas: fomento de procesos de vigilancia y control a la administracin pblica por parte de la ciudadana.
- f. Adecuacin de la estructura administrativa.
- g. Racionalizacin de la planta de personal: supresin o aumento de cargos pblicos cuando sea necesario.
- h. Realizacin de audiencias pblicas: reuniones entre la entidad y la ciudadana para brindar informacin pblica relacionada con la gestin de la entidad.
- i. Gobierno en lnea: estrategia implementada entre Gobierno central y cada una de las entidades para conocer la transparencia de sus procesos.
- j. Fortalecimiento del sistema de control: perfeccionamiento y mayor eficacia de los sistemas de control internos existentes, entre ellos el MECI, el cual proporciona una estructura para el control de la estrategia, la gestin y al evaluacin en las entidades, con el fin de orientarlas al cumplimiento de los objetivos institucionales y la contribucin de stos a los fines esenciales del Estado.

## Seleccin de funcionarios pblicos con base en sus mritos.

(F21B\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Descripcin

Meritos: son los atributos relacionados con la capacitacin y competencias de la persona.

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

## Selección de funcionarios públicos con base en sus méritos. (F21B\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Pre-pregunta

Durante el 2008, ¿cuánto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?:

a. Simplificación de trámites.

### Pregunta textual

Durante el 2008, ¿cuánto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?:

b. Selección de funcionarios públicos con base en sus méritos.

- 5 Mucho
- 4 Algo
- 2 Poco
- 1 Nada
- 9 NS/NR
- 0 No aplica

### Post-pregunta

Durante el 2008, ¿cuánto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?:

c. Ejercicio de rendición de cuentas.

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia a un conjunto de estrategias relacionadas con cambios recientes en la administración pública, dirigidos a reforzar la obtención de un estado gerencial, tal como se ha propuesto en las principales líneas de acción del Plan Nacional de Desarrollo.

En ese sentido, los literales buscan que el funcionario califique el impacto de las estrategias planteadas por el gobierno nacional, en el desempeño de la entidad.

- a. Simplificación de trámites: como estrategia relacionada con la eficiencia de los procesos dentro de la entidad.
- b. Selección de funcionarios públicos con base en sus méritos: según el artículo 4 de la ley 87 de 1993, las entidades deben dirigir y administrar el personal conforme al sistema de méritos relacionados con los atributos de cada funcionario.
- c. Ejercicio de rendición de cuentas: estrategia que está relacionada con la información que se le suministra al ciudadano.
- d. Implementación de normas de certificación de calidad: estrategia que garantiza la calidad de la información suministrada.
- e. Promoción veedurías ciudadanas: fomento de procesos de vigilancia y control a la administración pública por parte de la ciudadanía.
- f. Adecuación de la estructura administrativa.
- g. Racionalización de la planta de personal: supresión o aumento de cargos públicos cuando sea necesario.
- h. Realización de audiencias públicas: reuniones entre la entidad y la ciudadanía para brindar información pública relacionada con la gestión de la entidad.
- i. Gobierno en línea: estrategia implementada entre Gobierno central y cada una de las entidades para conocer la transparencia de sus procesos.
- j. Fortalecimiento del sistema de control: perfeccionamiento y mayor eficacia de los sistemas de control internos existentes, entre ellos el MECL, el cual proporciona una estructura para el control de la estrategia, la gestión y la evaluación en las entidades, con el fin de orientarlas al cumplimiento de los objetivos institucionales y la contribución de éstas a los fines esenciales del Estado.

## Ejercicio de rendición de cuentas. (F21C\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Información general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos válidos: 0

Inválidos: 0

### Descripción

Ejercicio de rendición de cuentas: Sistema que garantiza al ciudadano, el conocimiento de la información relacionada con la gestión de la entidad.

### Universo de estudio

## Ejercicio de rendicin de cuentas. (F21C\_mdf)

### Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

#### Fuente de informacin

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2008, qu tanto ha mejorado el desempeo de su entidad con la implementacin de las siguientes estrategias?:

b. Seleccin de funcionarios pblicos con base en sus mritos.

#### Pregunta textual

Durante el 2008, qu tanto ha mejorado el desempeo de su entidad con la implementacin de las siguientes estrategias?:

c. Ejercicio de rendicin de cuentas.

5 Mucho

4 Algo

2 Poco

1 Nada

9 NS/NR

0 No aplica

#### Post-pregunta

Durante el 2008, qu tanto ha mejorado el desempeo de su entidad con la implementacin de las siguientes estrategias?:

d. Implementacin de normas de certificacin de calidad.

#### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia a un conjunto de estrategias relacionadas con cambios recientes en la administracin pblica, dirigidos a reforzar la obtencin de un estado gerencial, tal como se ha propuesto en las principales lneas de accin del Plan Nacional de Desarrollo..

En ese sentido, los literales buscan que el funcionario califique el impacto de la estrategias planteadas por le gobierno nacional, en el desempeo de la entidad.

a. Simplificacin de trmites: como estrategia relacionada con la eficiencia de los procesos dentro de la entidad.

b. Seleccin de funcionarios pblicos con base en sus mritos: segn el artculo 4 de la ley 87 de 1993, las entidades deben dirigir y administrar el personal conforme al sistemas de mritos relacionados con los atributos de cada funcionario

c. Ejercicio de rendicin de cuentas: estrategia que esta relacionada con la informacin que se le suministra al ciudadano.

d. Implementacin de normas de certificacin de calidad: estrategia que garantiza al calidad de la informacin suministrada

e. Promocin veedurias ciudadanas: fomento de procesos de vigilancia y control a la administracin pblica por parte de la ciudadana.

f. Adecuacin de la estructura administrativa.

g. Racionalizacin de la planta de personal: supresin o aumento de cargos pblicos cuando sea necesario.

h. Realizacin de audiencias pblicas: reuniones entre la entidad y la ciudadana para brindar informacin pblica relacionada con la gestin de la entidad.

i. Gobierno en lnea: estrategia implementada entre Gobierno central y cada una de las entidades para conocer la transparencia de sus procesos.

j. Fortalecimiento del sistema de control: perfeccionamiento y mayor eficacia de los sistemas de control internos existentes, entre ellos el MECI, el cual proporciona una estructura para el control de la estrategia, la gestin y al evaluacin en las entidades, con el fin de orientarlas al cumplimiento de los objetivos institucionales y la contribucin de stos a los fines esenciales del Estado.

## Implementacin de normas de certificacin de calidad. (F21D\_mdf)

### Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

#### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0



## Implementacin de normas de certificacin de calidad. (F21D\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Descripcin

Certificacin de calidad: Proceso de acreditacin de la calidad de productos y servicios de la entidad, ante organismos competentes.

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2008, qu tanto ha mejorado el desempeo de su entidad con la implementacin de las siguientes estrategias?:

c. Ejercicio de rendicin de cuentas.

### Pregunta textual

Durante el 2008, qu tanto ha mejorado el desempeo de su entidad con la implementacin de las siguientes estrategias?:

d. Implementacin de normas de certificacin de calidad.

5 Mucho

4 Algo

2 Poco

1 Nada

9 NS/NR

0 No aplica

### Post-pregunta

Durante el 2008, qu tanto ha mejorado el desempeo de su entidad con la implementacin de las siguientes estrategias?:

e. Promocin de veedurias ciudadanas.

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia a un conjunto de estrategias relacionadas con cambios recientes en la administracin pblica, dirigidos a reforzar la obtencin de un estado gerencial, tal como se ha propuesto en las principales lneas de accin del Plan Nacional de Desarrollo..

En ese sentido, los literales buscan que el funcionario califique el impacto de la estrategias planteadas por el gobierno nacional, en el desempeo de la entidad.

- a. Simplificacin de trmites: como estrategia relacionada con la eficiencia de los procesos dentro de la entidad.
- b. Seleccin de funcionarios pblicos con base en sus mritos: segn el artculo 4 de la ley 87 de 1993, las entidades deben dirigir y administrar el personal conforme al sistemas de mritos relacionados con los atributos de cada funcionario
- c. Ejercicio de rendicin de cuentas: estrategia que esta relacionada con la informacin que se le suministra al ciudadano.
- d. Implementacin de normas de certificacin de calidad: estrategia que garantiza al calidad de la informacin suministrada
- e. Promocin veedurias ciudadanas: fomento de procesos de vigilancia y control a la administracin pblica por parte de la ciudadana.
- f. Adecuacin de la estructura administrativa.
- g. Racionalizacin de la planta de personal: supresin o aumento de cargos pblicos cuando sea necesario.
- h. Realizacin de audiencias pblicas: reuniones entre la entidad y la ciudadana para brindar informacin pblica relacionada con la gestin de la entidad.
- i. Gobierno en lnea: estrategia implementada entre Gobierno central y cada una de las entidades para conocer la transparencia de sus procesos.
- j. Fortalecimiento del sistema de control: perfeccionamiento y mayor eficacia de los sistemas de control internos existentes, entre ellos el MECI, el cual proporciona una estructura para el control de la estrategia, la gestin y al evaluacin en las entidades, con el fin de orientarlas al cumplimiento de los objetivos institucionales y la contribucin de stos a los fines esenciales del Estado.

## Promocin de veedurias ciudadanas. (F21E\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Promocin de veedurias ciudadanas. (F21E\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Informacin general**

Tipo: Discreta

Casos vlidos: 0

Formato: character

Invlidos: 0

Ancho: 1

**Descripcin**

Veedurias ciudadanas: Proceso de participacin de la comunidad, mediante el cual se hace observancia, vigilancia y control de todas las actividades de la administracin pblica.

**Universo de estudio**

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

**Fuente de informacin**

Directo

**Pre-pregunta**

Durante el 2008, qu tanto ha mejorado el desempeo de su entidad con la implementacin de las siguientes estrategias?:

d. Implementacin de normas de certificacin de calidad.

**Pregunta textual**

Durante el 2008, qu tanto ha mejorado el desempeo de su entidad con la implementacin de las siguientes estrategias?:

e. Promocin de veedurias ciudadanas.

5 Mucho

4 Algo

2 Poco

1 Nada

9 NS/NR

0 No aplica

**Post-pregunta**

Durante el 2008, qu tanto ha mejorado el desempeo de su entidad con la implementacin de las siguientes estrategias?:

f. Adecuacin de la estructura administrativa.

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Esta pregunta hace referencia a un conjunto de estrategias relacionadas con cambios recientes en la administracin pblica, dirigidos a reforzar la obtencin de un estado gerencial, tal como se ha propuesto en las principales lneas de accin del Plan Nacional de Desarrollo..

En ese sentido, los literales buscan que el funcionario califique el impacto de las estrategias planteadas por el gobierno nacional, en el desempeo de la entidad.

- a. Simplificacin de trmites: como estrategia relacionada con la eficiencia de los procesos dentro de la entidad.
- b. Seleccin de funcionarios pblicos con base en sus mritos: segn el artculo 4 de la ley 87 de 1993, las entidades deben dirigir y administrar el personal conforme al sistemas de mritos relacionados con los atributos de cada funcionario
- c. Ejercicio de rendicin de cuentas: estrategia que esta relacionada con la informacin que se le suministra al ciudadano.
- d. Implementacin de normas de certificacin de calidad: estrategia que garantiza al calidad de la informacin suministrada
- e. Promocin veedurias ciudadanas: fomento de procesos de vigilancia y control a la administracin pblica por parte de la ciudadana.
- f. Adecuacin de la estructura administrativa.
- g. Racionalizacin de la planta de personal: supresin o aumento de cargos pblicos cuando sea necesario.
- h. Realizacin de audiencias pblicas: reuniones entre la entidad y la ciudadana para brindar informacin pblica relacionada con la gestin de la entidad.
- i. Gobierno en lnea: estrategia implementada entre Gobierno central y cada una de las entidades para conocer la transparencia de sus procesos.
- j. Fortalecimiento del sistema de control: perfeccionamiento y mayor eficacia de los sistemas de control internos existentes, entre ellos el MECI, el cual proporciona una estructura para el control de la estrategia, la gestin y al evaluacin en las entidades, con el fin de orientarlas al cumplimiento de los objetivos institucionales y la contribucin de stos a los fines esenciales del Estado.

## Adecuacin de la estructura administrativa. (F21F\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Casos vlidos: 0

Formato: character

Invlidos: 0

Ancho: 1

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2008, qu tanto ha mejorado el desempeo de su entidad con la implementacin de las siguientes estrategias?:

e. Promocin de veedurias ciudadanas.

### Pregunta textual

Durante el 2008, qu tanto ha mejorado el desempeo de su entidad con la implementacin de las siguientes estrategias?:

f. Adecuacin de la estructura administrativa.

5 Mucho

4 Algo

2 Poco

1 Nada

9 NS/NR

0 No aplica

### Post-pregunta

Durante el 2008, qu tanto ha mejorado el desempeo de su entidad con la implementacin de las siguientes estrategias?:

g. Racionalizacin de la planta de personal.

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia a un conjunto de estrategias relacionadas con cambios recientes en la administracin pblica, dirigidos a reforzar la obtencin de un estado gerencial, tal como se ha propuesto en las principales lneas de accin del Plan Nacional de Desarrollo..

En ese sentido, los literales buscan que el funcionario califique el impacto de la estrategias planteadas por el gobierno nacional, en el desempeo de la entidad.

- a. Simplificacin de trmites: como estrategia relacionada con la eficiencia de los procesos dentro de la entidad.
- b. Seleccin de funcionarios pblicos con base en sus mritos: segn el artculo 4 de la ley 87 de 1993, las entidades deben dirigir y administrar el personal conforme al sistemas de mritos relacionados con los atributos de cada funcionario
- c. Ejercicio de rendicin de cuentas: estrategia que esta relacionada con la informacin que se le suministra al ciudadano.
- d. Implementacin de normas de certificacin de calidad: estrategia que garantiza al calidad de la informacin suministrada
- e. Promocin veedurias ciudadanas: fomento de procesos de vigilancia y control a la administracin pblica por parte de la ciudadana.
- f. Adecuacin de la estructura administrativa.
- g. Racionalizacin de la planta de personal: supresin o aumento de cargos pblicos cuando sea necesario.
- h. Realizacin de audiencias pblicas: reuniones entre la entidad y la ciudadana para brindar informacin pblica relacionada con la gestin de la entidad.
- i. Gobierno en lnea: estrategia implementada entre Gobierno central y cada una de las entidades para conocer la transparencia de sus procesos.
- j. Fortalecimiento del sistema de control: perfeccionamiento y mayor eficacia de los sistemas de control internos existentes, entre ellos el MECI, el cual proporciona una estructura para el control de la estrategia, la gestin y al evaluacin en las entidades, con el fin de orientarlas al cumplimiento de los objetivos institucionales y la contribucin de stos a los fines esenciales del Estado.

## Racionalizacin de la planta de personal. (F21G\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Casos vlidos: 0

Formato: character

Invlidos: 0

Ancho: 1

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2008, qu tanto ha mejorado el desempeo de su entidad con la implementacin de las siguientes estrategias?:

f. Adecuacin de la estructura administrativa.

### Pregunta textual

Durante el 2008, qu tanto ha mejorado el desempeo de su entidad con la implementacin de las siguientes estrategias?:

g. Racionalizacin de la planta de personal.

5 Mucho

4 Algo

2 Poco

1 Nada

9 NS/NR

0 No aplica

### Post-pregunta

Durante el 2008, qu tanto ha mejorado el desempeo de su entidad con la implementacin de las siguientes estrategias?:

h. Realizacin de audiencias pblicas.

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia a un conjunto de estrategias relacionadas con cambios recientes en la administracin pblica, dirigidos a reforzar la obtencin de un estado gerencial, tal como se ha propuesto en las principales lneas de accin del Plan Nacional de Desarrollo..

En ese sentido, los literales buscan que el funcionario califique el impacto de la estrategias planteadas por el gobierno nacional, en el desempeo de la entidad.

- Simplificacin de trmites: como estrategia relacionada con la eficiencia de los procesos dentro de la entidad.
- Seleccin de funcionarios pblicos con base en sus mritos: segn el artculo 4 de la ley 87 de 1993, las entidades deben dirigir y administrar el personal conforme al sistemas de mritos relacionados con los atributos de cada funcionario
- Ejercicio de rendicin de cuentas: estrategia que esta relacionada con la informacin que se le suministra al ciudadano.
- Implementacin de normas de certificacin de calidad: estrategia que garantiza al calidad de la informacin suministrada
- Promocin veedurias ciudadanas: fomento de procesos de vigilancia y control a la administracin pblica por parte de la ciudadana.
- Adecuacin de la estructura administrativa.
- Racionalizacin de la planta de personal: supresin o aumento de cargos pblicos cuando sea necesario.
- Realizacin de audiencias pblicas: reuniones entre la entidad y la ciudadana para brindar informacin pblica relacionada con la gestin de la entidad.
- Gobierno en lnea: estrategia implementada entre Gobierno central y cada una de las entidades para conocer la transparencia de sus procesos.
- Fortalecimiento del sistema de control: perfeccionamiento y mayor eficacia de los sistemas de control internos existentes, entre ellos el MECl, el cual proporciona una estructura para el control de la estrategia, la gestin y al evaluacin en las entidades, con el fin de orientarlas al cumplimiento de los objetivos institucionales y la contribucin de stos a los fines esenciales del Estado.

## Realizacin de audiencias pblicas. (F21H\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Casos vlidos: 0

Formato: character

Invlidos: 0

Ancho: 1

### Descripcin

Realizacin de audiencias pblicas: es un mecanismo de rendicin de cuentas para que los ciudadanos conozcan acerca de la gestin y el manejo de los recursos pblicos en la formulacin, ejecucin y evaluacin de polticas para el cumplimiento de la misin de la Entidad.

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2008, qu tanto ha mejorado el desempeo de su entidad con la implementacin de las siguientes estrategias?:

g. Racionalizacin de la planta de personal.

### Pregunta textual

Durante el 2008, qu tanto ha mejorado el desempeo de su entidad con la implementacin de las siguientes estrategias?:

h. Realizacin de audiencias pblicas.

5 Mucho

4 Algo

2 Poco

1 Nada

9 NS/NR

0 No aplica

### Post-pregunta

Durante el 2008, qu tanto ha mejorado el desempeo de su entidad con la implementacin de las siguientes estrategias?:

i. Gobierno en lnea.

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia a un conjunto de estrategias relacionadas con cambios recientes en la administracin pblica, dirigidos a reforzar la obtencin de un estado gerencial, tal como se ha propuesto en las principales lneas de accin del Plan Nacional de Desarrollo..

En ese sentido, los literales buscan que el funcionario califique el impacto de la estrategias planteadas por el gobierno nacional, en el desempeo de la entidad.

- a. Simplificacin de trmites: como estrategia relacionada con la eficiencia de los procesos dentro de la entidad.
- b. Seleccin de funcionarios pblicos con base en sus mritos: segn el artculo 4 de la ley 87 de 1993, las entidades deben dirigir y administrar el personal conforme al sistemas de mritos relacionados con los atributos de cada funcionario
- c. Ejercicio de rendicin de cuentas: estrategia que esta relacionada con la informacin que se le suministra al ciudadano.
- d. Implementacin de normas de certificacin de calidad: estrategia que garantiza al calidad de la informacin suministrada
- e. Promocin veedurias ciudadanas: fomento de procesos de vigilancia y control a la administracin pblica por parte de la ciudadana.
- f. Adecuacin de la estructura administrativa.
- g. Racionalizacin de la planta de personal: supresin o aumento de cargos pblicos cuando sea necesario.
- h. Realizacin de audiencias pblicas: reuniones entre la entidad y la ciudadana para brindar informacin pblica relacionada con la gestin de la entidad.
- i. Gobierno en lnea: estrategia implementada entre Gobierno central y cada una de las entidades para conocer la transparencia de sus procesos.
- j. Fortalecimiento del sistema de control: perfeccionamiento y mayor eficacia de los sistemas de control internos existentes, entre ellos el MECI, el cual proporciona una estructura para el control de la estrategia, la gestin y al evaluacin en las entidades, con el fin de orientarlas al cumplimiento de los objetivos institucionales y la contribucin de stos a los fines esenciales del Estado.

## Gobierno en Inea. (F21I\_mdf)

### Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

#### Informacin general

Tipo: Discreta

Casos vlidos: 0

Formato: character

Invlidos: 0

Ancho: 1

#### Descripcin

Gobierno en Inea: Estrategia para el manejo, uso e intercambio de informacin que garantiza la transparencia en la gestin del Estado y alta eficiencia en los servicios prestados.

#### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

#### Fuente de informacin

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2008, qu tanto ha mejorado el desempeo de su entidad con la implementacin de las siguientes estrategias?:

h. Realizacin de audiencias pblicas.

#### Pregunta textual

Durante el 2008, qu tanto ha mejorado el desempeo de su entidad con la implementacin de las siguientes estrategias?:

i. Gobierno en Inea.

5 Mucho

4 Algo

2 Poco

1 Nada

9 NS/NR

0 No aplica

#### Post-pregunta

Durante el 2008, qu tanto ha mejorado el desempeo de su entidad con la implementacin de las siguientes estrategias?:

j. Fortalecimiento del control interno.

#### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia a un conjunto de estrategias relacionadas con cambios recientes en la administracin pblica, dirigidos a reforzar la obtencin de un estado gerencial, tal como se ha propuesto en las principales Ineas de accin del Plan Nacional de Desarrollo..

En ese sentido, los literales buscan que el funcionario califique el impacto de la estrategias planteadas por el gobierno nacional, en el desempeo de la entidad.

- a. Simplificacin de trmites: como estrategia relacionada con la eficiencia de los procesos dentro de la entidad.
- b. Seleccin de funcionarios pblicos con base en sus mritos: segn el artculo 4 de la ley 87 de 1993, las entidades deben dirigir y administrar el personal conforme al sistemas de mritos relacionados con los atributos de cada funcionario
- c. Ejercicio de rendicin de cuentas: estrategia que esta relacionada con la informacin que se le suministra al ciudadano.
- d. Implementacin de normas de certificacin de calidad: estrategia que garantiza al calidad de la informacin suministrada
- e. Promocin veedurias ciudadanas: fomento de procesos de vigilancia y control a la administracin pblica por parte de la ciudadana.
- f. Adecuacin de la estructura administrativa.
- g. Racionalizacin de la planta de personal: supresin o aumento de cargos pblicos cuando sea necesario.
- h. Realizacin de audiencias pblicas: reuniones entre la entidad y la ciudadana para brindar informacin pblica relacionada con la gestin de la entidad.
- i. Gobierno en Inea: estrategia implementada entre Gobierno central y cada una de las entidades para conocer la transparencia de sus procesos.
- j. Fortalecimiento del sistema de control: perfeccionamiento y mayor eficacia de los sistemas de control internos existentes, entre ellos el MECI, el cual proporciona una estructura para el control de la estrategia, la gestin y al evaluacin en las entidades, con el fin de orientarlas al cumplimiento de los objetivos institucionales y la contribucin de stos a los fines esenciales del Estado.

## Fortalecimiento del control interno. (F21J\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Casos vlidos: 0

Formato: character

Invlidos: 0

Ancho: 1

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2008, qu tanto ha mejorado el desempeo de su entidad con la implementacin de las siguientes estrategias?:

i. Gobierno en lnea.

### Pregunta textual

Durante el 2008, qu tanto ha mejorado el desempeo de su entidad con la implementacin de las siguientes estrategias?:

j. Fortalecimiento del control interno.

5 Mucho

4 Algo

2 Poco

1 Nada

9 NS/NR

0 No aplica

### Post-pregunta

En la entidad, qu tan efectiva sera cada una de las siguientes estrategias, en trminos de la reduccin de prcticas irregulares?:

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia a un conjunto de estrategias relacionadas con cambios recientes en la administracin pblica, dirigidos a reforzar la obtencin de un estado gerencial, tal como se ha propuesto en las principales lneas de accin del Plan Nacional de Desarrollo..

En ese sentido, los literales buscan que el funcionario califique el impacto de la estrategias planteadas por el gobierno nacional, en el desempeo de la entidad.

- Simplificacin de trmites: como estrategia relacionada con la eficiencia de los procesos dentro de la entidad.
- Seleccin de funcionarios pblicos con base en sus mritos: segn el artculo 4 de la ley 87 de 1993, las entidades deben dirigir y administrar el personal conforme al sistemas de mritos relacionados con los atributos de cada funcionario
- Ejercicio de rendicin de cuentas: estrategia que esta relacionada con la informacin que se le suministra al ciudadano.
- Implementacin de normas de certificacin de calidad: estrategia que garantiza al calidad de la informacin suministrada
- Promocin veedurias ciudadanas: fomento de procesos de vigilancia y control a la administracin pblica por parte de la ciudadana.
- Adecuacin de la estructura administrativa.
- Racionalizacin de la planta de personal: supresin o aumento de cargos pblicos cuando sea necesario.
- Realizacin de audiencias pblicas: reuniones entre la entidad y la ciudadana para brindar informacin pblica relacionada con la gestin de la entidad.
- Gobierno en lnea: estrategia implementada entre Gobierno central y cada una de las entidades para conocer la transparencia de sus procesos.
- Fortalecimiento del sistema de control: perfeccionamiento y mayor eficacia de los sistemas de control internos existentes, entre ellos el MECI, el cual proporciona una estructura para el control de la estrategia, la gestin y al evaluacin en las entidades, con el fin de orientarlas al cumplimiento de los objetivos institucionales y la contribucin de stos a los fines esenciales del Estado.

## Selección de funcionarios públicos con base en sus méritos.

(F22A\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Información general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos válidos: 0

Inválidos: 0

### Descripción

Las prácticas irregulares son la conducta en que incurren los funcionarios cuando abusan de la posición que ostenta, con el fin de obtener provecho personal y/o grupal.

### Universo de estudio

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autónomos, entes universitarios autónomos y organización electoral, ubicados en Bogotá. Adicionalmente, servidores de corporaciones autónomas regionales e instituciones de investigación científica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2008, ¿cuánto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?:

j. Fortalecimiento del control interno.

### Pregunta textual

En la entidad, ¿qué tan efectiva será cada una de las siguientes estrategias, en términos de la reducción de prácticas irregulares?:

a. Selección de funcionarios públicos con base en sus méritos.

5 Muy efectiva

4 Algo efectiva

2 Poco efectiva

1 Nada efectiva

### Post-pregunta

En la entidad, ¿qué tan efectiva será cada una de las siguientes estrategias, en términos de la reducción de prácticas irregulares?:

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta, recoge algunas de las estrategias analizadas en la pregunta anterior, con el fin de estudiar su efectividad en la lucha contra la incidencia de prácticas irregulares dentro de los procesos sustantivos de la entidad.

De esta forma los literales buscan obtener información sobre la efectividad de las estrategias que de acuerdo a los estudios sobre administración pública tienen mayor capacidad de reducir la incidencia de prácticas irregulares.

a. Selección de funcionarios públicos con base en sus méritos: esta estrategia tiene la finalidad de reducir las prácticas irregulares a través del artículo 4 de la ley 87 de 1993, ajustada al mecanismo de administración de personal con base en el sistema de méritos relacionado con los atributos de cada funcionario.

b. Racionalización de la planta de personal: supresión o aumento de cargos.

c. Fortalecimiento del sistema de control interno: hacer referencia a la implementación del modelo estándar de control interno, MECI, el cual apunta al perfeccionamiento y mayor eficacia de los sistemas de control internos existentes, asimismo proporciona una estructura para el control de la estrategia, la gestión y la evaluación en las entidades, con el fin de orientarlas al cumplimiento de los objetivos institucionales y la contribución de éstas a los fines esenciales del Estado.

d. Mejoramiento del nivel de salarios frente al existente: establecer un mayor nivel de bienestar laboral, mediante la nivelación de salarios entre los funcionarios.

e. Simplificación de trámites: reducción de los pasos que se requieren para adelantar trámites, que demoran u obstaculizan la gestión, y abren espacios para la presencia de prácticas irregulares.

f. Adecuación de la estructura administrativa: ajuste de la estructura organizacional para actualizarla en concordancia con los cambios introducidos en la misión institucional de la entidad.

## Racionalización de planta de personal. (F22B\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008



## Racionalizacin de planta de personal. (F22B\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Casos vlidos: 0

Formato: character

Invlidos: 0

Ancho: 1

### Descripcin

las prcticas irregulares son la conducta en que incurren los funcionarios cuando abusan de la posicin que ostenta, con el fin de obtener provecho personal y/o grupal

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

En la entidad, qu tan efectiva sera cada una de las siguientes estrategias, en trminos de la reduccin de prcticas irregulares?:

### Pregunta textual

En la entidad, qu tan efectiva sera cada una de las siguientes estrategias, en trminos de la reduccin de prcticas irregulares?:

b. Racionalizacin de planta de personal.

5 Muy efectiva

4 Algo efectiva

2 Poco efectiva

1 Nada efectiva

### Post-pregunta

En la entidad, qu tan efectiva sera cada una de las siguientes estrategias, en trminos de la reduccin de prcticas irregulares?:

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta, recoge algunas de las estrategias analizadas en la pregunta anterior, con el fin de estudiar su efectividad en la lucha contra la incidencia de prcticas irregulares dentro de los procesos sustantivos de la entidad.

De esta forma los literales buscan obtener informacin sobre la efectividad de las estrategias que de acuerdo a los estudios sobre administracin pblica tienen mayor capacidad de reducir la incidencia de prcticas irregulares.

- Seleccin de funcionarios pblicos con base en sus mritos: esta estrategia tiene la finalidad de recudir las practicas irregulares a travs del articulo 4 de la ley 87 de 1993, ajustada al mecanismo de administracin de personal con base en el sistema de mritos relacionado con los atributos de cada funcionario
- Racionalizacin de la planta de personal: supresin o aumento de cargos.
- Fortalecimiento del sistema de control interno: hacer referencia a la implementacin del modelo estndar de control interno, MECI, el cual apunta al perfeccionamiento y mayor eficacia de los sistemas de control internos existentes, as mismo proporciona una estructura para el control de la estrategia, la gestin y al evaluacin en las entidades, con el fin de orientarlas al cumplimiento de los objetivos institucionales y la contribucin de stos a los fines esenciales del Estado.
- Mejoramiento del nivel de salarios frente al existente: establecer un mayor nivel de bienestar laboral, mediante la nivelacin de salarios entre los funcionarios.
- Simplificacin de trmites: reduccin de los pasos que se requieren para adelantar trmites, que demoran u obstaculizan la gestin, y abren espacios para la presencia de prcticas irregulares.
- Adecuacin de la estructura administrativa: ajuste de la estructura organizacional para actualizarla en concordancia con los cambios introducidos en la misin institucional de la entidad.

## Fortalecimiento del sistema de control interno. (F22C\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

## Fortalecimiento del sistema de control interno. (F22C\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Descripcin

las prticas irregulares son la conducta en que incurren los funcionarios cuando abusan de la posicin que ostenta, con el fin de obtener provecho personal y/o grupal

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

En la entidad, qu tan efectiva sera cada una de las siguientes estrategias, en trminos de la reduccin de prticas irregulares?:

### Pregunta textual

En la entidad, qu tan efectiva sera cada una de las siguientes estrategias, en trminos de la reduccin de prticas irregulares?:

c. Fortalecimiento del sistema de control interno.

5 Muy efectiva

4 Algo efectiva

2 Poco efectiva

1 Nada efectiva

### Post-pregunta

En la entidad, qu tan efectiva sera cada una de las siguientes estrategias, en trminos de la reduccin de prticas irregulares?:

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta, recoge algunas de las estrategias analizadas en la pregunta anterior, con el fin de estudiar su efectividad en la lucha contra la incidencia de prticas irregulares dentro de los procesos sustantivos de la entidad.

De esta forma los literales buscan obtener informacin sobre la efectividad de las estrategias que de acuerdo a los estudios sobre administracin pblica tienen mayor capacidad de reducir la incidencia de prticas irregulares.

- Seleccin de funcionarios pblicos con base en sus mritos: esta estrategia tiene la finalidad de recudir las practicas irregulares a travs del articulo 4 de la ley 87 de 1993, ajustada al mecanismo de administracin de personal con base en el sistema de mritos relacionado con los atributos de cada funcionario
- Racionalizacin de la planta de personal: supresin o aumento de cargos.
- Fortalecimiento del sistema de control interno: hacer referencia a la implementacin del modelo estndar de control interno, MECI, el cual apunta al perfeccionamiento y mayor eficacia de los sistemas de control internos existentes, as mismo proporciona una estructura para el control de la estrategia, la gestin y al evaluacin en las entidades, con el fin de orientarlas al cumplimiento de los objetivos institucionales y la contribucin de stos a los fines esenciales del Estado.
- Mejoramiento del nivel de salarios frente al existente: establecer un mayor nivel de bienestar laboral, mediante la nivelacin de salarios entre los funcionarios.
- Simplificacin de trmites: reduccin de los pasos que se requieren para adelantar trmites, que demoran u obstaculizan la gestin, y abren espacios para la presencia de prticas irregulares.
- Adecuacin de la estructura administrativa: ajuste de la estructura organizacional para actualizarla en concordancia con los cambios introducidos en la misin institucional de la entidad.

## Mejoramiento del nivel de salarios frente al existente. (F22D\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

**Mejoramiento del nivel de salarios frente al existente. (F22D\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

**Descripcin**

las prticas irregulares son la conducta en que incurren los funcionarios cuando abusan de la posicin que ostenta, con el fin de obtener provecho personal y/o grupal

**Universo de estudio**

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

**Fuente de informacin**

Directo

**Pre-pregunta**

En la entidad, qu tan efectiva sera cada una de las siguientes estrategias, en trminos de la reduccin de prticas irregulares?:

**Pregunta textual**

En la entidad, qu tan efectiva sera cada una de las siguientes estrategias, en trminos de la reduccin de prticas irregulares?:

d. Mejoramiento del nivel de salarios frente al existente.

5 Muy efectiva

4 Algo efectiva

2 Poco efectiva

1 Nada efectiva

**Post-pregunta**

En la entidad, qu tan efectiva sera cada una de las siguientes estrategias, en trminos de la reduccin de prticas irregulares?:

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Esta pregunta, recoge algunas de las estrategias analizadas en la pregunta anterior, con el fin de estudiar su efectividad en la lucha contra la incidencia de prticas irregulares dentro de los procesos sustantivos de la entidad.

De esta forma los literales buscan obtener informacin sobre la efectividad de las estrategias que de acuerdo a los estudios sobre administracin pblica tienen mayor capacidad de reducir la incidencia de prticas irregulares.

- Seleccin de funcionarios pblicos con base en sus mritos: esta estrategia tiene la finalidad de recudir las practicas irregulares a travs del articulo 4 de la ley 87 de 1993, ajustada al mecanismo de administracin de personal con base en el sistema de mritos relacionado con los atributos de cada funcionario
- Racionalizacin de la planta de personal: supresin o aumento de cargos.
- Fortalecimiento del sistema de control interno: hacer referencia a la implementacin del modelo estndar de control interno, MECI, el cual apunta al perfeccionamiento y mayor eficacia de los sistemas de control internos existentes, as mismo proporciona una estructura para el control de la estrategia, la gestin y al evaluacin en las entidades, con el fin de orientarlas al cumplimiento de los objetivos institucionales y la contribucin de stos a los fines esenciales del Estado.
- Mejoramiento del nivel de salarios frente al existente: establecer un mayor nivel de bienestar laboral, mediante la nivelacin de salarios entre los funcionarios.
- Simplificacin de trmites: reduccin de los pasos que se requieren para adelantar trmites, que demoran u obstaculizan la gestin, y abren espacios para la presencia de prticas irregulares.
- Adecuacin de la estructura administrativa: ajuste de la estructura organizacional para actualizarla en concordancia con los cambios introducidos en la misin institucional de la entidad.

**Simplificacin de trmites. (F22E\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Informacin general**

**Simplificacin de trmites. (F22E\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

**Descripcin**

las prcticas irregulares son la conducta en que incurren los funcionarios cuando abusan de la posicin que ostenta, con el fin de obtener provecho personal y/o grupal

**Universo de estudio**

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

**Fuente de informacin**

Directo

**Pre-pregunta**

En la entidad, qu tan efectiva sera cada una de las siguientes estrategias, en trminos de la reduccin de prcticas irregulares?:

**Pregunta textual**

En la entidad, qu tan efectiva sera cada una de las siguientes estrategias, en trminos de la reduccin de prcticas irregulares?:

e. Simplificacin de trmites.

5 Muy efectiva

4 Algo efectiva

2 Poco efectiva

1 Nada efectiva

**Post-pregunta**

En la entidad, qu tan efectiva sera cada una de las siguientes estrategias, en trminos de la reduccin de prcticas irregulares?:

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Esta pregunta, recoge algunas de las estrategias analizadas en la pregunta anterior, con el fin de estudiar su efectividad en la lucha contra la incidencia de prcticas irregulares dentro de los procesos sustantivos de la entidad.

De esta forma los literales buscan obtener informacin sobre la efectividad de las estrategias que de acuerdo a los estudios sobre administracin pblica tienen mayor capacidad de reducir la incidencia de prcticas irregulares.

- Seleccin de funcionarios pblicos con base en sus mritos: esta estrategia tiene la finalidad de recudir las practicas irregulares a travs del articulo 4 de la ley 87 de 1993, ajustada al mecanismo de administracin de personal con base en el sistema de mritos relacionado con los atributos de cada funcionario
- Racionalizacin de la planta de personal: supresin o aumento de cargos.
- Fortalecimiento del sistema de control interno: hacer referencia a la implementacin del modelo estndar de control interno, MECI, el cual apunta al perfeccionamiento y mayor eficacia de los sistemas de control internos existentes, as mismo proporciona una estructura para el control de la estrategia, la gestin y al evaluacin en las entidades, con el fin de orientarlas al cumplimiento de los objetivos institucionales y la contribucin de stos a los fines esenciales del Estado.
- Mejoramiento del nivel de salarios frente al existente: establecer un mayor nivel de bienestar laboral, mediante la nivelacin de salarios entre los funcionarios.
- Simplificacin de trmites: reduccin de los pasos que se requieren para adelantar trmites, que demoran u obstaculizan la gestin, y abren espacios para la presencia de prcticas irregulares.
- Adecuacin de la estructura administrativa: ajuste de la estructura organizacional para actualizarla en concordancia con los cambios introducidos en la misin institucional de la entidad.

**Adecuacin de la estructura administrativa. (F22F\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Informacin general**

**Adecuacin de la estructura administrativa. (F22F\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Tipo: Discreta  
 Formato: character  
 Ancho: 1

Casos vlidos: 0  
 Invldos: 0

**Descripcin**

las prcticas irregulares son la conducta en que incurren los funcionarios cuando abusan de la posicin que ostenta, con el fin de obtener provecho personal y/o grupal

**Universo de estudio**

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

**Fuente de informacin**

Directo

**Pre-pregunta**

En la entidad, qu tan efectiva sera cada una de las siguientes estrategias, en trminos de la reduccin de prcticas irregulares?:

**Pregunta textual**

En la entidad, qu tan efectiva sera cada una de las siguientes estrategias, en trminos de la reduccin de prcticas irregulares?:

f. Adecuacin de la estructura administrativa.

- 5 Muy efectiva
- 4 Algo efectiva
- 2 Poco efectiva
- 1 Nada efectiva

**Post-pregunta**

Los concursos para suplir vacantes en la carrera administrativa:

a. Promueven condiciones de igualdad entre los aspirantes.

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Esta pregunta, recoge algunas de las estrategias analizadas en la pregunta anterior, con el fin de estudiar su efectividad en la lucha contra la incidencia de prcticas irregulares dentro de los procesos sustantivos de la entidad.

De esta forma los literales buscan obtener informacin sobre la efectividad de las estrategias que de acuerdo a los estudios sobre administracin pblica tienen mayor capacidad de reducir la incidencia de prcticas irregulares.

- a. Seleccin de funcionarios pblicos con base en sus mritos: esta estrategia tiene la finalidad de reducir las practicas irregulares a travs del articulo 4 de la ley 87 de 1993, ajustada al mecanismo de administracin de personal con base en el sistema de mritos relacionado con los atributos de cada funcionario
- b. Racionalizacin de la planta de personal: supresin o aumento de cargos.
- c. Fortalecimiento del sistema de control interno: hacer referencia a la implementacin del modelo estndar de control interno, MECI, el cual apunta al perfeccionamiento y mayor eficacia de los sistemas de control internos existentes, as mismo proporciona una estructura para el control de la estrategia, la gestin y al evaluacin en las entidades, con el fin de orientarlas al cumplimiento de los objetivos institucionales y la contribucin de stos a los fines esenciales del Estado.
- d. Mejoramiento del nivel de salarios frente al existente: establecer un mayor nivel de bienestar laboral, mediante la nivelacin de salarios entre los funcionarios.
- e. Simplificacin de trmites: reduccin de los pasos que se requieren para adelantar trmites, que demoran u obstaculizan la gestin, y abren espacios para la presencia de prcticas irregulares.
- f. Adecuacin de la estructura administrativa: ajuste de la estructura organizacional para actualizarla en concordancia con los cambios introducidos en la misin institucional de la entidad.

**Promueven condiciones de igualdad entre los aspirantes. (F23A\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Informacin general**

## Promueven condiciones de igualdad entre los aspirantes.

(F23A\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

En la entidad, qu tan efectiva sera cada una de las siguientes estrategias, en trminos de la reduccin de prcticas irregulares?:

### Pregunta textual

Los concursos para suplir vacantes en la carrera administrativa:

a. Promueven condiciones de igualdad entre los aspirantes.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 NS/NR

### Post-pregunta

Los concursos para suplir vacantes en la carrera administrativa:

b. Conducen a la profesionalizacin de la funcin pblica.

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta se refiere a atributos que se espera cumpla la implementacin de concursos de mrito, dirigidos a modernizar la gestin de las entidades pblicas objeto de ellos.

Los literales de sta pregunta se valoran en funcin del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario frente a diferentes condiciones inherentes a los concursos de meritocracia:

- a. Promueven condiciones de igualdad entre los aspirantes: permite un trato igualitario a los aspirantes independientemente de si pertenecen o no a la administracin pblica, es decir que no favorecen a los funcionarios en provisionalidad.
- b. Conducen a la profesionalizacin de la funcin pblica: es uno de los condiciones relacionadas con la gestin pblica moderna.
- c. Se caracterizan por su transparencia: condicin mnima tica que exige la publicidad sobre los pormenores del avance del concurso, con el fin de conocer su desarrollo y las dificultades por las que atraviesa.
- d. Estn dirigidos a renovar el personal de carrera de la entidad. Implica que el concurso tiene un impacto inmediato e identificable en la estructura laboral de la entidad.

## Conducen a la profesionalizacin de la funcin pblica. (F23B\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

## Conducen a la profesionalizacin de la funcin pblica. (F23B\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Los concursos para suplir vacantes en la carrera administrativa:

a. Promueven condiciones de igualdad entre los aspirantes.

### Pregunta textual

Los concursos para suplir vacantes en la carrera administrativa:

b. Conducen a la profesionalizacin de la funcin pblica.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 NS/NR

### Post-pregunta

Los concursos para suplir vacantes en la carrera administrativa:

c. Se caracteriza por su transparencia.

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta se refiere a atributos que se espera cumpla la implementacin de concursos de mrito, dirigidos a modernizar la gestin de las entidades pblicas objeto de ellos.

Los literales de sta pregunta se valoran en funcin del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario frente a diferentes condiciones inherentes a los concursos de meritocracia:

- a. Promueven condiciones de igualdad entre los aspirantes: permite un trato igualitario a los aspirantes independientemente de si pertenecen o no a la administracin pblica, es decir que no favorecen a los funcionarios en provisionalidad.
- b. Conducen a la profesionalizacin de la funcin pblica: es uno de los condiciones relacionadas con la gestin pblica moderna.
- c. Se caracterizan por su transparencia: condicin mnima tica que exige la publicidad sobre los pormenores del avance del concurso, con el fin de conocer su desarrollo y las dificultades por las que atraviesa.
- d. Estn dirigidos a renovar el personal de carrera de la entidad. Implica que el concurso tiene un impacto inmediato e identificable en la estructura laboral de la entidad.

## Se caracteriza por su transparencia. (F23C\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Los concursos para suplir vacantes en la carrera administrativa:

b. Conducen a la profesionalizacin de la funcin pblica.

### Pregunta textual

**Se caracteriza por su transparencia. (F23C\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Los concursos para suplir vacantes en la carrera administrativa:

c. Se caracteriza por su transparencia.

5 Totalmente de acuerdo  
 4 De acuerdo  
 2 En desacuerdo  
 1 Totalmente en desacuerdo  
 9 NS/NR

**Post-pregunta**

Los concursos para suplir vacantes en la carrera administrativa:

d. Estn dirigidos a renovar el personal de carrera de la entidad.

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Esta pregunta se refiere a atributos que se espera cumpla la implementacin de concursos de merito, dirigidos a modernizar la gestin de las entidades pblicas objeto de ellos.

Los literales de sta pregunta se valoran en funcin del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario frente a diferentes condiciones inherentes a los concursos de meritocracia:

- a. Promueven condiciones de igualdad entre los aspirantes: permite un trato igualitario a los aspirantes independientemente de si pertenecen o no a la administracin pblica, es decir que no favorecen a los funcionarios en provisionalidad.
- b. Conducen a la profesionalizacin de la funcin pblica: es uno de los condiciones relacionadas con la gestin pblica moderna.
- c. Se caracterizan por su transparencia: condicin mnima tica que exige la publicidad sobre los pormenores del avance del concurso, con el fin de conocer su desarrollo y las dificultades por las que atraviesa.
- d. Estn dirigidos a renovar el personal de carrera de la entidad. Implica que el concurso tiene un impacto inmediato e identificable en la estructura laboral de la entidad.

**Estn dirigidos a renovar el personal de carrera de la entidad. (F23D\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Informacin general**

Tipo: Discreta

Casos vlidos: 0

Formato: character

Invlidos: 0

Ancho: 1

**Universo de estudio**

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

**Fuente de informacin**

Directo

**Pre-pregunta**

Los concursos para suplir vacantes en la carrera administrativa:

c. Se caracteriza por su transparencia.

**Pregunta textual**

Los concursos para suplir vacantes en la carrera administrativa:

d. Estn dirigidos a renovar el personal de carrera de la entidad.

5 Totalmente de acuerdo  
 4 De acuerdo  
 2 En desacuerdo  
 1 Totalmente en desacuerdo  
 9 NS/NR



## Estn dirigidos a renovar el personal de carrera de la entidad. (F23D\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Post-pregunta

Durante el 2008, la implementacin de la evaluacin del desempeo de los funcionarios,...

a. Contribuy al cumplimiento de los objetivos misionales.

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta se refiere a atributos que se espera cumpla la implementacin de concursos de merito, dirigidos a modernizar la gestin de las entidades pblicas objeto de ellos.

Los literales de sta pregunta se valoran en funcin del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario frente a diferentes condiciones inherentes a los concursos de meritocracia:

- a. Promueven condiciones de igualdad entre los aspirantes: permite un trato igualitario a los aspirantes independientemente de si pertenecen o no a la administracin pblica, es decir que no favorecen a los funcionarios en provisionalidad.
- b. Conducen a la profesionalizacin de la funcin pblica: es uno de los condiciones relacionadas con la gestin pblica moderna.
- c. Se caracterizan por su transparencia: condicin mnima tica que exige la publicidad sobre los pormenores del avance del concurso, con el fin de conocer su desarrollo y las dificultades por las que atraviesa.
- d. Estn dirigidos a renovar el personal de carrera de la entidad. Implica que el concurso tiene un impacto inmediato e identificable en la estructura laboral de la entidad.

## Contribuy al cumplimiento de los objetivos misionales. (F24A\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Descripcin

La evaluacin de desempeo es un mecanismo de seguimiento del rendimiento laboral de los funcionarios y hace referencia a los instrumentos que disea el Departamento Administrativo de la Funcin Pblica- DAFP en la materia.

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Los concursos para suplir vacantes en la carrera administrativa:

d. Estn dirigidos a renovar el personal de carrera de la entidad.

### Pregunta textual

Durante el 2008, la implementacin de la evaluacin del desempeo de los funcionarios,...

a. Contribuy al cumplimiento de los objetivos misionales.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 NS/NR

### Post-pregunta

Durante el 2008, la implementacin de la evaluacin del desempeo de los funcionarios,...

b. Se tom en cuenta para el mejoramiento del servicio prestado por la entidad.

## Contribuy al cumplimiento de los objetivos misionales. (F24A\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Con esta pregunta se busca conocer el impacto de la evaluacin del desempeo en la entidad, partir de la percepcin de sus funcionarios, con el fin de conocer si los resultados que se obtienen con la implementacin de dicho instrumento son retroalimentados para el mejoramiento continuo de la entidad.

Los literales de esta pregunta se valoran en funcin del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario frente a diferentes impactos esperados con la evaluacin del desempeo:

- a. Contribuy al cumplimiento de los objetivos misionales: Se considera que este sistema, como un mecanismo de seguimiento del rendimiento laboral de los funcionarios, evala su pertinencia para el logro de los objetivos de la entidad.
- b. Se tom en cuenta para el mejoramiento del servicio prestado por la entidad: ste sistema se entiende como un mecanismo de investigacin, que permite proyectar mejoras en los servicios que presta la entidad a travs de los funcionarios.
- c. Incentiv a los funcionarios para mejorar en sus labores: Implica que los resultados de la evaluacin son un aliciente suficiente para que los funcionarios mejoren en sus labores y se comprometen con la entidad, con el fin de que se desarrolle un sentido de pertenencia, apropiándose de los objetivos misionales que promueve la entidad.
- d. Cont con una orientacin oportuna y pertinente, por parte de la oficina de recursos humanos: la evaluacin de desempeo cont con todo el apoyo tcnico y fsico para el desarrollo de este mecanismo.

## Se tom en cuenta para el mejoramiento del servicio prestado por la entidad. (F24B\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Descripcin

La evaluacin de desempeo es un mecanismo de seguimiento del rendimiento laboral de los funcionarios y hace referencia a los instrumentos que disea el Departamento Administrativo de la Funcin Pblica- DAFP en la materia.

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2008, la implementacin de la evaluacin del desempeo de los funcionarios,...

- a. Contribuy al cumplimiento de los objetivos misionales.

### Pregunta textual

Durante el 2008, la implementacin de la evaluacin del desempeo de los funcionarios,...

- b. Se tom en cuenta para el mejoramiento del servicio prestado por la entidad.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 NS/NR

### Post-pregunta

Durante el 2008, la implementacin de la evaluacin del desempeo de los funcionarios,...

- c. Incentiv a los funcionarios para mejorar en sus labores

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

## Se tom en cuenta para el mejoramiento del servicio prestado por la entidad. (F24B\_mdf)

### Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Con esta pregunta se busca conocer el impacto de la evaluacin del desempeo en la entidad, partir de la percepcin de sus funcionarios, con el fin de conocer si los resultados que se obtienen con la implementacin de dicho instrumento son retroalimentados para el mejoramiento continuo de la entidad.

Los literales de esta pregunta se valoran en funcin del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario frente a diferentes impactos esperados con la evaluacin del desempeo:

- Contribuy al cumplimiento de los objetivos misionales: Se considera que este sistema, como un mecanismo de seguimiento del rendimiento laboral de los funcionarios, evala su pertinencia para el logro de los objetivos de la entidad.
- Se tom en cuenta para el mejoramiento del servicio prestado por la entidad: ste sistema se entiende como un mecanismo de investigacin, que permite proyectar mejoras en los servicios que presta la entidad a travs de los funcionarios.
- Incentiv a los funcionarios para mejorar en sus labores: Implica que los resultados de la evaluacin son un aliciente suficiente para que los funcionarios mejoren en sus labores y se comprometen con la entidad, con el fin de que se desarrolle un sentido de pertenencia, apropiándose de los objetivos misionales que promueve la entidad.
- Cont con una orientacin oportuna y pertinente, por parte de la oficina de recursos humanos: la evaluacin de desempeo cont con todo el apoyo tcnico y fsico para el desarrollo de este mecanismo.

## Incentiv a los funcionarios para mejorar en sus labores (F24C\_mdf)

### Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

#### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

#### Descripcin

La evaluacin de desempeo es un mecanismo de seguimiento del rendimiento laboral de los funcionarios y hace referencia a los instrumentos que disea el Departamento Administrativo de la Funcin Pblica- DAFP en la materia.

#### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

#### Fuente de informacin

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2008, la implementacin de la evaluacin del desempeo de los funcionarios,...

- Se tom en cuenta para el mejoramiento del servicio prestado por la entidad.

#### Pregunta textual

Durante el 2008, la implementacin de la evaluacin del desempeo de los funcionarios,...

- Incentiv a los funcionarios para mejorar en sus labores

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 NS/NR

#### Post-pregunta

Durante el 2008, la implementacin de la evaluacin del desempeo de los funcionarios,...

- Cont con una orientacin oportuna y pertinente, por parte de la oficina de recursos humanos.

#### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

## Incentiv a los funcionarios para mejorar en sus labores (F24C\_mdf)

### Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Con esta pregunta se busca conocer el impacto de la evaluacin del desempeo en la entidad, partir de la percepcin de sus funcionarios, con el fin de conocer si los resultados que se obtienen con la implementacin de dicho instrumento son retroalimentados para el mejoramiento continuo de la entidad.

Los literales de esta pregunta se valoran en funcin del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario frente a diferentes impactos esperados con la evaluacin del desempeo:

- a. Contribuy al cumplimiento de los objetivos misionales: Se considera que este sistema, como un mecanismo de seguimiento del rendimiento laboral de los funcionarios, evala su pertinencia para el logro de los objetivos de la entidad.
- b. Se tom en cuenta para el mejoramiento del servicio prestado por la entidad: ste sistema se entiende como un mecanismo de investigacin, que permite proyectar mejoras en los servicios que presta la entidad a travs de los funcionarios.
- c. Incentiv a los funcionarios para mejorar en sus labores: Implica que los resultados de la evaluacin son un aliciente suficiente para que los funcionarios mejoren en sus labores y se comprometen con la entidad, con el fin de que se desarrolle un sentido de pertenencia, apropiándose de los objetivos misionales que promueve la entidad.
- d. Cont con una orientacin oportuna y pertinente, por parte de la oficina de recursos humanos: la evaluacin de desempeo cont con todo el apoyo tcnico y fsico para el desarrollo de este mecanismo.

## Cont con una orientacin oportuna y pertinente, por parte de la oficina de recursos humanos. (F24D\_mdf)

### Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

#### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

#### Descripcin

La evaluacin de desempeo es un mecanismo de seguimiento del rendimiento laboral de los funcionarios y hace referencia a los instrumentos que disea el Departamento Administrativo de la Funcin Pblica- DAFP en la materia.

#### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

#### Fuente de informacin

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2008, la implementacin de la evaluacin del desempeo de los funcionarios,...

c. Incentiv a los funcionarios para mejorar en sus labores

#### Pregunta textual

Durante el 2008, la implementacin de la evaluacin del desempeo de los funcionarios,...

d. Cont con una orientacin oportuna y pertinente, por parte de la oficina de recursos humanos.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 NS/NR

#### Post-pregunta

Durante el 2008, en la entidad, la informacin sobre la contratacin,...

a. Fue clara y completa.

#### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

## Cont con una orientacin oportuna y pertinente, por parte de la oficina de recursos humanos. (F24D\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Con esta pregunta se busca conocer el impacto de la evaluacin del desempeo en la entidad, partir de la percepcin de sus funcionarios, con el fin de conocer si los resultados que se obtienen con la implementacin de dicho instrumento son retroalimentados para el mejoramiento continuo de la entidad.

Los literales de esta pregunta se valoran en funcin del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario frente a diferentes impactos esperados con la evaluacin del desempeo:

- Contribuy al cumplimiento de los objetivos misionales: Se considera que este sistema, como un mecanismo de seguimiento del rendimiento laboral de los funcionarios, evala su pertinencia para el logro de los objetivos de la entidad.
- Se tom en cuenta para el mejoramiento del servicio prestado por la entidad: ste sistema se entiende como un mecanismo de investigacin, que permite proyectar mejoras en los servicios que presta la entidad a travs de los funcionarios.
- Incentiv a los funcionarios para mejorar en sus labores: Implica que los resultados de la evaluacin son un aliciente suficiente para que los funcionarios mejoren en sus labores y se comprometen con la entidad, con el fin de que se desarrolle un sentido de pertenencia, apropiándose de los objetivos misionales que promueve la entidad.
- Cont con una orientacin oportuna y pertinente, por parte de la oficina de recursos humanos: la evaluacin de desempeo cont con todo el apoyo tcnico y fsico para el desarrollo de este mecanismo.

## Fue clara y completa. (G25A\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2008, la implementacin de la evaluacin del desempeo de los funcionarios,...:

- Cont con una orientacin oportuna y pertinente, por parte de la oficina de recursos humanos.

### Pregunta textual

Durante el 2008, en la entidad, la informacin sobre la contratacin,...:

- Fue clara y completa.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 NS/NR

### Post-pregunta

Durante el 2008, en la entidad, la informacin sobre la contratacin,...:

- Fue oportuna.

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

**Fue clara y completa. (G25A\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Esta pregunta hace referencia a la percepción del funcionario respecto a la información que se entrega al ciudadano con el fin de revisar las actuaciones y decisiones de los servidores públicos en la ejecución presupuestal.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario frente al cumplimiento de las siguientes condiciones mínimas que debe poseer la información institucional:

- a. Fue clara y completa.
- b. Fue oportuna.
- c. Se pudo confirmar.

**Fue oportuna. (G25B\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Información general**

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos válidos: 0

Inválidos: 0

**Universo de estudio**

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autónomos, entes universitarios autónomos y organización electoral, ubicados en Bogotá. Adicionalmente, servidores de corporaciones autónomas regionales e instituciones de investigación científica y ambiental ubicadas a nivel regional.

**Fuente de información**

Directo

**Pre-pregunta**

Durante el 2008, en la entidad, la información sobre la contratación,...

- a. Fue clara y completa.

**Pregunta textual**

Durante el 2008, en la entidad, la información sobre la contratación,...

- b. Fue oportuna.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 NS/NR

**Post-pregunta**

Durante el 2008, en la entidad, la información sobre la contratación,...

- c. Se pudo confirmar.

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Esta pregunta hace referencia a la percepción del funcionario respecto a la información que se entrega al ciudadano con el fin de revisar las actuaciones y decisiones de los servidores públicos en la ejecución presupuestal.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario frente al cumplimiento de las siguientes condiciones mínimas que debe poseer la información institucional:

- a. Fue clara y completa.
- b. Fue oportuna.
- c. Se pudo confirmar.

**Se pudo confirmar. (G25C\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Se pudo confirmar. (G25C\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Informacin general**

Tipo: Discreta

Casos vlidos: 0

Formato: character

Invlidos: 0

Ancho: 1

**Universo de estudio**

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

**Fuente de informacin**

Directo

**Pre-pregunta**

Durante el 2008, en la entidad, la informacin sobre la contratacin,...:

b. Fue oportuna.

**Pregunta textual**

Durante el 2008, en la entidad, la informacin sobre la contratacin,...:

c. Se pudo confirmar.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 NS/NR

**Post-pregunta**

Durante el 2008, la informacin sobre los planes institucionales de la entidad,...:

a. Fue clara y completa

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Esta pregunta hace referencia a la percepcin del funcionario respecto a la informacin que se entrega al ciudadano con el fin de revisar las actuaciones y decisiones de los servidores pblicos en la ejecucin presupuestal.

Los literales de sta pregunta se valoran en funcin del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario frente al cumplimiento de las siguientes condiciones mnimas que debe poseer la informacin institucional:

a. Fue clara y completa.

b. Fue oportuna.

c. Se pudo confirmar.

**Fue clara y completa (G26A\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Informacin general**

Tipo: Discreta

Casos vlidos: 0

Formato: character

Invlidos: 0

Ancho: 1

**Descripcin**

los planes Institucionales estn conformados por el plan estratgico, el plan de accin, el plan de compras y el plan de mejoramiento.

**Universo de estudio**

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

**Fuente de informacin**

**Fue clara y completa (G26A\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Directo

**Pre-pregunta**

Durante el 2008, en la entidad, la informacin sobre la contratacin,...:

c. Se pudo confirmar.

**Pregunta textual**

Durante el 2008, la informacin sobre los planes institucionales de la entidad,...:

a. Fue clara y completa

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 NS/NR

**Post-pregunta**

Durante el 2008, la informacin sobre los planes institucionales de la entidad,...:

b. Fue oportuna

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Esta pregunta hace referencia a la percepcin del funcionario respecto a la calidad de la informacin que se entrega al ciudadano, con el fin de revisar las actuaciones y decisiones de los servidores pblicos en la gestin de los planes institucionales.

Los literales de sta pregunta se valoran en funcin del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario frente al cumplimiento de las siguientes condiciones mnimas que debe poseer la informacin institucional:

a. Fue clara y completa

b. Fue oportuna

c. Se pudo confirmar.

**Fue oportuna (G26B\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Informacin general**

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

**Descripcin**

los planes Institucionales estn conformados por el plan estratgico, el plan de accin, el plan de compras y el plan de mejoramiento.

**Universo de estudio**

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

**Fuente de informacin**

Directo

**Pre-pregunta**

Durante el 2008, la informacin sobre los planes institucionales de la entidad,...:

a. Fue clara y completa

**Pregunta textual**



**Fue oportuna (G26B\_mdf)**

## Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Durante el 2008, la informacin sobre los planes institucionales de la entidad,...:

b. Fue oportuna

5 Totalmente de acuerdo  
4 De acuerdo  
2 En desacuerdo  
1 Totalmente en desacuerdo  
9 NS/NR

**Post-pregunta**

Durante el 2008, la informacin sobre los planes institucionales de la entidad,...:

c. Se pudo confirmar.

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Esta pregunta hace referencia a la percepcin del funcionario respecto a la calidad de la informacin que se entrega al ciudadano, con el fin de revisar las actuaciones y decisiones de los servidores pblicos en la gestin de los planes institucionales.

Los literales de sta pregunta se valoran en funcin del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario frente al cumplimiento de las siguientes condiciones mnimas que debe poseer la informacin institucional:

a. Fue clara y completa  
b. Fue oportuna  
c. Se pudo confirmar.

**Se pudo confirmar (G26C\_mdf)**

## Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Informacin general**

Tipo: Discreta	Casos vlidos: 0
Formato: character	Invlidos: 0
Ancho: 1	

**Descripcin**

los planes Institucionales estn conformados por el plan estratgico, el plan de accin, el plan de compras y el plan de mejoramiento.

**Universo de estudio**

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

**Fuente de informacin**

Directo

**Pre-pregunta**

Durante el 2008, la informacin sobre los planes institucionales de la entidad,...:

b. Fue oportuna

**Pregunta textual**

Durante el 2008, la informacin sobre los planes institucionales de la entidad,...:

c. Se pudo confirmar.

5 Totalmente de acuerdo  
4 De acuerdo  
2 En desacuerdo  
1 Totalmente en desacuerdo  
9 NS/NR

**Post-pregunta**

**Se pudo confirmar (G26C\_mdf)****Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008**

Durante el 2008, en la entidad, la informacin sobre la ejecucin presupuestal,...

a. Fue clara y completa.

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Esta pregunta hace referencia a la percepcin del funcionario respecto a la calidad de la informacin que se entrega al ciudadano, con el fin de revisar las actuaciones y decisiones de los servidores pblicos en la gestin de los planes institucionales.

Los literales de sta pregunta se valoran en funcin del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario frente al cumplimiento de las siguientes condiciones mnimas que debe poseer la informacin institucional:

a. Fue clara y completa

b. Fue oportuna

c. Se pudo confirmar.

**Fue clara y completa (G27A\_mdf)****Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008****Informacin general**

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

**Universo de estudio**

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

**Fuente de informacin**

Directo

**Pre-pregunta**

Durante el 2008, la informacin sobre los planes institucionales de la entidad,...

c. Se pudo confirmar.

**Pregunta textual**

Durante el 2008, en la entidad, la informacin sobre la ejecucin presupuestal,...

a. Fue clara y completa.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 NS/NR

**Post-pregunta**

Durante el 2008, en la entidad, la informacin sobre la ejecucin presupuestal,:

b. Fue oportuna

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Esta pregunta hace referencia a la percepcin del funcionario respecto a la informacin que se entrega al ciudadano con el fin de revisar las actuaciones y decisiones de los servidores pblicos en la ejecucin presupuestal.

Los literales de sta pregunta se valoran en funcin del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario frente al cumplimiento de las siguientes condiciones mnimas que debe poseer la informacin institucional:

a. Fue clara y completa.

b. Fue oportuna.

c. Se pudo confirmar.

## Fue oportuna (G27B\_mdf)

### Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

#### Informacin general

Tipo: Discreta  
 Formato: character  
 Ancho: 1

Casos vlidos: 0  
 Invlidos: 0

#### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

#### Fuente de informacin

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2008, en la entidad, la informacin sobre la ejecucin presupuestal,...

a. Fue clara y completa.

#### Pregunta textual

Durante el 2008, en la entidad, la informacin sobre la ejecucin presupuestal,...

b. Fue oportuna

5 Totalmente de acuerdo  
 4 De acuerdo  
 2 En desacuerdo  
 1 Totalmente en desacuerdo  
 9 NS/NR

#### Post-pregunta

Durante el 2008, en la entidad, la informacin sobre la ejecucin presupuestal,...

c. Se pudo confirmar

#### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia a la percepcin del funcionario respecto a la informacin que se entrega al ciudadano con el fin de revisar las actuaciones y decisiones de los servidores pblicos en la ejecucin presupuestal.

Los literales de sta pregunta se valoran en funcin del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario frente al cumplimiento de las siguientes condiciones mnimas que debe poseer la informacin institucional:

a. Fue clara y completa.  
 b. Fue oportuna.  
 c. Se pudo confirmar.

## Se pudo confirmar (G27C\_mdf)

### Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

#### Informacin general

Tipo: Discreta  
 Formato: character  
 Ancho: 1

Casos vlidos: 0  
 Invlidos: 0

#### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

#### Fuente de informacin

Directo

#### Pre-pregunta

**Se pudo confirmar (G27C\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Durante el 2008, en la entidad, la informacin sobre la ejecucin presupuestal,...

b. Fue oportuna

**Pregunta textual**

Durante el 2008, en la entidad, la informacin sobre la ejecucin presupuestal,...

c. Se pudo confirmar

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 NS/NR

**Post-pregunta**

Durante el 2008, la entidad...

a. Estimul la participacin de la ciudadana en el seguimiento de su desempeo.

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Esta pregunta hace referencia a la percepcin del funcionario respecto a la informacin que se entrega al ciudadano con el fin de revisar las actuaciones y decisiones de los servidores pblicos en la ejecucin presupuestal.

Los literales de sta pregunta se valoran en funcin del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario frente al cumplimiento de las siguientes condiciones mnimas que debe poseer la informacin institucional:

a. Fue clara y completa.

b. Fue oportuna.

c. Se pudo confirmar.

**Estimul la participacin de la ciudadana en el seguimiento de su desempeo. (G28A\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Informacin general**

Tipo: Discreta

Casos vlidos: 0

Formato: character

Invlidos: 0

Ancho: 1

**Universo de estudio**

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

**Fuente de informacin**

Directo

**Pre-pregunta**

Durante el 2008, en la entidad, la informacin sobre la ejecucin presupuestal,...

c. Se pudo confirmar

**Pregunta textual**

Durante el 2008, la entidad...

a. Estimul la participacin de la ciudadana en el seguimiento de su desempeo.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 NS/NR

## Estimul la participacin de la ciudadana en el seguimiento de su desempeo. (G28A\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Post-pregunta

Durante el 2008, la entidad...

b. Respondi a los requerimientos de informacin por parte de la ciudadana.

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta tiene como objetivo conocer la percepcin de los funcionarios pblicos sobre la existencia de esfuerzos encaminados a promover la participacin ciudadana en la gestin de la entidad.

Los literales de sta pregunta se valoran en funcin del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario frente al cumplimiento de las siguientes condiciones mnimas dentro de la cultura de la organizacin:

- a. Estimul la participacin de la ciudadana en el seguimiento de su desempeo: Indica si se foment o no el control social por parte de la ciudadana, como garantes de que la entidad hace un buen uso de los recursos puestos a sus disposicin.
- b. Respondi a los requerimientos de informacin por parte de la ciudadana: Atendi solicitudes de informacin a travs de derechos de peticin u otros instrumentos contemplados por la constitucin y la ley.
- c. Atendi las observaciones expresadas a travs del sistema de quejas, denuncias y reclamos: Estuvo atento a todas las comunicaciones hechas a travs del sistema de quejas, denuncias y reclamos, con el fin de corregir gilmente los problemas expuestos.

## Respondi a los requerimientos de informacin por parte de la ciudadana. (G28B\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2008, la entidad...

a. Estimul la participacin de la ciudadana en el seguimiento de su desempeo.

### Pregunta textual

Durante el 2008, la entidad...

b. Respondi a los requerimientos de informacin por parte de la ciudadana.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 NS/NR

### Post-pregunta

Durante el 2008, la entidad...

c. Atendi las observaciones expresadas a travs del sistema de quejas, denuncias y reclamos.

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

## Respondi a los requerimientos de informacin por parte de la ciudadana. (G28B\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Esta pregunta tiene como objetivo conocer la percepcin de los funcionarios pblicos sobre la existencia de esfuerzos encaminados a promover la participacin ciudadana en la gestin de la entidad.

Los literales de sta pregunta se valoran en funcin del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario frente al cumplimiento de las siguientes condiciones mnimas dentro de la cultura de la organizacin:

- Estimul la participacin de la ciudadana en el seguimiento de su desempeo: Indica si se foment o no el control social por parte de la ciudadana, como garantes de que la entidad hace un buen uso de los recursos puestos a sus disposicin.
- Respondi a los requerimientos de informacin por parte de la ciudadana: Atendi solicitudes de informacin a travs de derechos de peticin u otros instrumentos contemplados por la constitucin y la ley.
- Atendi las observaciones expresadas a travs del sistema de quejas, denuncias y reclamos: Estuvo atento a todas las comunicaciones hechas a travs del sistema de quejas, denuncias y reclamos, con el fin de corregir gilmente los problemas expuestos.

## Atendi las observaciones expresadas a travs del sistema de quejas, denuncias y reclamos. (G28C\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2008, la entidad...

- Respondi a los requerimientos de informacin por parte de la ciudadana.

### Pregunta textual

Durante el 2008, la entidad...

- Atendi las observaciones expresadas a travs del sistema de quejas, denuncias y reclamos.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 NS/NR

### Post-pregunta

Durante el 2008, Usted particip en la realizacin de ALGUNA audiencia pblica?

Si (continue)

No ( pase a la pregunta g31)

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

## Atendi las observaciones expresadas a travs del sistema de quejas, denuncias y reclamos. (G28C\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Esta pregunta tiene como objetivo conocer la percepcin de los funcionarios pblicos sobre la existencia de esfuerzos encaminados a promover la participacin ciudadana en la gestin de la entidad.

Los literales de sta pregunta se valoran en funcin del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario frente al cumplimiento de las siguientes condiciones mnimas dentro de la cultura de la organizacin:

- Estimul la participacin de la ciudadana en el seguimiento de su desempeo: Indica si se foment o no el control social por parte de la ciudadana, como garantes de que la entidad hace un buen uso de los recursos puestos a sus disposicin.
- Respondi a los requerimientos de informacin por parte de la ciudadana: Atendi solicitudes de informacin a travs de derechos de peticin u otros instrumentos contemplados por la constitucin y la ley.
- Atendi las observaciones expresadas a travs del sistema de quejas, denuncias y reclamos: Estuvo atento a todas las comunicaciones hechas a travs del sistema de quejas, denuncias y reclamos, con el fin de corregir gilmente los problemas expuestos.

## Durante el 2008, Usted particip en la realizacin de ALGUNA audiencia pblica? (G29\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2008, la entidad...

- Atendi las observaciones expresadas a travs del sistema de quejas, denuncias y reclamos.

### Pregunta textual

Durante el 2008, Usted particip en la realizacin de ALGUNA audiencia pblica?

1 Si

2 No

### Post-pregunta

La rendicin de cuentas, a travs de la audiencia pblica,....:

- Mejor la calidad de la informacin que se entreg.

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Tenga en cuenta que la pregunta G29, representa un filtro de informacin, acerca del conocimiento, por parte del funcionario, sobre la realizacin de una audiencia pblica, durante el periodo de referencia.

## Mejor la calidad de la informacin que se entreg. (G30A\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

## Mejor la calidad de la informacin que se entreg. (G30A\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Descripcin

La audiencia pblica es un mecanismo de rendicin de cuentas para que los ciudadanos conozcan acerca de la gestin y el manejo de los recursos pblicos en la formulacin, ejecucin y evaluacin de polticas para el cumplimiento de la misin de la Entidad.

Recordar que: El manejo de los recursos pblicos se evala en trminos de su rentabilidad y destinacin equitativa.

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional, que participaron en en la realizacin de alguna audiencia pblica, que contestaron en la pregunta G29, la respuesta S

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2008, Usted particip en la realizacin de ALGUNA audiencia pblica?

### Pregunta textual

La rendicin de cuentas, a travs de la audiencia pblica,....:

a. Mejor la calidad de la informacin que se entreg.

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 NS/NR

### Post-pregunta

La rendicin de cuentas, a travs de la audiencia pblica,....:

b. Increment el seguimiento de los proyectos por parte de los directivos.

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia al impacto de rendicin cuentas a travs de las audiencias pblicas, con el fin de observar si stas constituyen un mecanismo idneo de retroalimentacin entre la organizacin pblica y la ciudadana.

De esta forma las sentencias indagan sobre el grado de conformidad o inconformidad respecto a cada uno de los siguientes impactos:

- a. Mejor la calidad de la informacin que se entreg: a travs de las audiencias pblicas se logr observar que la informacin suministrada cumpla con estndares mnimos de calidad, que permita ir armando un acervo de conocimiento sobre la situacin institucional de la entidad.
- b. Increment el seguimiento de los proyectos por parte de los directivos. A raz de los hallazgos en las audiencias pblicas, los directivos adquieren un mayor compromiso para apuntalar la misin institucional.
- c. Aument la confianza de la ciudadana en la entidad: permiti que los ciudadanos creyeran ms en todos los procesos que realiza la entidad en su interior. Esto redundo en una imagen favorable de la entidad por parte de la ciudadana.
- d. Permitti contrarrestar la ocurrencia de prcticas irregulares. El mecanismo de la audiencia pblica contribuye a detectar nichos donde estas anomalas puedan prosperar. En este caso opera como una forma de alerta temprana, que permita contrarrestar a tiempo la ocurrencia de ellas, sobretodo teniendo en cuenta que ellas una vez se convierten en un hbito institucional, se vuelven indetectables.
- e. Mejor la receptividad a las observaciones realizadas por la ciudadana: la entidad fue receptiva en los aportes realizados durante las audiencias pblicas, con el fin de mejorar su gestin como entidad oficial.

## Increment el seguimiento de los proyectos por parte de los directivos. (G30B\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general



# Increment el seguimiento de los proyectos por parte de los directivos. (G30B\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Tipo: Discreta  
Formato: character  
Ancho: 1

Casos vlidos: 0  
Invlidos: 0

## Descripcin

La audiencia pblica es un mecanismo de rendicin de cuentas para que los ciudadanos conozcan acerca de la gestin y el manejo de los recursos pblicos en la formulacin, ejecucin y evaluacin de polticas para el cumplimiento de la misin de la Entidad.

Recordar que: El manejo de los recursos pblicos se evala en trminos de su rentabilidad y destinacin equitativa.

## Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional, que participaron en en la realizacin de alguna audiencia pblica, que contestaron en la pregunta G29, la respuesta S

## Fuente de informacin

Directo

## Pre-pregunta

La rendicin de cuentas, a travs de la audiencia pblica,....:

a. Mejor la calidad de la informacin que se entreg.

## Pregunta textual

La rendicin de cuentas, a travs de la audiencia pblica,....:

b. Increment el seguimiento de los proyectos por parte de los directivos.

5 Totalmente de acuerdo  
4 De acuerdo  
2 En desacuerdo  
1 Totalmente en desacuerdo  
9 NS/NR

## Post-pregunta

La rendicin de cuentas, a travs de la audiencia pblica,....:

c. Aument la confianza de la ciudadana en la entidad.

## Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia al impacto de rendicin cuentas a travs de las audiencias pblicas, con el fin de observar si stas constituyen un mecanismo idneo de retroalimentacin entre la organizacin pblica y la ciudadana.

De esta forma las sentencias indagan sobre el grado de conformidad o inconformidad respecto a cada uno de los siguientes impactos:

- Mejor la calidad de la informacin que se entreg: a travs de las audiencias pblicas se logr observar que la informacin suministrada cumpla con estndares mnimos de calidad, que permita ir armando un acervo de conocimiento sobre la situacin institucional de la entidad.
- Increment el seguimiento de los proyectos por parte de los directivos. A raz de los hallazgos en las audiencias pblicas, los directivos adquieren un mayor compromiso para apuntalar la misin institucional.
- Aument la confianza de la ciudadana en la entidad: permiti que los ciudadanos creyeran ms en todos los procesos que realiza la entidad en su interior. Esto redundo en una imagen favorable de la entidad por parte de la ciudadana.
- Permiti contrarrestar la ocurrencia de prcticas irregulares. El mecanismo de la audiencia pblica contribuye a detectar nichos donde estas anomalas puedan prosperar. En este caso opera como una forma de alerta temprana, que permita contrarrestar a tiempo la ocurrencia de ellas, sobretodo teniendo en cuenta que ellas una vez se convierten en un hbito institucional, se vuelven indetectables.
- Mejor la receptividad a las observaciones realizadas por la ciudadana: la entidad fue receptiva en los aportes realizados durante las audiencias pblicas, con el fin de mejorar su gestin como entidad oficial.

## Aument la confianza de la ciudadana en la entidad. (G30C\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Casos vlidos: 0

Formato: character

Invlidos: 0

Ancho: 1

### Descripcin

La audiencia pblica es un mecanismo de rendicin de cuentas para que los ciudadanos conozcan acerca de la gestin y el manejo de los recursos pblicos en la formulacin, ejecucin y evaluacin de polticas para el cumplimiento de la misin de la Entidad.

Recordar que: El manejo de los recursos pblicos se evala en trminos de su rentabilidad y destinacin equitativa.

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional, que participaron en en la realizacin de alguna audiencia pblica, que contestaron en la pregunta G29, la respuesta S

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

La rendicin de cuentas, a travs de la audiencia pblica,....:

b. Increment el seguimiento de los proyectos por parte de los directivos.

### Pregunta textual

La rendicin de cuentas, a travs de la audiencia pblica,....:

c. Aument la confianza de la ciudadana en la entidad.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 NS/NR

### Post-pregunta

La rendicin de cuentas, a travs de la audiencia pblica,....:

d. Permite contrarrestar la ocurrencia de prcticas irregulares.

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia al impacto de rendicin cuentas a travs de las audiencias pblicas, con el fin de observar si stas constituyen un mecanismo idneo de retroalimentacin entre la organizacin pblica y la ciudadana.

De esta forma las sentencias indagan sobre el grado de conformidad o inconformidad respecto a cada uno de los siguientes impactos:

a. Mejor la calidad de la informacin que se entreg: a travs de las audiencias pblicas se logr observar que la informacin suministrada cumpla con estndares mnimos de calidad, que permita ir armando un acervo de conocimiento sobre la situacin institucional de la entidad.

b. Increment el seguimiento de los proyectos por parte de los directivos. A raz de los hallazgos en las audiencias pblicas, los directivos adquieren un mayor compromiso para apuntalar la misin institucional.

c. Aument la confianza de la ciudadana en la entidad: permiti que los ciudadanos creyeran ms en todos los procesos que realiza la entidad en su interior. Esto redundo en una imagen favorable de la entidad por parte de la ciudadana.

d. Permite contrarrestar la ocurrencia de prcticas irregulares. El mecanismo de la audiencia pblica contribuye a detectar nichos donde estas anomalas puedan prosperar. En este caso opera como una forma de alerta temprana, que permita contrarrestar a tiempo la ocurrencia de ellas, sobretodo teniendo en cuenta que ellas una vez se convierten en un hbito institucional, se vuelven indetectables.

e. Mejor la receptividad a las observaciones realizadas por la ciudadana: la entidad fue receptiva en los aportes realizados durante las audiencias pblicas, con el fin de mejorar su gestin como entidad oficial.

## Permiti contrarrestar la ocurrencia de prcticas irregulares. (G30D\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Descripcin

La audiencia pblica es un mecanismo de rendicin de cuentas para que los ciudadanos conozcan acerca de la gestin y el manejo de los recursos pblicos en la formulacin, ejecucin y evaluacin de polticas para el cumplimiento de la misin de la Entidad.

Recordar que: El manejo de los recursos pblicos se evala en trminos de su rentabilidad y destinacin equitativa.

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional, que participaron en en la realizacin de alguna audiencia pblica, que contestaron en la pregunta G29, la respuesta S

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

La rendicin de cuentas, a travs de la audiencia pblica,....:

c. Aument la confianza de la ciudadana en la entidad.

### Pregunta textual

La rendicin de cuentas, a travs de la audiencia pblica,....:

d. Permiti contrarrestar la ocurrencia de prcticas irregulares.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 NS/NR

### Post-pregunta

La rendicin de cuentas, a travs de la audiencia pblica,....:

e. Mejor la receptividad a las observaciones realizadas por la ciudadana.

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia al impacto de rendicin cuentas a travs de las audiencias pblicas, con el fin de observar si stas constituyen un mecanismo idneo de retroalimentacin entre la organizacin pblica y la ciudadana.

De esta forma las sentencias indagan sobre el grado de conformidad o inconformidad respecto a cada uno de los siguientes impactos:

a. Mejor la calidad de la informacin que se entreg: a travs de las audiencias pblicas se logr observar que la informacin suministrada cumpla con estndares mnimos de calidad, que permita ir armando un acervo de conocimiento sobre la situacin institucional de la entidad.

b. Increment el seguimiento de los proyectos por parte de los directivos. A raz de los hallazgos en las audiencias pblicas, los directivos adquieren un mayor compromiso para apuntalar la misin institucional.

c. Aument la confianza de la ciudadana en la entidad: permiti que los ciudadanos creyeran ms en todos los procesos que realiza la entidad en su interior. Esto redundo en una imagen favorable de la entidad por parte de la ciudadana.

d. Permiti contrarrestar la ocurrencia de prcticas irregulares. El mecanismo de la audiencia pblica contribuye a detectar nichos donde estas anomalas puedan prosperar. En este caso opera como una forma de alerta temprana, que permita contrarrestar a tiempo la ocurrencia de ellas, sobretodo teniendo en cuenta que ellas una vez se convierten en un hbito institucional, se vuelven indetectables.

e. Mejor la receptividad a las observaciones realizadas por la ciudadana: la entidad fue receptiva en los aportes realizados durante las audiencias pblicas, con el fin de mejorar su gestin como entidad oficial.

# Mejor la receptividad a las observaciones realizadas por la ciudadana. (G30E\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

## Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

## Descripcin

La audiencia pblica es un mecanismo de rendicin de cuentas para que los ciudadanos conozcan acerca de la gestin y el manejo de los recursos pblicos en la formulacin, ejecucin y evaluacin de polticas para el cumplimiento de la misin de la Entidad.

Recordar que: El manejo de los recursos pblicos se evala en trminos de su rentabilidad y destinacin equitativa.

## Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional, que participaron en en la realizacin de alguna audiencia pblica, que contestaron en la pregunta G29, la respuesta S

## Fuente de informacin

Directo

## Pre-pregunta

La rendicin de cuentas, a travs de la audiencia pblica,....:

d. Permite contrarrestar la ocurrencia de prcticas irregulares.

## Pregunta textual

La rendicin de cuentas, a travs de la audiencia pblica,....:

e. Mejor la receptividad a las observaciones realizadas por la ciudadana.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 NS/NR

## Post-pregunta

Durante el 2008, indique si los siguientes actores ejercieron o no alguna influencia indebida en la entidad:

a. Grupos econmicos.

## Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia al impacto de rendicin cuentas a travs de las audiencias pblicas, con el fin de observar si stas constituyen un mecanismo idneo de retroalimentacin entre la organizacin pblica y la ciudadana.

De esta forma las sentencias indagan sobre el grado de conformidad o inconformidad respecto a cada uno de los siguientes impactos:

a. Mejor la calidad de la informacin que se entreg: a travs de las audiencias pblicas se logr observar que la informacin suministrada cumpla con estndares mnimos de calidad, que permita ir armando un acervo de conocimiento sobre la situacin institucional de la entidad.

b. Increment el seguimiento de los proyectos por parte de los directivos. A raz de los hallazgos en las audiencias pblicas, los directivos adquieren un mayor compromiso para apuntalar la misin institucional.

c. Aument la confianza de la ciudadana en la entidad: permiti que los ciudadanos creyeran ms en todos los procesos que realiza la entidad en su interior. Esto redundo en una imagen favorable de la entidad por parte de la ciudadana.

d. Permite contrarrestar la ocurrencia de prcticas irregulares. El mecanismo de la audiencia pblica contribuye a detectar nichos donde estas anomalas puedan prosperar. En este caso opera como una forma de alerta temprana, que permita contrarrestar a tiempo la ocurrencia de ellas, sobretodo teniendo en cuenta que ellas una vez se convierten en un hbito institucional, se vuelven indetectables.

e. Mejor la receptividad a las observaciones realizadas por la ciudadana: la entidad fue receptiva en los aportes realizados durante las audiencias pblicas, con el fin de mejorar su gestin como entidad oficial.

**Grupos econmicos. (G31A\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Informacin general**

Tipo: Discreta

Casos vlidos: 0

Formato: character

Invlidos: 0

Ancho: 3

**Descripcin**

a. Grupos Econmicos: son todas aquellas agrupaciones empresariales que cuentan con un podero econmico basado en la ampliacin y diversificacin de sus actividades econmicas.

**Universo de estudio**

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

**Fuente de informacin**

Directo

**Pre-pregunta**

La rendicin de cuentas, a travs de la audiencia pblica,....:

e. Mejor la receptividad a las observaciones realizadas por la ciudadana.

**Pregunta textual**

Durante el 2008, indique si los siguientes actores ejercieron o no alguna influencia indebida en la entidad:

a. Grupos econmicos.

0 Si

0.556 No

9 NS/NR

**Post-pregunta**

Durante el 2008, indique si los siguientes actores ejercieron o no alguna influencia indebida en la entidad:

b. Congresistas.

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Esta pregunta busca establecer hasta que punto la entidad ha sido capturada por actores externos, quienes influyen en las actividades y procesos, a travs de prcticas irregulares, con el fin de obtener a cambio beneficios pecuniarios o en especie.

**Congresistas. (G31B\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Informacin general**

Tipo: Discreta

Casos vlidos: 0

Formato: character

Invlidos: 0

Ancho: 3

**Descripcin**

b. Congresistas: son todas aquellas personas elegidas por voto popular, con el fin de que representen ideas y proyectos de la ciudadana ante el Estado.

**Universo de estudio**

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

**Fuente de informacin**

Directo

**Pre-pregunta**

**Congresistas. (G31B\_mdf)**

## Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Durante el 2008, indique si los siguientes actores ejercieron o no alguna influencia indebida en la entidad:

a. Grupos economicos.

**Pregunta textual**

Durante el 2008, indique si los siguientes actores ejercieron o no alguna influencia indebida en la entidad:

b. Congresistas.

0 Si

0.556 No

9 NS/NR

**Post-pregunta**

Durante el 2008, indique si los siguientes actores ejercieron o no alguna influencia indebida en la entidad:

c. Sindicatos.

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Esta pregunta busca establecer hasta que punto la entidad ha sido capturada por actores externos, quienes influyen en las actividades y procesos, a travs de prcticas irregulares, con el fin de obtener a cambio beneficios pecuniarios o en especie.

**Sindicatos (G31C\_mdf)**

## Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Informacin general**

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 3

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

**Descripcin**

c. Sindicatos: es una asociacin integrada por trabajadores en defensa y promocin de sus intereses sociales, economicos y profesionales.

**Universo de estudio**

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

**Fuente de informacin**

Directo

**Pre-pregunta**

Durante el 2008, indique si los siguientes actores ejercieron o no alguna influencia indebida en la entidad:

b. Congresistas.

**Pregunta textual**

Durante el 2008, indique si los siguientes actores ejercieron o no alguna influencia indebida en la entidad:

c. Sindicatos.

0 Si

0.556 No

9 NS/NR

**Post-pregunta**

Durante el 2008, indique si los siguientes actores ejercieron o no alguna influencia indebida en la entidad:

d. Altos funcionarios del Gobierno.

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Esta pregunta busca establecer hasta que punto la entidad ha sido capturada por actores externos, quienes influyen en las actividades y procesos, a travs de prcticas irregulares, con el fin de obtener a cambio beneficios pecuniarios o en especie.

**Altos funcionarios del Gobierno. (G31D\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Informacin general**

Tipo: Discreta

Casos vlidos: 0

Formato: character

Invlidos: 0

Ancho: 3

**Descripcin**

d. Altos funcionarios del Gobierno. Son todos aquellos funcionarios que desempean el cargo ms alto en ministerios, departamentos administrativos, programas presidenciales, entre otros.

**Universo de estudio**

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

**Fuente de informacin**

Directo

**Pre-pregunta**

Durante el 2008, indique si los siguientes actores ejercieron o no alguna influencia indebida en la entidad:

c. Sindicatos.

**Pregunta textual**

Durante el 2008, indique si los siguientes actores ejercieron o no alguna influencia indebida en la entidad:

d. Altos funcionarios del Gobierno.

0 Si

0.556 No

9 NS/NR

**Post-pregunta**

Durante el 2008, indique si los siguientes actores ejercieron o no alguna influencia indebida en la entidad:

e. Empresarios / Contratistas.

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Esta pregunta busca establecer hasta que punto la entidad ha sido capturada por actores externos, quienes influyen en las actividades y procesos, a travs de prcticas irregulares, con el fin de obtener a cambio beneficios pecuniarios o en especie.

**Empresarios / Contratistas. (G31E\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Informacin general**

Tipo: Discreta

Casos vlidos: 0

Formato: character

Invlidos: 0

Ancho: 3

**Descripcin**

e. Empresarios / Contratistas.

**Universo de estudio**

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

**Fuente de informacin**

Directo

**Pre-pregunta**

Durante el 2008, indique si los siguientes actores ejercieron o no alguna influencia indebida en la entidad:

d. Altos funcionarios del Gobierno.

**Empresarios / Contratistas. (G31E\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Pregunta textual**

Durante el 2008, indique si los siguientes actores ejercieron o no alguna influencia indebida en la entidad:

e. Empresarios / Contratistas.

0 Si  
 0.556 No  
 9 NS/NR

**Post-pregunta**

Durante el 2008, indique si los siguientes actores ejercieron o no alguna influencia indebida en la entidad:

f. Gremios empresariales.

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Esta pregunta busca establecer hasta que punto la entidad ha sido capturada por actores externos, quienes influyen en las actividades y procesos, a través de prácticas irregulares, con el fin de obtener a cambio beneficios pecuniarios o en especie.

**Gremios empresariales. (G31F\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Información general**

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 3

Casos válidos: 0

Inválidos: 0

**Descripción**

f. Gremios empresariales: es una asociación de empresarios, de la misma rama y/o actividad económica, que buscan intereses comunes.

**Universo de estudio**

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autónomos, entes universitarios autónomos y organización electoral, ubicados en Bogotá. Adicionalmente, servidores de corporaciones autónomas regionales e instituciones de investigación científica y ambiental ubicadas a nivel regional.

**Fuente de información**

Directo

**Pre-pregunta**

Durante el 2008, indique si los siguientes actores ejercieron o no alguna influencia indebida en la entidad:

e. Empresarios / Contratistas.

**Pregunta textual**

Durante el 2008, indique si los siguientes actores ejercieron o no alguna influencia indebida en la entidad:

f. Gremios empresariales.

0 Si  
 0.556 No  
 9 NS/NR

**Post-pregunta**

Durante el 2008, indique si los siguientes actores ejercieron o no alguna influencia indebida en la entidad:

g. Grupos al margen de la ley.

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Esta pregunta busca establecer hasta que punto la entidad ha sido capturada por actores externos, quienes influyen en las actividades y procesos, a través de prácticas irregulares, con el fin de obtener a cambio beneficios pecuniarios o en especie.



## Grupos al margen de la ley. (G31G\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Casos vlidos: 0

Formato: character

Invlidos: 0

Ancho: 3

### Descripcin

g. Grupos al margen de la ley: son aquellas organizaciones armadas ilegales que alteran la seguridad y el orden pblico.

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2008, indique si los siguientes actores ejercieron o no alguna influencia indebida en la entidad:

f. Gremios empresariales.

### Pregunta textual

Durante el 2008, indique si los siguientes actores ejercieron o no alguna influencia indebida en la entidad:

g. Grupos al margen de la ley.

0 Si

0.556 No

9 NS/NR

### Post-pregunta

Durante el 2008, indique si los siguientes actores ejercieron o no alguna influencia indebida en la entidad:

h. Organismos Internacionales

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta busca establecer hasta que punto la entidad ha sido capturada por actores externos, quienes influyen en las actividades y procesos, a travs de prticas irregulares, con el fin de obtener a cambio beneficios pecuniarios o en especie.

## Organismos Internacionales (G31H\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Casos vlidos: 0

Formato: character

Invlidos: 0

Ancho: 3

### Descripcin

h. Organismos internacionales: son todas aquellas instituciones mundiales que velan por el cumplimiento de todas las normas nacionales e internacionales

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2008, indique si los siguientes actores ejercieron o no alguna influencia indebida en la entidad:

g. Grupos al margen de la ley.

**Organismos Internacionales (G31H\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Pregunta textual**

Durante el 2008, indique si los siguientes actores ejercieron o no alguna influencia indebida en la entidad:

h. Organismos Internacionales

0 Si  
 0.556 No  
 9 NS/NR

**Post-pregunta**

Durante el 2008, indique si los siguientes actores ejercieron o no alguna influencia indebida en la entidad:

i. Compaas multinacionales.

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Esta pregunta busca establecer hasta que punto la entidad ha sido capturada por actores externos, quienes influyen en las actividades y procesos, a travs de prticas irregulares, con el fin de obtener a cambio beneficios pecuniarios o en especie.

**Compaas multinacionales. (G31I\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Informacin general**

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 3

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

**Descripcin**

i. Compaas multinacionales: son todas aquellas instituciones empresariales que tienen una actividad econmica en varios pases.

**Universo de estudio**

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

**Fuente de informacin**

Directo

**Pre-pregunta**

Durante el 2008, indique si los siguientes actores ejercieron o no alguna influencia indebida en la entidad:

h. Organismos Internacionales

**Pregunta textual**

Durante el 2008, indique si los siguientes actores ejercieron o no alguna influencia indebida en la entidad:

i. Compaas multinacionales.

0 Si  
 0.556 No  
 9 NS/NR

**Post-pregunta**

Durante el 2008, en la entidad, con qu frecuencia la conducta de los funcionarios se caracteriz por ...:

a. Respetar y seguir las normas.

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Esta pregunta busca establecer hasta que punto la entidad ha sido capturada por actores externos, quienes influyen en las actividades y procesos, a travs de prticas irregulares, con el fin de obtener a cambio beneficios pecuniarios o en especie.

**Respetar y seguir las normas. (G32A\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Informacin general**

Tipo: Discreta

Casos vlidos: 0

Formato: character

Invlidos: 0

Ancho: 1

**Universo de estudio**

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

**Fuente de informacin**

Directo

**Pre-pregunta**

Durante el 2008, indique si los siguientes actores ejercieron o no alguna influencia indebida en la entidad:

i. Compaas multinacionales.

**Pregunta textual**

Durante el 2008, en la entidad, con qu frecuencia la conducta de los funcionarios se caracteriz por ...:

a. Respetar y seguir las normas.

5 Siempre

4 Frecuentemente

2 Rara Vez

1 Nunca

9 NS/NR

**Post-pregunta**

Durante el 2008, en la entidad, con qu frecuencia la conducta de los funcionarios se caracteriz por ...:

b. Seguir los lineamientos de los organismos de control (Contralora y Procuradura).

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Esta pregunta hace referencia al comportamiento de los funcionarios, que sirve de muestra para saber si en su actividades estn guiados por principios ticos.

De esta forma los literales indagan por la frecuencia con que la conducta de los funcionarios se caracteriza por:

a. Respetar y seguir las normas: los funcionarios de todas las dependencias de la entidad acatan las normas previamente establecidas.

b. Seguir los lineamientos de los organismos de control (Contralora y Procuradura): acatan las normas y polticas de los organismos de control externos.

c. Facilitar el control social de la ciudadana.

d. Propiciar el desvo de recursos pblicos: generar acciones irregulares por parte de los funcionarios, con el fin de obtener beneficios propios con los recursos del estado.

e. Estar dispuesto a recibir pagos a cambio de favores.

**Seguir los lineamientos de los organismos de control (Contralora y Procuradura). (G32B\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Informacin general**

Tipo: Discreta

Casos vlidos: 0

Formato: character

Invlidos: 0

Ancho: 1

**Universo de estudio**

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

## Seguir los lineamientos de los organismos de control (Contralora y Procuradura). (G32B\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2008, en la entidad, con qu frecuencia la conducta de los funcionarios se caracteriz por ...:

a. Respetar y seguir las normas.

### Pregunta textual

Durante el 2008, en la entidad, con qu frecuencia la conducta de los funcionarios se caracteriz por ...:

b. Seguir los lineamientos de los organismos de control (Contralora y Procuradura).

5 Siempre

4 Frecuentemente

2 Rara Vez

1 Nunca

9 NS/NR

### Post-pregunta

Durante el 2008, en la entidad, con qu frecuencia la conducta de los funcionarios se caracteriz por ...:

c. Facilitar el control social de la ciudadana.

5 Siempre

4 Frecuentemente

2 Rara Vez

1 Nunca

9 NS/NR

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia al comportamiento de los funcionarios, que sirve de muestra para saber si en su actividades estn guiados por principios ticos.

De esta forma los literales indagan por la frecuencia con que la conducta de los funcionarios se caracteriza por:

a. Respetar y seguir las normas: los funcionarios de todas las dependencias de la entidad acatan las normas previamente establecidas.

b. Seguir los lineamientos de los organismos de control (Contralora y Procuradura): acatan las normas y polticas de los organismos de control externos.

c. Facilitar el control social de la ciudadana.

d. Propiciar el desvo de recursos pblicos: generar acciones irregulares por parte de los funcionarios, con el fin de obtener beneficios propios con los recursos del estado.

e. Estar dispuesto a recibir pagos a cambio de favores.

## Facilitar el control social de la ciudadana. (G32C\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

**Facilitar el control social de la ciudadana. (G32C\_mdf)****Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008**

Durante el 2008, en la entidad, con qu frecuencia la conducta de los funcionarios se caracteriz por ...:

b. Seguir los lineamientos de los organismos de control (Contralora y Procuradura).

**Pregunta textual**

Durante el 2008, en la entidad, con qu frecuencia la conducta de los funcionarios se caracteriz por ...:

c. Facilitar el control social de la ciudadana.

5 Siempre  
4 Frecuentemente  
2 Rara Vez  
1 Nunca  
9 NS/NR

**Post-pregunta**

Durante el 2008, en la entidad, con qu frecuencia la conducta de los funcionarios se caracteriz por ...:

d. Propiciar el desvo de recursos pblicos.

1 Siempre  
2 Frecuentemente  
4 Rara Vez  
5 Nunca  
9 NS/NR

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Esta pregunta hace referencia al comportamiento de los funcionarios, que sirve de muestra para saber si en su actividades estn guiados por principios ticos.

De esta forma los literales indagan por la frecuencia con que la conducta de los funcionarios se caracteriza por:

- a. Respetar y seguir las normas: los funcionarios de todas las dependencias de la entidad acatan las normas previamente establecidas.
- b. Seguir los lineamientos de los organismos de control (Contralora y Procuradura): acatan las normas y politicas de los organismos de control externos.
- c. Facilitar el control social de la ciudadana.
- d. Propiciar el desvo de recursos pblicos: generar acciones irregulares por parte de los funcionarios, con el fin de obtener beneficios propios con los recursos del estado.
- e. Estar dispuesto a recibir pagos a cambio de favores.

**Propiciar el desvo de recursos pblicos. (G32D\_mdf)****Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008****Informacin general**

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

**Universo de estudio**

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

**Fuente de informacin**

Directo

**Pre-pregunta**

**Propiciar el desvo de recursos pblicos. (G32D\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Durante el 2008, en la entidad, con qu frecuencia la conducta de los funcionarios se caracteriz por ...:

c. Facilitar el control social de la ciudadana.

- 5 Siempre
- 4 Frecuentemente
- 2 Rara Vez
- 1 Nunca
- 9 NS/NR

**Pregunta textual**

Durante el 2008, en la entidad, con qu frecuencia la conducta de los funcionarios se caracteriz por ...:

d. Propiciar el desvo de recursos pblicos.

- 1 Siempre
- 2 Frecuentemente
- 4 Rara Vez
- 5 Nunca
- 9 NS/NR

**Post-pregunta**

Durante el 2008, en la entidad, con qu frecuencia la conducta de los funcionarios se caracteriz por ...:

e. Estar dispuesto a recibir pagos a cambio de favores.

- 1 Siempre
- 2 Frecuentemente
- 4 Rara Vez
- 5 Nunca
- 9 NS/NR

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Esta pregunta hace referencia al comportamiento de los funcionarios, que sirve de muestra para saber si en su actividades estn guiados por principios ticos.

De esta forma los literales indagan por la frecuencia con que la conducta de los funcionarios se caracteriza por:

- a. Respetar y seguir las normas: los funcionarios de todas las dependencias de la entidad acatan las normas previamente establecidas.
- b. Seguir los lineamientos de los organismos de control (Contralora y Procuradura): acatan las normas y polticas de los organismos de control externos.
- c. Facilitar el control social de la ciudadana.
- d. Propiciar el desvo de recursos pblicos: generar acciones irregulares por parte de los funcionarios, con el fin de obtener beneficios propios con los recursos del estado.
- e. Estar dispuesto a recibir pagos a cambio de favores.

**Estar dispuesto a recibir pagos a cambio de favores. (G32E\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Informacin general**

Tipo: Discreta  
 Formato: character  
 Ancho: 1

Casos vlidos: 0  
 Invlidos: 0

**Universo de estudio**

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

**Fuente de informacin**

Directo

**Estar dispuesto a recibir pagos a cambio de favores. (G32E\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Pre-pregunta**

Durante el 2008, en la entidad, con qu frecuencia la conducta de los funcionarios se caracteriz por ...:

d. Propiciar el desvo de recursos pblicos.

- 1 Siempre
- 2 Frecuentemente
- 4 Rara Vez
- 5 Nunca
- 9 NS/NR

**Pregunta textual**

Durante el 2008, en la entidad, con qu frecuencia la conducta de los funcionarios se caracteriz por ...:

e. Estar dispuesto a recibir pagos a cambio de favores.

- 1 Siempre
- 2 Frecuentemente
- 4 Rara Vez
- 5 Nunca
- 9 NS/NR

**Post-pregunta**

Indique si cada una de las siguientes razones lo llevaran a reportar o no alguna prtica irregular en la entidad:

a. Porque confo que se mantiene la denuncia bajo reserva.

- 1 Si
- 0 No
- 9 NS/NR

**Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos**

Esta pregunta hace referencia al comportamiento de los funcionarios, que sirve de muestra para saber si en su actividades estn guiados por principios ticos.

De esta forma los literales indagan por la frecuencia con que la conducta de los funcionarios se caracteriza por:

- a. Respetar y seguir las normas: los funcionarios de todas las dependencias de la entidad acatan las normas previamente establecidas.
- b. Seguir los lineamientos de los organismos de control (Contralora y Procuradura): acatan las normas y polticas de los organismos de control externos.
- c. Facilitar el control social de la ciudadana.
- d. Propiciar el desvo de recursos pblicos: generar acciones irregulares por parte de los funcionarios, con el fin de obtener beneficios propios con los recursos del estado.
- e. Estar dispuesto a recibir pagos a cambio de favores.

**Porque confo que se mantiene la denuncia bajo reserva.****(G33A\_mdf)**

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

**Informacin general**

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

**Universo de estudio**

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

**Fuente de informacin**

Directo

**Pre-pregunta**

## Porque confo que se mantiene la denuncia bajo reserva. (G33A\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Durante el 2008, en la entidad, con qu frecuencia la conducta de los funcionarios se caracteriz por ...:

e. Estar dispuesto a recibir pagos a cambio de favores.

- 1 Siempre
- 2 Frecuentemente
- 4 Rara Vez
- 5 Nunca
- 9 NS/NR

### Pregunta textual

Indique si cada una de las siguientes razones lo llevaran a reportar o no alguna prtica irregular en la entidad:

a. Porque confo que se mantiene la denuncia bajo reserva.

- 1 Si
- 0 No
- 9 NS/NR

### Post-pregunta

Indique si cada una de las siguientes razones lo llevaran a reportar o no alguna prtica irregular en la entidad:

b. Porque tengo la certeza de que la denuncia prospera.

- 1 Si
- 0 No
- 9 NS/NR

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia a las razones que tienen los funcionarios para denunciar las prticas irregulares que se presenten en la entidad.

Frente a los siguientes literales que diferencian entre razones que se esgrimen para denunciar una prtica irregular, los funcionarios deben indicar si para ellos las siguientes son razones vlidas o no para denunciar alguna prtica irregular que hayan conocido.

- a. Porque confo que se mantiene la denuncia bajo reserva. La forma de canalizar la denuncia respeta la anonimidad del denunciante. Si se dan estas condiciones de seguridad y confidencialidad, los funcionarios cuentan con un aliciente adicional para denunciar.
- b. Porque tengo la certeza de que la denuncia prospera: Implica que los organismos competentes realizan todas investigaciones pertinentes y sancionan a los funcionarios que incurren en las prticas irregulares.
- c. Porque estoy seguro que se toman medidas correctivas. En la medida que el funcionario considera que la entidad acta de manera inmediata haciendo los ajustes tcnicos y administrativos necesarios, se siente proclive a denunciar la anomala institucional que haya identificado.
- d. Porque no teme que se tomen represalias. Otro factor de seguridad que induce a la denuncia, consiste en que el funcionario est exento de ser intimidado o amenazado por parte de los actores involucrados en prticas irregulares.
- e. Porque me preocupa que genere mayores dificultades. Si se tiene pleno conocimiento de que una prtica irregular pueda redundar en una prdida de legitimidad y confianza en la entidad, el funcionario, con el fin de impedir que dicha anomala se torne en endmica, se siente motivado a denunciarla.

## Porque tengo la certeza de que la denuncia prospera. (G33B\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta	Casos vlidos: 0
Formato: character	Invlidos: 0
Ancho: 1	

### Universo de estudio



## Porque tengo la certeza de que la denuncia prospera. (G33B\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Indique si cada una de las siguientes razones lo llevaran a reportar o no alguna prctica irregular en la entidad:

a. Porque confo que se mantiene la denuncia bajo reserva.

1 Si  
0 No  
9 NS/NR

### Pregunta textual

Indique si cada una de las siguientes razones lo llevaran a reportar o no alguna prctica irregular en la entidad:

b. Porque tengo la certeza de que la denuncia prospera.

1 Si  
0 No  
9 NS/NR

### Post-pregunta

Indique si cada una de las siguientes razones lo llevaran a reportar o no alguna prctica irregular en la entidad:

c. Porque estoy seguro que se toman medidas correctivas.

1 Si  
0 No  
9 NS/NR

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia a las razones que tienen los funcionarios para denunciar las prcticas irregulares que se presenten en la entidad.

Frente a los siguientes literales que diferencian entre razones que se esgrimen para denunciar una prctica irregular, los funcionarios deben indicar si para ellos las siguientes son razones vlidas o no para denunciar alguna prctica irregular que hayan conocido.

- Porque confo que se mantiene la denuncia bajo reserva. La forma de canalizar la denuncia respeta la anonimidad del denunciante. Si se dan estas condiciones de seguridad y confidencialidad, los funcionarios cuentan con un aliciente adicional para denunciar.
- Porque tengo la certeza de que la denuncia prospera: Implica que los organismos competentes realizan todas investigaciones pertinentes y sancionan a los funcionarios que incurren en las prcticas irregulares.
- Porque estoy seguro que se toman medidas correctivas. En la medida que el funcionario considera que la entidad acta de manera inmediata haciendo los ajustes tcnicos y administrativos necesarios, se siente proclive a denunciar la anomala institucional que haya identificado.
- Porque no teme que se tomen represalias. Otro factor de seguridad que induce a la denuncia, consiste en que el funcionario est exento de ser intimidado o amenazado por parte de los actores involucrados en prcticas irregulares.
- Porque me preocupa que genere mayores dificultades. Si se tiene pleno conocimiento de que una prctica irregular pueda redundar en una prdida de legitimidad y confianza en la entidad, el funcionario, con el fin de impedir que dicha anomala se torne en endmica, se siente motivado a denunciarla.

## Porque estoy seguro que se toman medidas correctivas. (G33C\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

## Porque estoy seguro que se toman medidas correctivas.

(G33C\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Indique si cada una de las siguientes razones lo llevaran a reportar o no alguna prctica irregular en la entidad:

b. Porque tengo la certeza de que la denuncia prospera.

1 Si

0 No

9 NS/NR

### Pregunta textual

Indique si cada una de las siguientes razones lo llevaran a reportar o no alguna prctica irregular en la entidad:

c. Porque estoy seguro que se toman medidas correctivas.

1 Si

0 No

9 NS/NR

### Post-pregunta

Indique si cada una de las siguientes razones lo llevaran a reportar o no alguna prctica irregular en la entidad:

d. Porque no temo que se tomen represalias.

1 Si

0 No

9 NS/NR

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia a las razones que tienen los funcionarios para denunciar las prcticas irregulares que se presenten en la entidad.

Frente a los siguientes literales que diferencian entre razones que se esgrimen para denunciar una prctica irregular, los funcionarios deben indicar si para ellos las siguientes son razones vlidas o no para denunciar alguna prctica irregular que hayan conocido.

- Porque confo que se mantiene la denuncia bajo reserva. La forma de canalizar la denuncia respeta la anonimidad del denunciante. Si se dan estas condiciones de seguridad y confidencialidad, los funcionarios cuentan con un aliciente adicional para denunciar.
- Porque tengo la certeza de que la denuncia prospera: Implica que los organismos competentes realizan todas investigaciones pertinentes y sancionan a los funcionarios que incurren en las prcticas irregulares.
- Porque estoy seguro que se toman medidas correctivas. En la medida que el funcionario considera que la entidad acta de manera inmediata haciendo los ajustes tcnicos y administrativos necesarios, se siente proclive a denunciar la anomala institucional que haya identificado.
- Porque no teme que se tomen represalias. Otro factor de seguridad que induce a la denuncia, consiste en que el funcionario est exento de ser intimidado o amenazado por parte de los actores involucrados en prcticas irregulares.
- Porque me preocupa que genere mayores dificultades. Si se tiene pleno conocimiento de que una prctica irregular pueda redundar en una prdida de legitimidad y confianza en la entidad, el funcionario, con el fin de impedir que dicha anomala se torne en endmica, se siente motivado a denunciarla.

## Porque no temo que se tomen represalias. (G33D\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Casos vlidos: 0

Formato: character

Invlidos: 0

Ancho: 1

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Indique si cada una de las siguientes razones lo llevaran a reportar o no alguna prctica irregular en la entidad:

c. Porque estoy seguro que se toman medidas correctivas.

1 Si

0 No

9 NS/NR

### Pregunta textual

Indique si cada una de las siguientes razones lo llevaran a reportar o no alguna prctica irregular en la entidad:

d. Porque no temo que se tomen represalias.

1 Si

0 No

9 NS/NR

### Post-pregunta

Indique si cada una de las siguientes razones lo llevaran a reportar o no alguna prctica irregular en la entidad:

e. Porque me preocupa que generen mayores dificultades

1 Si

0 No

9 NS/NR

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia a las razones que tienen los funcionarios para denunciar las prcticas irregulares que se presenten en la entidad.

Frente a los siguientes literales que diferencian entre razones que se esgrimen para denunciar una prctica irregular, los funcionarios deben indicar si para ellos las siguientes son razones vlidas o no para denunciar alguna prctica irregular que hayan conocido.

a. Porque confo que se mantiene la denuncia bajo reserva. La forma de canalizar la denuncia respeta la anonimidad del denunciante. Si se dan estas condiciones de seguridad y confidencialidad, los funcionarios cuentan con un aliciente adicional para denunciar.

b. Porque tengo la certeza de que la denuncia prospera: Implica que los organismos competentes realizan todas investigaciones pertinentes y sancionan a los funcionarios que incurrn en las prcticas irregulares.

c. Porque estoy seguro que se toman medidas correctivas. En la medida que el funcionario considera que la entidad acta de manera inmediata haciendo los ajustes tcnicos y administrativos necesarios, se siente proclive a denunciar la anomala institucional que haya identificado.

d. Porque no teme que se tomen represalias. Otro factor de seguridad que induce a la denuncia, consiste en que el funcionario est exento de ser intimidado o amenazado por parte de los actores involucrados en prcticas irregulares.

e. Porque me preocupa que genere mayores dificultades. Si se tiene pleno conocimiento de que una prctica irregular pueda redundar en una prdida de legitimidad y confianza en la entidad, el funcionario, con el fin de impedir que dicha anomala se torne en endmica, se siente motivado a denunciarla.

## Porque me preocupa que generen mayores dificultades (G33E\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

Indique si cada una de las siguientes razones lo llevaran a reportar o no alguna prctica irregular en la entidad:

d. Porque no temo que se tomen represalias.

1 Si

0 No

9 NS/NR

### Pregunta textual

Indique si cada una de las siguientes razones lo llevaran a reportar o no alguna prctica irregular en la entidad:

e. Porque me preocupa que generen mayores dificultades

1 Si

0 No

9 NS/NR

### Post-pregunta

En el 2008, en la entidad...:

a. Los programas de capacitacin contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 NS/NR

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

## Porque me preocupa que generen mayores dificultades (G33E\_mdf)

### Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Esta pregunta hace referencia a las razones que tienen los funcionarios para denunciar las prácticas irregulares que se presenten en la entidad.

Frente a los siguientes literales que diferencian entre razones que se esgrimen para denunciar una práctica irregular, los funcionarios deben indicar si para ellos las siguientes son razones válidas o no para denunciar alguna práctica irregular que hayan conocido.

- Porque confo que se mantiene la denuncia bajo reserva. La forma de canalizar la denuncia respeta la anonimidad del denunciante. Si se dan estas condiciones de seguridad y confidencialidad, los funcionarios cuentan con un aliciente adicional para denunciar.
- Porque tengo la certeza de que la denuncia prospera: Implica que los organismos competentes realizan todas las investigaciones pertinentes y sancionan a los funcionarios que incurren en las prácticas irregulares.
- Porque estoy seguro que se toman medidas correctivas. En la medida que el funcionario considera que la entidad actúa de manera inmediata haciendo los ajustes técnicos y administrativos necesarios, se siente proclive a denunciar la anomalía institucional que haya identificado.
- Porque no teme que se tomen represalias. Otro factor de seguridad que induce a la denuncia, consiste en que el funcionario está exento de ser intimidado o amenazado por parte de los actores involucrados en prácticas irregulares.
- Porque me preocupa que genere mayores dificultades. Si se tiene pleno conocimiento de que una práctica irregular pueda redundar en una pérdida de legitimidad y confianza en la entidad, el funcionario, con el fin de impedir que dicha anomalía se torne en endémica, se siente motivado a denunciarla.

## Los programas de capacitación contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales. (H34A\_mdf)

### Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

#### Información general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos válidos: 0

Inválidos: 0

#### Universo de estudio

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autónomos, entes universitarios autónomos y organización electoral, ubicados en Bogotá. Adicionalmente, servidores de corporaciones autónomas regionales e instituciones de investigación científica y ambiental ubicadas a nivel regional.

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Indique si cada una de las siguientes razones lo llevarán a reportar o no alguna práctica irregular en la entidad:

- Porque me preocupa que generen mayores dificultades

1 Si

0 No

9 NS/NR

#### Pregunta textual

En el 2008, en la entidad...:

- Los programas de capacitación contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 NS/NR

#### Post-pregunta

## Los programas de capacitacin contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales. (H34A\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

En el 2008, en la entidad...:

b. Los programas de capacitacin contribuyeron a conocer el modelo de gestin por resultados.

5 Totalmente de acuerdo  
4 De acuerdo  
2 En desacuerdo  
1 Totalmente en desacuerdo  
9 NS/NR

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia al conocimiento que tiene el funcionario de que la entidad emprende acciones para mejorar su gestin, y que esta dirigida a ligar los recursos de la organizacin hacia el cumplimiento de resultados previamente establecidos, en trminos de metas y logros sociales.

Los literales de sta pregunta se valoran en funcin del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario respecto a condiciones mnimas que dan una seal de que en la entidad se ha adoptado un sistema de gestin por resultados.

- a. Los programas de capacitacin contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales: Establece la compatibilidad entre la oferta institucional de capacitaciones y los objetivos misionales. De esta manera, ofrece una seal sobre la constante actualizacin del personal como una condicin para el apalancamiento de la misin institucional.
- b. Los programas de capacitacin contribuyeron a conocer el modelo de gestin por resultados: Indaga hasta que punto las capacitaciones tienen como comn denominador el desarrollo de destrezas y habilidades relacionados al modelo de gestin por resultados, con el fin de insertarlo en la cultura organizacional de las entidades pblicas.
- c. El presupuesto se ejecut de acuerdo a los resultados esperados. El diseo y la ejecucin presupuestal estn ligadas a las metas que resultan del desglose de los objetivos misionales, hasta un punto en el que se pueden plantear relaciones, que permitan conocer el impacto de un peso gastado en el desarrollo de los objetivos misionales.
- d. Las acciones estratgicas cumplieron con las metas establecidas: Se espera que por lo menos en lo concerniente a las actividades misionales de la organizacin pblica, se cumpla con las metas dentro del tiempo estimado por la ella.
- e. Los procesos se ajustaron, con el fin de orientarlos al cumplimiento de los objetivos estratgicos: En la medida que se espera que las entidades se ajusten a la variaciones en el entorno dentro del rea social donde operan, esto implica que constantemente su estructura organizacional deba adaptarse para que sea ms viable el logro de los objetivos misionales.
- f. Los servicios que presta a la sociedad se caracterizaron por su calidad: Implica que los distintos servicios asociados a los objetivos misionales se guen por los ms altos estndares de calidad colocando la satisfaccin del ciudadano en el centro de la gestin pblica.
- g. Las actividades siguieron los lineamientos del sistema de gestin de calidad: Implica que se respetaron los criterios de acervo de informacin institucional establecidos para documentar los procesos administrativos y tcnicos de la organizacin. Estas evidencias entraran a conformar la memoria institucional de la entidad pblica.
- h. Los procesos de reorganizacin administrativa interna impidieron el cumplimiento de los objetivos estratgicos. Se busca conocer hasta que punto los ajustes organizacionales realizados a lo largo del ao fueron compatibles u obstaculizaron el logro de los objetivos misionales.

## Los programas de capacitacin contribuyeron a conocer el modelo de gestin por resultados. (H34B\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta  
Formato: character  
Ancho: 1

Casos vlidos: 0  
Invlidos: 0

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

## Los programas de capacitacin contribuyeron a conocer el modelo de gestin por resultados. (H34B\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

En el 2008, en la entidad...:

a. Los programas de capacitacin contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales.

5 Totalmente de acuerdo  
4 De acuerdo  
2 En desacuerdo  
1 Totalmente en desacuerdo  
9 NS/NR

### Pregunta textual

En el 2008, en la entidad...:

b. Los programas de capacitacin contribuyeron a conocer el modelo de gestin por resultados.

5 Totalmente de acuerdo  
4 De acuerdo  
2 En desacuerdo  
1 Totalmente en desacuerdo  
9 NS/NR

### Post-pregunta

En el 2008, en la entidad...:

c. El presupuesto se ejecut de acuerdo a los resultados esperados.

5 Totalmente de acuerdo  
4 De acuerdo  
2 En desacuerdo  
1 Totalmente en desacuerdo  
9 NS/NR

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia al conocimiento que tiene el funcionario de que la entidad emprende acciones para mejorar su gestin, y que esta dirigida a ligar los recursos de la organizacin hacia el cumplimiento de resultados previamente establecidos, en trminos de metas y logros sociales.

Los literales de sta pregunta se valoran en funcin del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario respecto a condiciones mnimas que dan una seal de que en la entidad se ha adoptado un sistema de gestin por resultados.

- Los programas de capacitacin contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales: Establece la compatibilidad entre la oferta institucional de capacitaciones y los objetivos misionales. De esta manera, ofrece una seal sobre la constante actualizacin del personal como una condicin para el apalancamiento de la misin institucional.
- Los programas de capacitacin contribuyeron a conocer el modelo de gestin por resultados: Indaga hasta que punto las capacitaciones tienen como comn denominador el desarrollo de destrezas y habilidades relacionados al modelo de gestin por resultados, con el fin de insertarlo en la cultura organizacional de las entidades pblicas.
- El presupuesto se ejecut de acuerdo a los resultados esperados. El diseo y la ejecucin presupuestal estn ligadas a las metas que resultan del desglose de los objetivos misionales, hasta un punto en el que se pueden plantear relaciones, que permitan conocer el impacto de un peso gastado en el desarrollo de los objetivos misionales.
- Las acciones estratgicas cumplieron con las metas establecidas: Se espera que por lo menos en lo concerniente a las actividades misionales de la organizacin pblica, se cumpla con las metas dentro del tiempo estimado por la ella.
- Los procesos se ajustaron, con el fin de orientarlos al cumplimiento de los objetivos estratgicos: En la medida que se espera que las entidades se ajusten a la variaciones en el entorno dentro del rea social donde operan, esto implica que constantemente su estructura organizacional deba adaptarse para que sea ms viable el logro de los objetivos misionales.
- Los servicios que presta a la sociedad se caracterizaron por su calidad: Implica que los distintos servicios asociados a los objetivos misionales se guen por los ms altos estndares de calidad colocando la satisfaccin del ciudadano en el centro de la gestin pblica.
- Las actividades siguieron los lineamientos del sistema de gestin de calidad: Implica que se respetaron los criterios de acervo de informacin institucional establecidos para documentar los procesos administrativos y tcnicos de la organizacin. Estas evidencias entraran a conformar la memoria institucional de la entidad pblica.
- Los procesos de reorganizacin administrativa interna impidieron el cumplimiento de los objetivos estratgicos. Se busca conocer hasta que punto los ajustes organizacionales realizados a lo largo del ao fueron compatibles u obstaculizaron el logro de los objetivos misionales.

# El presupuesto se ejecut de acuerdo a los resultados esperados. (H34C\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

## Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

## Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

## Fuente de informacin

Directo

## Pre-pregunta

En el 2008, en la entidad...:

b. Los programas de capacitacin contribuyeron a conocer el modelo de gestin por resultados.

5 Totalmente de acuerdo  
4 De acuerdo  
2 En desacuerdo  
1 Totalmente en desacuerdo  
9 NS/NR

## Pregunta textual

En el 2008, en la entidad...:

c. El presupuesto se ejecut de acuerdo a los resultados esperados.

5 Totalmente de acuerdo  
4 De acuerdo  
2 En desacuerdo  
1 Totalmente en desacuerdo  
9 NS/NR

## Post-pregunta

En el 2008, en la entidad...:

d. Las acciones estratgicas cumplieron con las metas establecidas.

5 Totalmente de acuerdo  
4 De acuerdo  
2 En desacuerdo  
1 Totalmente en desacuerdo  
9 NS/NR

## Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos



## El presupuesto se ejecutó de acuerdo a los resultados esperados. (H34C\_mdf)

### Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Esta pregunta hace referencia al conocimiento que tiene el funcionario de que la entidad emprende acciones para mejorar su gestión, y que esta dirigida a ligar los recursos de la organización hacia el cumplimiento de resultados previamente establecidos, en términos de metas y logros sociales.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario respecto a condiciones mínimas que dan una señal de que en la entidad se ha adoptado un sistema de gestión por resultados.

- Los programas de capacitación contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales: Establece la compatibilidad entre la oferta institucional de capacitaciones y los objetivos misionales. De esta manera, ofrece una señal sobre la constante actualización del personal como una condición para el apalancamiento de la misión institucional.
- Los programas de capacitación contribuyeron a conocer el modelo de gestión por resultados: Indaga hasta qué punto las capacitaciones tienen como común denominador el desarrollo de destrezas y habilidades relacionados al modelo de gestión por resultados, con el fin de insertarlo en la cultura organizacional de las entidades públicas.
- El presupuesto se ejecutó de acuerdo a los resultados esperados. El diseño y la ejecución presupuestal están ligadas a las metas que resultan del desglose de los objetivos misionales, hasta un punto en el que se pueden plantear relaciones, que permitan conocer el impacto de un peso gastado en el desarrollo de los objetivos misionales.
- Las acciones estratégicas cumplieron con las metas establecidas: Se espera que por lo menos en lo concerniente a las actividades misionales de la organización pública, se cumpla con las metas dentro del tiempo estimado por la ella.
- Los procesos se ajustaron, con el fin de orientarlos al cumplimiento de los objetivos estratégicos: En la medida que se espera que las entidades se ajusten a las variaciones en el entorno dentro del rea social donde operan, esto implica que constantemente su estructura organizacional deba adaptarse para que sea más viable el logro de los objetivos misionales.
- Los servicios que presta a la sociedad se caracterizaron por su calidad: Implica que los distintos servicios asociados a los objetivos misionales se guen por los más altos estándares de calidad colocando la satisfacción del ciudadano en el centro de la gestión pública.
- Las actividades siguieron los lineamientos del sistema de gestión de calidad: Implica que se respetaron los criterios de acervo de información institucional establecidos para documentar los procesos administrativos y técnicos de la organización. Estas evidencias entrarán a conformar la memoria institucional de la entidad pública.
- Los procesos de reorganización administrativa interna impidieron el cumplimiento de los objetivos estratégicos. Se busca conocer hasta qué punto los ajustes organizacionales realizados a lo largo del año fueron compatibles u obstaculizaron el logro de los objetivos misionales.

## Las acciones estratégicas cumplieron con las metas establecidas. (H34D\_mdf)

### Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

#### Información general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos válidos: 0

Inválidos: 0

#### Descripción

Las acciones estratégicas están constituidas por los planes y/o productos más importantes que la entidad espera entregar en el año, con el fin de mejorar la satisfacción de los clientes y de la ciudadanía en general.

#### Universo de estudio

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autónomos, entes universitarios autónomos y organización electoral, ubicados en Bogotá. Adicionalmente, servidores de corporaciones autónomas regionales e instituciones de investigación científica y ambiental ubicadas a nivel regional.

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

## Las acciones estratégicas cumplieron con las metas establecidas. (H34D\_mdf)

### Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

En el 2008, en la entidad...:

c. El presupuesto se ejecutó de acuerdo a los resultados esperados.

5 Totalmente de acuerdo  
4 De acuerdo  
2 En desacuerdo  
1 Totalmente en desacuerdo  
9 NS/NR

#### Pregunta textual

En el 2008, en la entidad...:

d. Las acciones estratégicas cumplieron con las metas establecidas.

5 Totalmente de acuerdo  
4 De acuerdo  
2 En desacuerdo  
1 Totalmente en desacuerdo  
9 NS/NR

#### Post-pregunta

En el 2008, en la entidad...:

e. Los procesos se ajustaron, con el fin de orientarlos al cumplimiento de los objetivos estratégicos.

5 Totalmente de acuerdo  
4 De acuerdo  
2 En desacuerdo  
1 Totalmente en desacuerdo  
9 NS/NR

#### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia al conocimiento que tiene el funcionario de que la entidad emprende acciones para mejorar su gestión, y que esta dirigida a ligar los recursos de la organización hacia el cumplimiento de resultados previamente establecidos, en términos de metas y logros sociales.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario respecto a condiciones mínimas que dan una señal de que en la entidad se ha adoptado un sistema de gestión por resultados.

- Los programas de capacitación contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales: Establece la compatibilidad entre la oferta institucional de capacitaciones y los objetivos misionales. De esta manera, ofrece una señal sobre la constante actualización del personal como una condición para el apalancamiento de la misión institucional.
- Los programas de capacitación contribuyeron a conocer el modelo de gestión por resultados: Indaga hasta qué punto las capacitaciones tienen como común denominador el desarrollo de destrezas y habilidades relacionados al modelo de gestión por resultados, con el fin de insertarlo en la cultura organizacional de las entidades públicas.
- El presupuesto se ejecutó de acuerdo a los resultados esperados. El diseño y la ejecución presupuestal están ligadas a las metas que resultan del desglose de los objetivos misionales, hasta un punto en el que se pueden plantear relaciones, que permitan conocer el impacto de un peso gastado en el desarrollo de los objetivos misionales.
- Las acciones estratégicas cumplieron con las metas establecidas: Se espera que por lo menos en lo concerniente a las actividades misionales de la organización pública, se cumpla con las metas dentro del tiempo estimado por la ella.
- Los procesos se ajustaron, con el fin de orientarlos al cumplimiento de los objetivos estratégicos: En la medida que se espera que las entidades se ajusten a las variaciones en el entorno dentro del rea social donde operan, esto implica que constantemente su estructura organizacional deba adaptarse para que sea más viable el logro de los objetivos misionales.
- Los servicios que presta a la sociedad se caracterizaron por su calidad: Implica que los distintos servicios asociados a los objetivos misionales se guen por los más altos estándares de calidad colocando la satisfacción del ciudadano en el centro de la gestión pública.
- Las actividades siguieron los lineamientos del sistema de gestión de calidad: Implica que se respetaron los criterios de acervo de información institucional establecidos para documentar los procesos administrativos y técnicos de la organización. Estas evidencias entrarán a conformar la memoria institucional de la entidad pública.
- Los procesos de reorganización administrativa interna impidieron el cumplimiento de los objetivos estratégicos. Se busca conocer hasta qué punto los ajustes organizacionales realizados a lo largo del año fueron compatibles u obstaculizaron el logro de los objetivos misionales.

## Los procesos se ajustaron, con el fin de orientarlos al cumplimiento de los objetivos estratégicos. (H34E\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Información general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos válidos: 0

Inválidos: 0

### Universo de estudio

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autónomos, entes universitarios autónomos y organización electoral, ubicados en Bogotá. Adicionalmente, servidores de corporaciones autónomas regionales e instituciones de investigación científica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

En el 2008, en la entidad...:

d. Las acciones estratégicas cumplieron con las metas establecidas.

5 Totalmente de acuerdo  
4 De acuerdo  
2 En desacuerdo  
1 Totalmente en desacuerdo  
9 NS/NR

### Pregunta textual

En el 2008, en la entidad...:

e. Los procesos se ajustaron, con el fin de orientarlos al cumplimiento de los objetivos estratégicos.

5 Totalmente de acuerdo  
4 De acuerdo  
2 En desacuerdo  
1 Totalmente en desacuerdo  
9 NS/NR

### Post-pregunta

En el 2008, en la entidad...:

f. Los servicios que presta a la sociedad se caracterizaron por su calidad.

5 Totalmente de acuerdo  
4 De acuerdo  
2 En desacuerdo  
1 Totalmente en desacuerdo  
9 NS/NR

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

## Los procesos se ajustaron, con el fin de orientarlos al cumplimiento de los objetivos estratégicos. (H34E\_mdf)

### Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Esta pregunta hace referencia al conocimiento que tiene el funcionario de que la entidad emprende acciones para mejorar su gestión, y que esta dirigida a ligar los recursos de la organización hacia el cumplimiento de resultados previamente establecidos, en términos de metas y logros sociales.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario respecto a condiciones mínimas que dan una señal de que en la entidad se ha adoptado un sistema de gestión por resultados.

- Los programas de capacitación contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales: Establece la compatibilidad entre la oferta institucional de capacitaciones y los objetivos misionales. De esta manera, ofrece una señal sobre la constante actualización del personal como una condición para el apalancamiento de la misión institucional.
- Los programas de capacitación contribuyeron a conocer el modelo de gestión por resultados: Indaga hasta qué punto las capacitaciones tienen como común denominador el desarrollo de destrezas y habilidades relacionados al modelo de gestión por resultados, con el fin de insertarlo en la cultura organizacional de las entidades públicas.
- El presupuesto se ejecutó de acuerdo a los resultados esperados. El diseño y la ejecución presupuestal están ligadas a las metas que resultan del desglose de los objetivos misionales, hasta un punto en el que se pueden plantear relaciones, que permitan conocer el impacto de un peso gastado en el desarrollo de los objetivos misionales.
- Las acciones estratégicas cumplieron con las metas establecidas: Se espera que por lo menos en lo concerniente a las actividades misionales de la organización pública, se cumpla con las metas dentro del tiempo estimado por la ella.
- Los procesos se ajustaron, con el fin de orientarlos al cumplimiento de los objetivos estratégicos: En la medida que se espera que las entidades se ajusten a las variaciones en el entorno dentro del rea social donde operan, esto implica que constantemente su estructura organizacional deba adaptarse para que sea más viable el logro de los objetivos misionales.
- Los servicios que presta a la sociedad se caracterizaron por su calidad: Implica que los distintos servicios asociados a los objetivos misionales se guen por los más altos estándares de calidad colocando la satisfacción del ciudadano en el centro de la gestión pública.
- Las actividades siguieron los lineamientos del sistema de gestión de calidad: Implica que se respetaron los criterios de acervo de información institucional establecidos para documentar los procesos administrativos y técnicos de la organización. Estas evidencias entraron a conformar la memoria institucional de la entidad pública.
- Los procesos de reorganización administrativa interna impidieron el cumplimiento de los objetivos estratégicos. Se busca conocer hasta qué punto los ajustes organizacionales realizados a lo largo del año fueron compatibles u obstaculizaron el logro de los objetivos misionales.

## Los servicios que presta a la sociedad se caracterizaron por su calidad. (H34F\_mdf)

### Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

#### Información general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos válidos: 0

Inválidos: 0

#### Universo de estudio

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autónomos, entes universitarios autónomos y organización electoral, ubicados en Bogotá. Adicionalmente, servidores de corporaciones autónomas regionales e instituciones de investigación científica y ambiental ubicadas a nivel regional.

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

En el 2008, en la entidad...:

- Los procesos se ajustaron, con el fin de orientarlos al cumplimiento de los objetivos estratégicos.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 NS/NR

#### Pregunta textual

## Los servicios que presta a la sociedad se caracterizaron por su calidad. (H34F\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

En el 2008, en la entidad...:

f. Los servicios que presta a la sociedad se caracterizaron por su calidad.

5 Totalmente de acuerdo  
4 De acuerdo  
2 En desacuerdo  
1 Totalmente en desacuerdo  
9 NS/NR

### Post-pregunta

En el 2008, en la entidad...:

g. Las actividades siguieron los lineamientos del sistema de gestión de calidad.

5 Totalmente de acuerdo  
4 De acuerdo  
2 En desacuerdo  
1 Totalmente en desacuerdo  
9 NS/NR

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia al conocimiento que tiene el funcionario de que la entidad emprende acciones para mejorar su gestión, y que esta dirigida a ligar los recursos de la organización hacia el cumplimiento de resultados previamente establecidos, en términos de metas y logros sociales.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario respecto a condiciones mínimas que dan una señal de que en la entidad se ha adoptado un sistema de gestión por resultados.

- a. Los programas de capacitación contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales: Establece la compatibilidad entre la oferta institucional de capacitaciones y los objetivos misionales. De esta manera, ofrece una señal sobre la constante actualización del personal como una condición para el apalancamiento de la misión institucional.
- b. Los programas de capacitación contribuyeron a conocer el modelo de gestión por resultados: Indaga hasta qué punto las capacitaciones tienen como común denominador el desarrollo de destrezas y habilidades relacionados al modelo de gestión por resultados, con el fin de insertarlo en la cultura organizacional de las entidades públicas.
- c. El presupuesto se ejecutó de acuerdo a los resultados esperados. El diseño y la ejecución presupuestal están ligadas a las metas que resultan del desglose de los objetivos misionales, hasta un punto en el que se pueden plantear relaciones, que permitan conocer el impacto de un peso gastado en el desarrollo de los objetivos misionales.
- d. Las acciones estratégicas cumplieron con las metas establecidas: Se espera que por lo menos en lo concerniente a las actividades misionales de la organización pública, se cumpla con las metas dentro del tiempo estimado por la ella.
- e. Los procesos se ajustaron, con el fin de orientarlos al cumplimiento de los objetivos estratégicos: En la medida que se espera que las entidades se ajusten a las variaciones en el entorno dentro del rea social donde operan, esto implica que constantemente su estructura organizacional deba adaptarse para que sea más viable el logro de los objetivos misionales.
- f. Los servicios que presta a la sociedad se caracterizaron por su calidad: Implica que los distintos servicios asociados a los objetivos misionales se guen por los más altos estándares de calidad colocando la satisfacción del ciudadano en el centro de la gestión pública.
- g. Las actividades siguieron los lineamientos del sistema de gestión de calidad: Implica que se respetaron los criterios de acervo de información institucional establecidos para documentar los procesos administrativos y técnicos de la organización. Estas evidencias entraron a conformar la memoria institucional de la entidad pública.
- h. Los procesos de reorganización administrativa interna impidieron el cumplimiento de los objetivos estratégicos. Se busca conocer hasta qué punto los ajustes organizacionales realizados a lo largo del año fueron compatibles u obstaculizaron el logro de los objetivos misionales.

## Las actividades siguieron los lineamientos del sistema de gestión de calidad. (H34G\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Información general

## Las actividades siguieron los lineamientos del sistema de gestin de calidad. (H34G\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Descripcin

el sistema de gestin de calidad es el mecanismo que permite evaluar la prestacin de servicios a cargo de la entidad, en trminos de poltica de calidad que se hayan fijado.

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

En el 2008, en la entidad...:

f. Los servicios que presta a la sociedad se caracterizaron por su calidad.

5 Totalmente de acuerdo  
4 De acuerdo  
2 En desacuerdo  
1 Totalmente en desacuerdo  
9 NS/NR

### Pregunta textual

En el 2008, en la entidad...:

g. Las actividades siguieron los lineamientos del sistema de gestin de calidad.

5 Totalmente de acuerdo  
4 De acuerdo  
2 En desacuerdo  
1 Totalmente en desacuerdo  
9 NS/NR

### Post-pregunta

En el 2008, en la entidad...:

h. Los procesos de reorganizacin administrativa interna impidieron el cumplimiento de los objetivos estratgicos.

5 Totalmente de acuerdo  
4 De acuerdo  
2 En desacuerdo  
1 Totalmente en desacuerdo  
9 NS/NR

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

## Las actividades siguieron los lineamientos del sistema de gestin de calidad. (H34G\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Esta pregunta hace referencia al conocimiento que tiene el funcionario de que la entidad emprende acciones para mejorar su gestin, y que esta dirigida a ligar los recursos de la organizacin hacia el cumplimiento de resultados previamente establecidos, en trminos de metas y logros sociales.

Los literales de sta pregunta se valoran en funcin del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario respecto a condiciones mnimas que dan una seal de que en la entidad se ha adoptado un sistema de gestin por resultados.

- Los programas de capacitacin contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales: Establece la compatibilidad entre la oferta institucional de capacitaciones y los objetivos misionales. De esta manera, ofrece una seal sobre la constante actualizacin del personal como una condicin para el apalancamiento de la misin institucional.
- Los programas de capacitacin contribuyeron a conocer el modelo de gestin por resultados: Indaga hasta que punto las capacitaciones tienen como comn denominador el desarrollo de destrezas y habilidades relacionados al modelo de gestin por resultados, con el fin de insertarlo en la cultura organizacional de las entidades pblicas.
- El presupuesto se ejecut de acuerdo a los resultados esperados. El diseo y la ejecucin presupuestal estn ligadas a las metas que resultan del desglose de los objetivos misionales, hasta un punto en el que se pueden plantear relaciones, que permitan conocer el impacto de un peso gastado en el desarrollo de los objetivos misionales.
- Las acciones estratgicas cumplieron con las metas establecidas: Se espera que por lo menos en lo concerniente a las actividades misionales de la organizacin pblica, se cumpla con las metas dentro del tiempo estimado por la ella.
- Los procesos se ajustaron, con el fin de orientarlos al cumplimiento de los objetivos estratgicos: En la medida que se espera que las entidades se ajusten a la variaciones en el entorno dentro del rea social donde operan, esto implica que constantemente su estructura organizacional deba adaptarse para que sea ms viable el logro de los objetivos misionales.
- Los servicios que presta a la sociedad se caracterizaron por su calidad: Implica que los distintos servicios asociados a los objetivos misionales se guen por los ms altos estndares de calidad colocando la satisfaccin del ciudadano en el centro de la gestin pblica.
- Las actividades siguieron los lineamientos del sistema de gestin de calidad: Implica que se respetaron los criterios de acervo de informacin institucional establecidos para documentar los procesos administrativos y tcnicos de la organizacin. Estas evidencias entraran a conformar la memoria institucional de la entidad pblica.
- Los procesos de reorganizacin administrativa interna impidieron el cumplimiento de los objetivos estratgicos. Se busca conocer hasta que punto los ajustes organizacionales realizados a lo largo del ao fueron compatibles u obstaculizaron el logro de los objetivos misionales.

## Los procesos de reorganizacin administrativa interna impidieron el cumplimiento de los objetivos estratgicos. (H34H\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

En el 2008, en la entidad...:

g. Las actividades siguieron los lineamientos del sistema de gestin de calidad.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 NS/NR

### Pregunta textual

## Los procesos de reorganizacin administrativa interna impidieron el cumplimiento de los objetivos estratgicos. (H34H\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

En el 2008, en la entidad...:

h. Los procesos de reorganizacin administrativa interna impidieron el cumplimiento de los objetivos estratgicos.

5 Totalmente de acuerdo  
4 De acuerdo  
2 En desacuerdo  
1 Totalmente en desacuerdo  
9 NS/NR

### Post-pregunta

En el 2008, los planes institucionales, de la entidad...:

a. Permitieron alcanzar un manejo eficiente de los recursos presupuestales.

5 Totalmente de acuerdo  
4 De acuerdo  
2 En desacuerdo  
1 Totalmente en desacuerdo  
9 NS/NR

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia al conocimiento que tiene el funcionario de que la entidad emprende acciones para mejorar su gestin, y que esta dirigida a ligar los recursos de la organizacin hacia el cumplimiento de resultados previamente establecidos, en trminos de metas y logros sociales.

Los literales de sta pregunta se valoran en funcin del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario respecto a condiciones mnimas que dan una seal de que en la entidad se ha adoptado un sistema de gestin por resultados.

- Los programas de capacitacin contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales: Establece la compatibilidad entre la oferta institucional de capacitaciones y los objetivos misionales. De esta manera, ofrece una seal sobre la constante actualizacin del personal como una condicin para el apalancamiento de la misin institucional.
- Los programas de capacitacin contribuyeron a conocer el modelo de gestin por resultados: Indaga hasta que punto las capacitaciones tienen como comn denominador el desarrollo de destrezas y habilidades relacionados al modelo de gestin por resultados, con el fin de insertarlo en la cultura organizacional de las entidades pblicas.
- El presupuesto se ejecut de acuerdo a los resultados esperados. El diseo y la ejecucin presupuestal estn ligadas a las metas que resultan del desglose de los objetivos misionales, hasta un punto en el que se pueden plantear relaciones, que permitan conocer el impacto de un peso gastado en el desarrollo de los objetivos misionales.
- Las acciones estratgicas cumplieron con las metas establecidas: Se espera que por lo menos en lo concerniente a las actividades misionales de la organizacin pblica, se cumpla con las metas dentro del tiempo estimado por la ella.
- Los procesos se ajustaron, con el fin de orientarlos al cumplimiento de los objetivos estratgicos: En la medida que se espera que las entidades se ajusten a la variaciones en el entorno dentro del rea social donde operan, esto implica que constantemente su estructura organizacional deba adaptarse para que sea ms viable el logro de los objetivos misionales.
- Los servicios que presta a la sociedad se caracterizaron por su calidad: Implica que los distintos servicios asociados a los objetivos misionales se guen por los ms altos estndares de calidad colocando la satisfaccin del ciudadano en el centro de la gestin pblica.
- Las actividades siguieron los lineamientos del sistema de gestin de calidad: Implica que se respetaron los criterios de acervo de informacin institucional establecidos para documentar los procesos administrativos y tcnicos de la organizacin. Estas evidencias entraran a conformar la memoria institucional de la entidad pblica.
- Los procesos de reorganizacin administrativa interna impidieron el cumplimiento de los objetivos estratgicos. Se busca conocer hasta que punto los ajustes organizacionales realizados a lo largo del ao fueron compatibles u obstaculizaron el logro de los objetivos misionales.

## Permitieron alcanzar un manejo eficiente de los recursos presupuestales. (H35A\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Informacin general



## Permitieron alcanzar un manejo eficiente de los recursos presupuestales. (H35A\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos vlidos: 0

Invlidos: 0

### Universo de estudio

Servidores pblicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autnomos, entes universitarios autnomos y organizacin electoral, ubicados en Bogot. Adicionalmente, servidores de corporaciones autnomas regionales e instituciones de investigacin cientfica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de informacin

Directo

### Pre-pregunta

En el 2008, en la entidad...:

h. Los procesos de reorganizacin administrativa interna impidieron el cumplimiento de los objetivos estratgicos.

5 Totalmente de acuerdo  
4 De acuerdo  
2 En desacuerdo  
1 Totalmente en desacuerdo  
9 NS/NR

### Pregunta textual

En el 2008, los planes institucionales, de la entidad...:

a. Permitieron alcanzar un manejo eficiente de los recursos presupuestales.

5 Totalmente de acuerdo  
4 De acuerdo  
2 En desacuerdo  
1 Totalmente en desacuerdo  
9 NS/NR

### Post-pregunta

En el 2008, los planes institucionales, de la entidad...:

b. Mejoraron los niveles de transparencia en la gestin de los recursos presupuestales.

5 Totalmente de acuerdo  
4 De acuerdo  
2 En desacuerdo  
1 Totalmente en desacuerdo  
9 NS/NR

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia a la calidad de los planes institucionales formulados, en trminos de su contribucin a adoptar una gestin institucional basada en resultados.

Los literales de sta pregunta se valoran en funcin del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario respecto al grado de articulacin de los planes institucionales con los planes y programas del gobierno nacional.

- Permitieron alcanzar un manejo eficiente de los recursos presupuestales: los planes estratgicos, de accin, de compras y de mejoramiento, son tan coherentes y consistentes entre s que contribuyen a un manejo eficiente del presupuesto de la entidad.
- Mejoraron los niveles de transparencia en la gestin de los recursos presupuestales: los distintos planes en su conjunto incorporan principios de publicidad que permitan conocer la destinacin de los recursos presupuestales.
- Contribuyeron a una mayor eficiencia en el cumplimiento de las polticas de carcter nacional. Los distintos planes se articulan de tal forma que aportan a la eficiencia de las polticas pblicas.
- Mejoraron la eficacia en el cumplimiento de las polticas de carcter nacional. Los distintos planes se articulan de tal forma que aportan a la eficacia de las polticas pblicas.
- Estuvieron articulados con las polticas dirigidas al sector pblico: los planes estratgicos, de accin, de compras y de mejoramiento fueron compatibles con los cambios institucionales introducidos recientemente en la administracin pblica.

## Mejoraron los niveles de transparencia en la gestión de los recursos presupuestales. (H35B\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Información general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos válidos: 0

Inválidos: 0

### Universo de estudio

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autónomos, entes universitarios autónomos y organización electoral, ubicados en Bogotá. Adicionalmente, servidores de corporaciones autónomas regionales e instituciones de investigación científica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

En el 2008, los planes institucionales, de la entidad...:

a. Permitieron alcanzar un manejo eficiente de los recursos presupuestales.

5 Totalmente de acuerdo  
4 De acuerdo  
2 En desacuerdo  
1 Totalmente en desacuerdo  
9 NS/NR

### Pregunta textual

En el 2008, los planes institucionales, de la entidad...:

b. Mejoraron los niveles de transparencia en la gestión de los recursos presupuestales.

5 Totalmente de acuerdo  
4 De acuerdo  
2 En desacuerdo  
1 Totalmente en desacuerdo  
9 NS/NR

### Post-pregunta

En el 2008, los planes institucionales, de la entidad...:

c. Contribuyeron a una mayor eficiencia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional.

5 Totalmente de acuerdo  
4 De acuerdo  
2 En desacuerdo  
1 Totalmente en desacuerdo  
9 NS/NR

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia a la calidad de los planes institucionales formulados, en términos de su contribución a adoptar una gestión institucional basada en resultados.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario respecto al grado de articulación de los planes institucionales con los planes y programas del gobierno nacional.

- Permitieron alcanzar un manejo eficiente de los recursos presupuestales: los planes estratégicos, de acción, de compras y de mejoramiento, son tan coherentes y consistentes entre sí que contribuyen a un manejo eficiente del presupuesto de la entidad.
- Mejoraron los niveles de transparencia en la gestión de los recursos presupuestales: los distintos planes en su conjunto incorporan principios de publicidad que permitan conocer la destinación de los recursos presupuestales.
- Contribuyeron a una mayor eficiencia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional. Los distintos planes se articulan de tal forma que aportan a la eficiencia de las políticas públicas.
- Mejoraron la eficacia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional. Los distintos planes se articulan de tal forma que aportan a la eficacia de las políticas públicas.
- Estuvieron articulados con las políticas dirigidas al sector público: los planes estratégicos, de acción, de compras y de mejoramiento fueron compatibles con los cambios institucionales introducidos recientemente en la administración pública.

## Contribuyeron a una mayor eficiencia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional. (H35C\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Información general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos válidos: 0

Inválidos: 0

### Universo de estudio

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autónomos, entes universitarios autónomos y organización electoral, ubicados en Bogotá. Adicionalmente, servidores de corporaciones autónomas regionales e instituciones de investigación científica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

En el 2008, los planes institucionales, de la entidad...:

b. Mejoraron los niveles de transparencia en la gestión de los recursos presupuestales.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 NS/NR

### Pregunta textual

En el 2008, los planes institucionales, de la entidad...:

c. Contribuyeron a una mayor eficiencia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 NS/NR

### Post-pregunta

En el 2008, los planes institucionales, de la entidad...:

d. Mejoraron la eficacia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional.

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia a la calidad de los planes institucionales formulados, en términos de su contribución a adoptar una gestión institucional basada en resultados.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario respecto al grado de articulación de los planes institucionales con los planes y programas del gobierno nacional.

a. Permitieron alcanzar un manejo eficiente de los recursos presupuestales: los planes estratégicos, de acción, de compras y de mejoramiento, son tan coherentes y consistentes entre sí que contribuyen a un manejo eficiente del presupuesto de la entidad.

b. Mejoraron los niveles de transparencia en la gestión de los recursos presupuestales: los distintos planes en su conjunto incorporan principios de publicidad que permitan conocer la destinación de los recursos presupuestales.

c. Contribuyeron a una mayor eficiencia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional. Los distintos planes se articulan de tal forma que aportan a la eficiencia de las políticas públicas.

d. Mejoraron la eficacia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional. Los distintos planes se articulan de tal forma que aportan a la eficacia de las políticas públicas.

e. Estuvieron articulados con las políticas dirigidas al sector público: los planes estratégicos, de acción, de compras y de mejoramiento fueron compatibles con los cambios institucionales introducidos recientemente en la administración pública.

## Mejoraron la eficacia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional. (H35D\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Información general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos válidos: 0

Inválidos: 0

### Universo de estudio

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autónomos, entes universitarios autónomos y organización electoral, ubicados en Bogotá. Adicionalmente, servidores de corporaciones autónomas regionales e instituciones de investigación científica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

En el 2008, los planes institucionales, de la entidad...:

c. Contribuyeron a una mayor eficiencia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional.

5 Totalmente de acuerdo  
4 De acuerdo  
2 En desacuerdo  
1 Totalmente en desacuerdo  
9 NS/NR

### Pregunta textual

En el 2008, los planes institucionales, de la entidad...:

d. Mejoraron la eficacia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional.

5 Totalmente de acuerdo  
4 De acuerdo  
2 En desacuerdo  
1 Totalmente en desacuerdo  
9 NS/NR

### Post-pregunta

En el 2008, los planes institucionales, de la entidad...:

e. Estuvieron articulados con las políticas dirigidas al sector público.

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia a la calidad de los planes institucionales formulados, en términos de su contribución a adoptar una gestión institucional basada en resultados.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario respecto al grado de articulación de los planes institucionales con los planes y programas del gobierno nacional.

- a. Permitieron alcanzar un manejo eficiente de los recursos presupuestales: los planes estratégicos, de acción, de compras y de mejoramiento, son tan coherentes y consistentes entre sí que contribuyen a un manejo eficiente del presupuesto de la entidad.
- b. Mejoraron los niveles de transparencia en la gestión de los recursos presupuestales: los distintos planes en su conjunto incorporan principios de publicidad que permitan conocer la destinación de los recursos presupuestales.
- c. Contribuyeron a una mayor eficiencia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional. Los distintos planes se articulan de tal forma que aportan a la eficiencia de las políticas públicas.
- d. Mejoraron la eficacia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional. Los distintos planes se articulan de tal forma que aportan a la eficacia de las políticas públicas.
- e. Estuvieron articulados con las políticas dirigidas al sector público: los planes estratégicos, de acción, de compras y de mejoramiento fueron compatibles con los cambios institucionales introducidos recientemente en la administración pública.

## Estuvieron articulados con las políticas dirigidas al sector público. (H35E\_mdf)

Archivo: ESTRUCTURA EDI 2008

### Información general

Tipo: Discreta

Formato: character

Ancho: 1

Casos válidos: 0

Inválidos: 0

### Universo de estudio

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de cualquiera de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organismos autónomos, entes universitarios autónomos y organización electoral, ubicados en Bogotá. Adicionalmente, servidores de corporaciones autónomas regionales e instituciones de investigación científica y ambiental ubicadas a nivel regional.

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

En el 2008, los planes institucionales, de la entidad...:

d. Mejoraron la eficacia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 NS/NR

### Pregunta textual

En el 2008, los planes institucionales, de la entidad...:

e. Estuvieron articulados con las políticas dirigidas al sector público.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 NS/NR

### Instrucciones del entrevistador o quien captura los datos

Esta pregunta hace referencia a la calidad de los planes institucionales formulados, en términos de su contribución a adoptar una gestión institucional basada en resultados.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de conformidad o inconformidad que tenga el funcionario respecto al grado de articulación de los planes institucionales con los planes y programas del gobierno nacional.

a. Permitieron alcanzar un manejo eficiente de los recursos presupuestales: los planes estratégicos, de acción, de compras y de mejoramiento, son tan coherentes y consistentes entre sí que contribuyen a un manejo eficiente del presupuesto de la entidad.

b. Mejoraron los niveles de transparencia en la gestión de los recursos presupuestales: los distintos planes en su conjunto incorporan principios de publicidad que permitan conocer la destinación de los recursos presupuestales.

c. Contribuyeron a una mayor eficiencia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional. Los distintos planes se articulan de tal forma que aportan a la eficiencia de las políticas públicas.

d. Mejoraron la eficacia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional. Los distintos planes se articulan de tal forma que aportan a la eficacia de las políticas públicas.

e. Estuvieron articulados con las políticas dirigidas al sector público: los planes estratégicos, de acción, de compras y de mejoramiento fueron compatibles con los cambios institucionales introducidos recientemente en la administración pública.

## Materiales relacionados

### Cuestionarios

#### Formulario Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional - EDI -

---

Título	Formulario Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional - EDI -
Autor(es)	Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE -
País	Colombia
Idioma	Spanish
Conjunto de datos	Formulario EDI.pdf

---

### Documentación técnica

#### Metodologia Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional

---

Título	Metodologia Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional
Autor(es)	Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización - DIRPEN - Equipo Temático - Encuesta de Desempeño Institucional Nacional - EDI
Fecha	2009-01-01
País	Colombia
Idioma	Spanish
Conjunto de datos	Metodologia_EDI.pdf

---

#### Manual de diligenciamiento

---

Título	Manual de diligenciamiento
Autor(es)	Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización - DIRPEN - Equipo Temático - Encuesta de Desempeño Institucional Nacional - EDI
Fecha	2008-12-08
País	Colombia
Idioma	Spanish
Contribuyente(s)	Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización - DIRPEN - Temática Social - Encuesta de Desempeño Institucional Nacional - EDI
Descripción	Este manual está diseñado para los encuestadores, principalmente, como herramienta permanente de consulta para desarrollar de manera eficiente su labor. En este documento se encontraran las características generales de la encuesta, la descripción del esquema organizativo, así como los conceptos e instrucciones para realizar un óptimo diligenciamiento de la Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI.

## INTRODUCCIÓN

## 1. LEY NÚMERO 0079 DEL 20 DE OCTUBRE DE 1993

## 2. OBJETIVOS DE LA ENCUESTA

## 2.1. OBJETIVO GENERAL

## 2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

## 3. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA ENCUESTA

## 3.1. COBERTURA

## 3.2. PERÍODO DE RECOLECCIÓN

## 3.3. UNIDAD DE OBSERVACIÓN

## 3.4. MÉTODO DE RECOLECCIÓN

## 3.5. PERÍODO DE REFERENCIA

## 4. INSTRUCCIONES GENERALES

## 4.1. INDICACIONES PRELIMINARES

## 4.2. PRESENTACIÓN DE LA ENCUESTA

## 4.3. ASESORÍA DURANTE EL DILIGENCIAMIENTO

## 5. FORMATO DEL CUESTIONARIO

## 5.1. TIPOS DE PREGUNTA

## 5.2. ESCALAS DE RESPUESTA

## 6. ESTRUCTURA Y DILIGENCIAMIENTO DEL CUESTIONARIO

## 6.1. PRE DILIGENCIAMIENTO.

## 6.2. ESTRUCTURA DEL CUESTIONARIO.

## 6.3. DILIGENCIAMIENTO DEL CUESTIONARIO

## 6.3.1. CAPÍTULO B. UBICACIÓN LABORAL

## 6.3.2. CAPÍTULO C. BIENESTAR LABORAL.

## 6.3.3. CAPÍTULO D. CREDIBILIDAD FRENTE A LOS RECURSOS

## 6.3.4. CAPÍTULO E. CREDIBILIDAD EN LAS REGLAS.

## 6.3.5. CAPÍTULO F. CREDIBILIDAD EN LAS POLÍTICAS.

## 6.3.6. CAPÍTULO G. RENDICIÓN DE CUENTAS.

## 6.3.7. CAPÍTULO H. GESTIÓN POR RESULTADOS

## 6.4. POST DILIGENCIAMIENTO.

Tabla de contenidos

Conjunto de datos Manual\_de\_diligenciamiento\_EDI.pdf

## Manual del supervisor

---

Título	Manual del supervisor
Autor(es)	Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización - DIRPEN - Coordinador de Planificación y Regulación - Encuesta de Desempeño Institucional Nacional - EDI
Fecha	2007-09-04
País	Colombia
Idioma	Spanish
Contribuyente(s)	Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización - DIRPEN - Logística de Campo - Encuesta Sobre ambiente y Desempeño Institucional Nacional - EDI

El presente instructivo contiene las funciones y normas que debe cumplir el supervisor en la realización del trabajo de campo.

La supervisión consiste fundamentalmente en controlar el trabajo de campo que desarrollan los encuestadores, para que se lleve a cabo con la metodología y los parámetros de trabajo establecidos, con el fin de lograr información de alta calidad. La eficiencia de esta labor depende del dominio de los aspectos conceptuales y metodológicos de la encuesta, de la iniciativa para la solución de los problemas y dificultades, del liderazgo que el supervisor logre dentro del grupo y de su capacidad organizativa del trabajo.

Descripción	<p>Para alcanzar el objetivo señalado anteriormente se requiere, el dominio de la investigación mediante el estudio y análisis de los formularios de captura y manuales en forma permanente, la práctica a través del seguimiento de entrevistas y el planteamiento oportuno de dudas e inquietudes ante el Coordinador general, el coordinador de campo y el equipo Técnico de DIRPEN -DANE Central.</p> <p>Adicional a lo anterior, el supervisor debe conocer la Misión y la Visión del DANE, elementos fundamentales, que deben ser comprendidos por todas y cada una de las personas que en una u otra forma prestan sus servicios a la Entidad.</p> <p>Para ello se presentan los procedimientos generales de la encuesta, las características del operativo de campo, así como las funciones y recomendaciones del supervisor.</p> <p>¿QUIÉN ES EL SUPERVISOR?</p> <p>¿CUÁLES SON LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA EL SUPERVISOR?</p>
Tabla de contenidos	<p>1. Actividades previas al inicio del autodiligenciamiento</p> <p>2. Actividades durante el autodiligenciamiento</p> <p>SUPERVISIÓN TÉCNICA</p> <p>ANEXOS</p>
Conjunto de datos	Manual_del_supervisor_EDI.pdf

## Manual operativo de campo

---

Título	Manual operativo de campo
Autor(es)	Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización - DIRPEN - Coordinador de Planificación y Regulación - Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional - EDI
Fecha	2008-08-12
País	Colombia
Idioma	Spanish
Contribuyente(s)	<p>Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización - DIRPEN - Logística de Campo - Grupo Encuesta Sobre ambiente y Desempeño Institucional Nacional - EDI</p> <p>El objetivo de este manual es proporcionar la información referente a la asignación de funciones y/o responsabilidades del grupo operativo de la Encuesta de Desempeño Institucional 2008 quien está encargado de brindar asesoría a los funcionarios seleccionados para el diligenciamiento de la encuesta, la cual tiene como propósito conocer la percepción que tienen los funcionarios públicos correspondientes al poder ejecutivo, legislativo, judicial, organismos de control y Corporaciones Autónomas, ubicadas en Bogotá, sobre el ambiente y desempeño institucional de la entidades a las que prestan sus servicios.</p>
Descripción	<p>La información suministrada por los funcionarios servirá de base para promover la implementación de acciones que orienten la mejora continua de las entidades públicas, de esta forma para obtener información confiable y verídica de la situación actual de ambiente y desempeño institucional de cada entidad, el grupo operativo debe cumplir a cabalidad con todas las funciones consignadas en este manual.</p> <p>Así el conjunto entre el Manual Operativo de Campo, de Responsabilidad de Operativo de Campo, de Diligenciamiento, de Sistemas y de Usuario son las herramientas fundamentales en el éxito del operativo de recolección.</p>



## PRESENTACIÓN.

## OBJETIVO DEL MANUAL.

## 1. GENERALIDADES DE LA ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL - EDI 2008.

- 1.1. ¿PARA QUÉ SE HACE?
- 1.2. ¿DÓNDE SE REALIZA?
- 1.3. ¿A QUIÉNES SE APLICA LA ENCUESTA?
- 1.4. ¿CUÁL ES EL PERIODO DE REFERENCIA DE LA ENCUESTA?

## 2. GENERALIDADES DE LA RECOLECCIÓN

- 2.1. CAPACITACIÓN A LAS TERRITORIALES (SEDES Y SUBSEDES).
- 2.2. PROCESO DE SENSIBILIZACIÓN.
- 2.3. RECOLECCIÓN MEDIANTE LA UTILIZACIÓN DE LA PÁGINA WEB DEL DANE
- 2.4. RECOLECCIÓN MEDIANTE LA UTILIZACIÓN DE DISPOSITIVOS MÓVILES DE CAPTURA - DMC.

## 3. PREPARACIÓN DE LA RECOLECCIÓN.

- 3.1. ACTIVIDADES DE COORDINACIÓN.
- 3.2. NOTIFICACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS SELECCIONADOS.
- 3.3. REGISTRO DE LAS NOVEDADES DE PERSONAL EN EL FORMATO RESPECTIVO
- 3.4. RECARGA DE LAS BATERÍAS DE LAS DMC
- 3.5. PRE-DILIGENCIAMIENTO DE LAS DMC

## Tabla de contenidos

4. PROCESO DE RECOLECCIÓN.
  - 4.1. PRESENTACIÓN
  - 4.2. INSTRUCCIONES DE MANEJO Y OPERACIÓN DE LAS DMC
  - 4.3. MECÁNICA PARA EL AUTO-DILIGENCIAMIENTO ASISTIDO

## 5. ESQUEMA ORGANIZATIVO Y FUNCIONES.

- 5.1. TERRITORIAL BOGOTÁ
  - 5.1.1. ¿CÓMO ESTA ORGANIZADO EL EQUIPO OPERATIVO?
  - 5.1.2. FUNCIONES DEL EQUIPO OPERATIVO
    - A. DEL COORDINADOR OPERATIVO
    - B. DEL COORDINADOR DE CAMPO
    - C. DEL COORDINADOR DE SOPORTE DE SISTEMAS.
    - D. DEL SUPERVISOR.
    - E. DEL MONITOR.

## 6. SUPERVISIÓN TÉCNICA

## 7. EQUIPO DE LA LÍNEA DE ATENCIÓN AL USUARIO

ANEXO NO 1

ANEXO NO 2

ANEXO NO 3

Conjunto de datos Manual\_operativo\_de\_campo\_EDI.pdf

## Manual del usuario

---

Título	Manual del usuario
Autor(es)	Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización - DIRPEN - Coordinadora de Estudios Estadísticos - Encuesta Sobre ambiente y Desempeño Institucional Nacional - EDI
Fecha	2008-08-12
País	Colombia
Idioma	Spanish
Contribuyente(s)	Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización - DIRPEN - Sistemas de Información - Encuesta Sobre ambiente y Desempeño Institucional Nacional - EDI

**OBJETIVO GENERAL.**

Presentar el manual del monitor en el cual se especifican los pasos a seguir en el inicio y fin del formulario de la Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional y las instrucciones que debe dar a los funcionarios para el auto diligenciamiento a través de los dispositivos móviles de captura - DMC

**Descripción**

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

- Mencionar las características generales del manejo del DMC.
- Facilitar el buen manejo del DMC.
- Describir los procesos que debe desarrollar el monitor en el prediligenciamiento y cierre de la Encuesta, así como las instrucciones que debe impartir a los funcionarios para el correcto diligenciamiento de la información en la DMC.

**INTRODUCCIÓN**

**1. OBJETIVOS**

- 1.1 OBJETIVO GENERAL.
- 1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

**2. MANEJO GENERAL DE LA DMC**

- 2.1 KIT
- 2.2 Características de la DMC:
- 2.3 Partes de la DMC:
- 2.4 Cuidados de la DMC
- 2.5 Para tener en Cuenta
  - 2.5.1. Personal y Dispositivos a entregar
  - 2.5.2. Encender y apagar el DMC
  - 2.5.3. Nivel de Carga de la Batería
  - 2.5.4. Configuración Zona horaria, Hora y Fecha.
  - 2.5.5. Verificar Memoria

**Tabla de contenidos**

- 2.5.6. Activar la Aplicación
- 3. ENCUESTA**
  - 3.1 Cómo ingresar a la aplicación
  - 3.2. Asignar un Área Geográfica AG
  - 3.3. Cómo crear un punto
  - 3.4. Prediligenciamiento por parte del monitor
- 4. ACTIVIDADES DEL MONITOR**
  - 4.1. Final de la Encuesta
- 5. COMO CERRAR PUNTOS**
- 6. COPIAS DE SEGURIDAD EN SYSSURVEY**
- 7. PROCESO DE BACKUP EN SD**
- 8. SINCRONIZACIÓN**

Conjunto de datos Manual\_del\_usuario\_EDI.pdf

## Manual de crítica

Título	Manual de crítica
Autor(es)	Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización - DIRPEN - Coordinador de Planificación y Regulación - Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional - EDI
Fecha	2005-09-15
País	Colombia
Idioma	Spanish
Contribuyente(s)	Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización - DIRPEN - Temática Social - Encuesta de Desempeño Institucional Nacional - EDI

La labor de crítica es una de las acciones más importantes que se llevan a cabo en todo el operativo pues es el último filtro que se le realiza a los cuestionarios antes de pasar al escáner, de ella depende que las imágenes que se capturan sean las adecuadas y que no se anule ningún formulario o respuesta.

#### PRESENTACIÓN

La labor de crítica es una de las acciones más importantes que se llevan a cabo en todo el operativo pues es el último filtro que se le realiza a los cuestionarios antes de pasar al escáner, de ella depende que las imágenes que se capturan sean las adecuadas y que no se anule ningún formulario o respuesta.

Descripción	<p>1. OBJETIVOS DE LA ENCUESTA</p> <p>El propósito de esta encuesta es conocer la expectativa frente al ambiente institucional y la percepción del desempeño institucional, que tienen los funcionarios públicos de sus organizaciones.</p> <p>2. COMO LLEVAR A CABO LA CRITICA</p> <p>El critico debe verificar nuevamente que el cuestionario contiene los datos correspondientes a la ciudad, departamento, la entidad donde el encuestado trabaja y nivel.</p> <p>Ningún cuestionario puede aparecer con el campo correspondiente a nivel vacío, ni con dos marcaciones. Se recomienda de manera general que cuando encuentre inconsistencias o respuestas incompletas en el cuestionario, revise el capítulo de observaciones, para justificar la razón. Verificar que los flujos se hayan cumplido correctamente en De lo contrario haga las respectivas correcciones</p>
Tabla de contenidos	<p>PRESENTACIÓN</p> <p>1. OBJETIVOS DE LA ENCUESTA</p> <p>1.1 OBJETIVO GENERAL</p> <p>1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>2. COMO LLEVAR A CABO LA CRITICA</p>
Conjunto de datos	Manual_de_critica_EDI.pdf

## Manual de sistema de captura

---

Título	Manual de sistema de captura
Autor(es)	Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización - DIRPEN - Equipo Temático - Encuesta de Ambiente y Desempeño Institucional - EDI
Fecha	2008-08-08
País	Colombia
Idioma	Spanish
Contribuyente(s)	Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización - DIRPEN - Equipo Temático - Encuesta de Ambiente y Desempeño Institucional - EDI

Este documento contiene la evaluación del proceso de captura, en él se relacionan cada una de sus actividades, sus resultados, rendimientos, estadísticas de producción y tecnología usada en la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional.

#### OBJETIVO GENERAL

Evaluar el Proceso de Captura de Información con Dispositivos Móviles y Formulario Electrónico de la Encuesta de Desempeño Institucional con el fin de contrarrestar inconvenientes presentados y así lograr una mejor ejecución del proceso para las próximas encuestas.

#### Descripción

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar aspectos críticos del proceso para fortalecer los puntos de control en el procesamiento de las próximas encuestas de Desempeño Institucional.

- Generar estadísticas de rendimientos y producción en cada uno de los subprocesos para establecer tiempos, recursos y costos para la planeación del procesamiento de futuras encuestas.

- Dar recomendaciones para tener en cuenta en el procesamiento de futuras encuestas de Desempeño Institucional.

#### INTRODUCCION

##### 1. OBJETIVOS

###### 1.1 OBJETIVO GENERAL

###### 1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

##### 2. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

##### 3. ESPECIFICACIONES DE LOS REQUERIMIENTOS

###### 3.1 DE TIPO HARDWARE

###### 3.2 DE TIPO SOFTWARE

###### 3.3 DOCUMENTOS DE ENTRADA AL PROCESO

##### 4. IDENTIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

###### 4.1 SUPERVISIÓN

###### 4.2 SINCRONIZACIÓN

###### 4.3 TRANSFERENCIA A DANE CENTRAL

###### 4.4 CARGUE A BASE DE DATOS

###### 4.5 CONTROL Y SEGUIMIENTO

#### Tabla de contenidos

##### 5. CONTROLES

###### 5.1 CONTROL DE COBERTURA

###### 5.2 REVISIÓN DE COBERTURA POR ENTIDAD

###### 5.3 SINCRONIZACIÓN Y BACKUP

###### 5.4 CONTROLES TEMÁTICOS

##### 6. RESULTADOS DEL PROCESO DE CAPTURA PARA LA ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

###### 6.1 TIEMPOS DE ENCUESTA

###### 6.2 TIEMPOS CARGA A LA BASE DE DATOS

###### 6.3 TIEMPOS DE GENERACIÓN DE REPORTES DE COBERTURA DIARIA

###### 6.4 TIEMPOS DE EXPORTACION

##### 7. PROBLEMAS PRESENTADOS Y RECOMENDACIONES

###### 7.1 PROBLEMAS

###### 7.2 RECOMENDACIONES

##### 8. GLOSARIO

Conjunto de datos Manual\_del\_sistema\_de\_captura\_EDI.pdf

## Especificaciones de indicadores

Título Especificaciones de indicadores

Autor(es)	Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización - DIRPEN - Coordinador de Planificación y Regulación - Encuesta de Ambiente y Desempeño institucional - EDI
Fecha	2008-12-30
País	Colombia
Idioma	Spanish
Contribuyente(s)	Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización - DIRPEN - Gestión de la Calidad - Temática Social - Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional - EDI
Descripción	En el documento se hace una descripción de los indicadores utilizados para evaluar diferentes aspectos de la encuesta. 1. Indicador de Calidad
Tabla de contenidos	2. Indicador de Cobertura 3. Indicadores de Oportunidad
Conjunto de datos	Especificaciones_de_indicadores_EDI.pdf

## Metodología de diseño de sistemas

---

Título	Metodología de diseño de sistemas
Autor(es)	Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización - DIRPEN - Coordinador de Planificación y Regulación - Encuesta de Ambiente y Desempeño institucional - ED
Fecha	2008-12-08
País	Colombia
Idioma	Spanish
Contribuyente(s)	Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización - DIRPEN - Sistemas de Información - Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional - EDI
Descripción	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Exponer el diseño de sistemas propuesto para la captura y procesamiento de la información de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI - 2008.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS.</p> <p>Dado el objetivo general formulado, el presente grado busca:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Definir el alcance y la arquitectura del sistema.</li> <li>- Identificar el entorno tecnológico de los procesos de captura con dispositivos móviles y formularios electrónicos.</li> <li>- Describir los procesos de captura con Dispositivos Móviles de Captura - DMC - y formularios electrónicos vía Internet.</li> <li>- Explicar el plan de pruebas que acompañe el desarrollo y puesta en funcionamiento del sistema de información.</li> </ul>

## INTRODUCCIÓN

## 1. OBJETIVOS.

## 1.1 OBJETIVO GENERAL

## 1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

## 2. ALCANCE

## 3. DEFINICIÓN DE LA ARQUITECTURA DEL SISTEMA.

## 3.1. DEFINICIÓN DE NIVELES DE ARQUITECTURA DEL SISTEMA

## 3.2. IDENTIFICACIÓN DE REQUISITOS DE DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN

## 3.2.1. Componentes de software.

## 3.2.1. Componentes de hardware.

## 4. DESCRIPCIÓN DE PROCESOS.

## 4.1. PROCESO DE CAPTURA CON DISPOSITIVOS MÓVILES DE CAPTURA DMC.

## 4.1.1. Diseño de la base de datos.

## 4.1.2. Creación del aplicativo y generación de instaladores para DMC

## 4.1.3. Sincronización hacia abajo (instalación de aplicativo de captura DMC).

## 4.1.4. Recolección de información.

## 4.1.5. Sincronización hacia arriba (recuperación de datos recolectados en la DMC)

## 4.1.6. Homologación o descargue de los datos recolectados en el operativo.

## 4.1.7. Cargue de archivos a base de datos

## 4.1.8. Validación de datos y generación de reportes de cobertura y temáticos

## 4.2. PROCESO DE CAPTURA POR MEDIO DE FORMULARIOS ELECTRÓNICOS.

## 4.2.1. Diseño de la base de datos.

## 4.2.2. Creación del software Web.

## 4.2.3. Publicación del aplicativo en el servidor Web del DANE y vínculo en la página Web del institucional

## 4.2.4. Recolección de información.

## 5. ESPECIFICACIÓN DEL PLAN DE PRUEBAS.

## 5.1. ESPECIFICACIÓN DEL ENTORNO DE PRUEBA

## 5.2. ESPECIFICACIÓN TÉCNICA DE LOS NIVELES DE PRUEBA.

## 5.2.1. Pruebas Unitarias.

## 5.2.2. Pruebas de Implantación.

## 5.2.3. Pruebas del Sistema.

## 5.2.4. Pruebas de Integración.

## 5.2.5. Pruebas de Aceptación.

Tabla de contenidos

Conjunto de datos Diseño\_de\_sistemas\_EDI.pdf

## Diseño estadístico

---

Título	Diseño estadístico
Autor(es)	Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización - DIRPEN - Coordinador de Planificación y Regulación - Encuesta de Ambiente y Desempeño institucional - EDI
Fecha	2007-03-23
País	Colombia
Idioma	Spanish
Contribuyente(s)	Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización - DIRPEN - Diseños Muestrales - Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional - EDI
Descripción	Este documento nos presenta la descripción de todos los elementos que componen el marco estadístico de la encuesta: población objetivo, variables de interés, cobertura, niveles de desagregación etc.

1. MARCO ESTADISTICO
  - 1.1. POBLACIÓN OBJETIVO DEL DISEÑO MUESTRAL
  - 1.2. VARIABLES DE INTERÉS
  - 1.3. PARÁMETROS A ESTIMAR
  - 1.4. COBERTURA
  - 1.5. NIVELES DE DESAGREGACIÓN
  - 1.6. UNIDADES ESTADÍSTICAS
  - 1.7. PERIODO DE REFERENCIA
  - 1.8. MARCO MUESTRAL
  - 1.9. DISEÑO MUESTRAL
    - 1.9.1 TAMAÑO DE LA MUESTRA
    - 1.9.2 DISEÑO Y SELECCIÓN DE LA MUESTRA
    - 1.9.3. METODOLOGÍA DE ESTIMACIÓN Y VARIANZA
      - 1.9.3.1. FACTOR DE EXPANSIÓN
      - 1.9.3.2. ESTIMACIÓN DE DOMINIOS DE ESTUDIO
      - 1.9.3.3. AJUSTE DEL FACTOR DE EXPANSIÓN FINAL
    - 1.10. COEFICIENTE DE VARIACIÓN.

Tabla de contenidos

Conjunto de datos Diseno\_estadistico\_EDI.pdf

## Diseño temático

---

Título	Diseño temático
Autor(es)	Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización - DIRPEN - Coordinador de Planificación y Regulación - Encuesta de Ambiente y Desempeño institucional - EDI
Fecha	2008-08-12
País	Colombia
Idioma	Spanish
Contribuyente(s)	Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización - DIRPEN - Equipo de Trabajo - Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI
Descripción	<p>El documento, esboza el diseño temático de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional EDI 2008, se presenta una contextualización sociopolítica y una justificación de la EDI frente a otras mediciones existentes en Colombia. Se mencionan los objetivos de la encuesta, con el fin de captar su alcance analítico cuantitativo. Y se presenta su marco conceptual y la estructura general del instrumento de recolección.</p> <p>INTRODUCCIÓN</p> <p>1. OBJETIVOS DE LA ENCUESTA</p>
Tabla de contenidos	<p>2. MARCO DE REFERENCIA</p> <p>2.1 TEORIA E HIPÓTESIS FUNDAMENTALES</p> <p>2.2 MARCO CONCEPTUAL</p> <p>2.2.1 PRIMER CONCEPTO: AMBIENTE INSTITUCIONAL</p> <p>2.2.2. SEGUNDO CONCEPTO: DESEMPEÑO INSTITUCIONAL</p> <p>2.3. LA EDI Y LA MEDICIÓN DE LA GOBERNANZA Y LA GOBERNABILIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO.</p>
Conjunto de datos	Diseno_tematico_EDI.pdf

## Especificaciones de estimación

---

Título	Especificaciones de estimación
Autor(es)	Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización - DIRPEN - Coordinador de Planificación y Regulación - Encuesta de Ambiente y Desempeño institucional - EDI
Fecha	2007-03-23
País	Colombia

Idioma	Spanish
Contribuyente(s)	Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización - DIRPEN - Diseños Muestrales - Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI
Descripción	<p>En este documento se especifica la forma en que se obtienen los resultados, a partir de una primera aproximación a estos, se debe analizar la base de datos obtenida de la encuesta que contiene promedios por entidad y por pregunta. Ahora bien, en la medida que todos los capítulos constituyen un componente aparte, se calcula el promedio de todas las sentencias que formaban parte de cada uno, en el siguiente cuadro se detalla el número de sentencias por cada componente para el 2005.</p> <p>METODOLOGÍA DE ESTIMACIÓN Y VARIANZA</p> <p>FACTOR DE EXPANSIÓN</p>
Tabla de contenidos	<p>ESTIMACIÓN DE DOMINIOS DE ESTUDIO</p> <p>AJUSTE DEL FACTOR DE EXPANSIÓN FINAL</p> <p>COEFICIENTE DE VARIACIÓN.</p>
Conjunto de datos	Especificaciones_de_estimacion_EDI.pdf

## Diseño muestral

Título	Diseño muestral
Autor(es)	Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización - DIRPEN - Coordinador de Planificación y Regulación - Encuesta de Ambiente y Desempeño institucional - EDI
Fecha	2007-03-23
País	Colombia
Idioma	Spanish
Contribuyente(s)	Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización - DIRPEN - Diseños Muestrales - Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI
Descripción	<p>El documento nos permite identificar y ubicar a cada uno de los elementos de la población objetivo, en este caso a cada uno de los funcionarios de las entidades públicas bajo estudio. Para construirlo se recurrió a la colaboración de las oficinas de recursos Humanos: de las entidades con quienes se obtuvo la lista de funcionarios, de cada una de ellas.</p> <p>I. MARCO ESTADISTICO</p> <p>1. POBLACIÓN OBJETIVO DEL DISEÑO MUESTRAL</p> <p>2. VARIABLES DE INTERÉS</p> <p>3. PARÁMETROS A ESTIMAR</p> <p>4. COBERTURA</p> <p>5. NIVELES DE DESAGREGACIÓN</p> <p>6. UNIDADES ESTADÍSTICAS</p>
Tabla de contenidos	<p>7. PERIODO DE REFERENCIA</p> <p>8. MARCO MUESTRAL</p> <p>9. DISEÑO MUESTRAL</p> <p>9.1 TAMAÑO DE LA MUESTRA</p> <p>9.2 DISEÑO Y SELECCIÓN DE LA MUESTRA</p> <p>9.3. METODOLOGÍA DE ESTIMACIÓN Y VARIANZA</p> <p>9.3.1. FACTOR DE EXPANSIÓN</p> <p>9.3.2. ESTIMACIÓN DE DOMINIOS DE ESTUDIO</p> <p>9.3.3. AJUSTE DEL FACTOR DE EXPANSIÓN FINAL</p> <p>10. COEFICIENTE DE VARIACIÓN.</p>
Conjunto de datos	Diseno_muestral_EDI.pdf