

# Departamento Administrativo Nacional de Estadística



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



**Metodología de la Encuesta sobre  
Ambiente y Desempeño  
Institucional Departamental  
-EDID-**

Abril de 2010



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA

HÉCTOR MALDONADO GÓMEZ  
Director

CARLOS EDUARDO SEPÚLVEDA RICO  
Subdirector

ALFREDO VARGAS ABAD  
Secretario General

Directores técnicos

EDUARDO EFRAÍN FREIRE DELGADO  
Metodología y Producción Estadística

BERNARDO GUERRERO LOZANO  
Censos y Demografía

JAVIER ALBERTO GUTIÉRREZ LÓPEZ  
Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización

NELCY ARAQUE GARCÍA  
Geoestadística

ANA VICTORIA VEGA ACEVEDO  
Síntesis y Cuentas Nacionales

CAROLINA GUTIÉRREZ HERNÁNDEZ  
Difusión, Mercadeo y Cultura Estadística

Bogotá, D.C., 2010



**Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización  
– DIRPEN  
Javier Alberto Gutiérrez López**

**Coordinación Técnica:** Ana Zoraida Quintero Gómez

**Equipo Técnico:** Amanda Lucía Soto, Cristian Eduardo Hernández, Liliana Molano Bautista, Lina Marcela Varela Mayorga, Ruth Elizabeth Orjuela de Nensthiel, Gabriel Osorio

**Impresión:** Dirección de Difusión, Mercadeo y Cultura Estadística



## CONTENIDO

Pág.

<b>PRESENTACIÓN</b> .....	<b>7</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>8</b>
<b>1. ANTECEDENTES</b> .....	<b>10</b>
<b>2. DISEÑO</b> .....	<b>11</b>
<b>2.1 MARCO CONCEPTUAL</b> .....	<b>11</b>
2.1.1 Objetivos .....	11
2.1.2 Marco de referencia.....	11
2.2. DISEÑO ESTADÍSTICO .....	15
2.2.1 Componentes básicos .....	15
2.2.2 Diseño de indicadores .....	17
2.2.3 Diseño de instrumentos .....	25
2.2.4 Diseño muestral .....	27
3. PRODUCCIÓN ESTADÍSTICA.....	31
3.1 ACTIVIDADES PREPARATORIAS .....	31
3.1.1 Sensibilización .....	31
3.1.2 Capacitación .....	32
3.1.3 Selección de personal .....	32
<b>RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN</b> .....	<b>32</b>
3.2.1 Organigrama Operativo .....	32
3.2.2 Esquema operativo, método y procedimiento para la recolección .....	33
3.2 TRANSMISIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS.....	37
3.2.1 Transmisión de datos a DANE Central.....	37
3.2.2 Procesamiento de datos .....	39
3.3 MÉTODOS Y MECANISMOS DE CONTROL DE LA CALIDAD .....	40
<b>4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b> .....	<b>42</b>
4.1 ANÁLISIS ESTADÍSTICO.....	42
<b>4.2 ANÁLISIS DE CONTEXTO</b> .....	<b>42</b>
<b>5. DIFUSIÓN</b> .....	<b>44</b>
<b>5.1 ADMINISTRACIÓN DE REPOSITORIO DE DATOS</b> .....	<b>44</b>
5.2 PRODUCTOS E INSTRUMENTOS DE DIFUSIÓN .....	44
<b>6. DOCUMENTACIÓN RELACIONADA</b> .....	<b>45</b>
<b>GLOSARIO</b> .....	<b>47</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>49</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>50</b>
<b>ANEXO A. LISTADO DE GOBERNACIONES POR REGIÓN</b> .....	<b>50</b>
<b>ANEXO B. EDID 2009. TAMAÑOS DE MUESTRA POR DEPARTAMENTO</b> .....	<b>51</b>
<b>ANEXO C. EDID 2009. TAMAÑO DE MUESTRA POR ENTIDAD TERRITORIAL</b> .....	<b>51</b>



**ANEXO D. CUESTIONARIO EDID 2009.....52**



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. LA RELACIÓN ENTRE EL AMBIENTE Y EL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL EN LA EDID.....	1
GRÁFICO 2. ORGANIGRAMA OPERATIVO.....	1



## **PRESENTACIÓN**

El Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE, en función de su papel como coordinador del Sistema Estadístico Nacional – SEN y en el marco del proyecto de Planificación y Armonización Estadística, trabaja para el fortalecimiento y consolidación del SEN, mediante la producción de estadísticas estratégicas, la generación, adaptación, adopción y difusión de estándares, la consolidación y armonización de la información estadística, la articulación de instrumentos, actores, iniciativas y productos; para mejorar la calidad de la información estadística estratégica, su disponibilidad, oportunidad y accesibilidad, como respuesta a la demanda cada vez mayor de información estadística.

En este contexto y consciente de la necesidad y obligación de brindar a los usuarios los mejores productos, el DANE desarrolló una guía estándar para la presentación de metodologías que contribuye a visibilizar y a entender el proceso estadístico. Con este instrumento elaboró y pone a disposición de los usuarios especializados y del público en general, los documentos metodológicos de sus operaciones e investigaciones estadísticas, donde se presentan de manera estándar, completa y de fácil lectura, las principales características técnicas de los procesos y subprocesos de cada investigación, lo que permite su análisis, control, replicabilidad y evaluación.

Esta serie de documentos favorecen la transparencia, confianza y credibilidad en la calidad técnica de la institución para un mejor entendimiento, comprensión y aprovechamiento de la información estadística, producida en el contexto de los principios de coherencia, comparabilidad, integralidad y calidad de las estadísticas.



## INTRODUCCIÓN

Desde mediados de los ochenta, el proceso de descentralización en Colombia, ha recibido un impulso en sus componentes administrativo, político y fiscal. Este proceso ha estado acompañado del fortalecimiento institucional de las entidades territoriales para que los tres ejes avancen conjuntamente. Sin embargo, en el ámbito territorial, estos ajustes no se han implementado en paralelo.

Por consiguiente, entre las entidades territoriales existen diferencias en su infraestructura institucional, más complejas en unas que otras por razones de escala en la prestación de bienes y servicios públicos. Por ejemplo, en el ámbito departamental, se presentan divergencias, respecto a la eficacia y eficiencia administrativa con la que atienden sus funciones. Aunque existen indicadores de tipo cuantitativo para medir tales divergencias, no se cuenta con mediciones cualitativas obtenidas de percepciones de los actores del desarrollo regional.

Con el fin de caracterizar el desarrollo institucional territorial, a partir de las percepciones de sus servidores públicos<sup>1</sup>, el DANE identificó como una tarea prioritaria el montaje de una nueva operación estadística, para determinar qué tanta gobernanza y gobernabilidad han alcanzado las entidades territoriales a partir de los cambios institucionales introducidos.

El DANE, identificó en el marco del Plan Estratégico Nacional de Estadística –PENDES, que en el ámbito del sector público local predomina información sobre finanzas públicas y empleo, que no está acompañada de indicadores (de corte longitudinal y transversal), sobre el desarrollo institucional de las entidades territoriales.

La integración de una operación estadística en esa dirección, permite complementar la tarea de consolidación de un conjunto de información sobre el sector público territorial, que se caracterice por generar información única, pública, confiable, oportuna y accesible; esto con el fin de que en el seno del Sistema Estadístico Nacional (SEN) se empiece a implementar un módulo relacionado con la administración pública departamental, el cual se vincule a un sub-sistema de información política.

---

<sup>1</sup> La clasificación de los servidores públicos que se utiliza en la administración pública es: a) empleados públicos (que pueden ser de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa), b) trabajadores oficiales (con mayor presencia en las empresas industriales y comerciales del estado), c) de período (Gerentes de las ESE's, Contralor, Procurador), y e) De elección popular. La EDI está dirigida a la primera y segunda categoría





En ese orden de ideas, en 2007 la Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización – DIRPEN del DANE, con base en la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Departamental (EDID), dio inicio a la creación de un acervo de información estadística estratégica en materia de gobernanza y gobernabilidad en el sector público territorial. Este propósito contribuye al desarrollo de uno de los ejes del Plan Nacional de Desarrollo, que busca la consolidación de un estado gerencial.

A partir de la EDID se generan indicadores de desarrollo institucional de los entes territoriales, que permiten conocer el nivel de fortalecimiento institucional que han recibido los ámbitos administrativo y político donde se desenvuelven.

Con estos elementos en mente, la EDID pretende proporcionar a la sociedad colombiana información estadística actualizada y estratégica sobre la percepción que tienen los servidores públicos del desarrollo institucional de los entes territoriales. En consecuencia la información generada, servirá de apoyo para el mejoramiento de la política pública en descentralización.

La encuesta se realiza por muestreo probabilístico en 32 gobernaciones y el Distrito capital. La recolección de información se efectúa en formularios electrónicos por auto-diligenciamiento en DMC y a través de la página WEB del DANE, por los servidores públicos seleccionados aleatoriamente en la muestra.

Con el fin de consolidar un documento único de consulta, que satisfaga los criterios de normalización y estandarización que sustentan el SEN, se presenta la metodología que sirve de guía para el desarrollo de la encuesta. El presente documento metodológico consta de seis capítulos. En el primer capítulo se mencionan los principales antecedentes de la investigación. En el segundo, se plantean los elementos que componen el diseño de la encuesta. El tercer capítulo describe los aspectos relevantes de la fase de producción estadística. En cuarto, se describe la fase de análisis de resultados. El quinto capítulo está dedicado a la fase de difusión de la información y finalmente, en el sexto capítulo se relacionan los principales documentos técnicos y metodológicos utilizados en el desarrollo de la investigación.



## 1. ANTECEDENTES

La investigación sobre el desempeño de las entidades territoriales se diseñó y ejecutó en 2004, con el nombre de Encuesta sobre Desempeño Institucional Departamental, en el marco de un memorando de entendimiento, celebrado entre el DANE, la Corporación Transparencia por Colombia, el Departamento Nacional de Planeación y el Programa Presidencia de Lucha contra la Corrupción. El DANE, dentro de la lógica de la demanda, se encargó de la organización de los operativos, mientras la Corporación aportó un cuestionario estructurado. Este esquema interinstitucional terminó en marzo de 2005, razón por la cual terminó la operación estadística.

Sin embargo, en el año 2007, la Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización – DIRPEN del DANE, decidió retomar esta operación, desde su diseño, ejecución y análisis, con el nombre de Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Departamental –EDID-. Inicialmente se constituyó un marco de referencia, que fue consistente con las teorías organizacionales y los componentes temáticos derivados, que consideran organizaciones multilaterales como el Banco Mundial<sup>2</sup> y las Naciones Unidas para caracterizar la gobernanza, la gobernabilidad y el buen gobierno de las instituciones públicas. Adicionalmente, la operación consideró las dimensiones de la descentralización (administrativa, política y fiscal), que los expertos locales e internacionales han considerado pertinentes para la medición de la profundización de la autonomía de los gobiernos territoriales.

Finalmente, en el año 2008 y 2009 se introdujeron nuevos componentes temáticos en el instrumento de recolección, con el propósito de obtener percepciones respecto al proceso de planeación del desarrollo, presupuesto, al control de las prácticas irregulares en las entidades territoriales, a la disposición honesta de las autoridades y la capacidad de liderazgo y legitimidad de los mandatarios locales.

Lo anterior ha producido una ganancia para el DANE, pues dentro de la estrategia de ampliar su campo de acción, esta encuesta contribuye a aminorar las asimetrías de información, existentes entre los actores del desarrollo, mediante la generación de información estadística estratégica que apunte a identificar en qué medida se garantiza el derecho a la función pública, y cómo las entidades territoriales mejoran la calidad de vida de la sociedad, dentro de una óptica de generación de valor público.

---

<sup>2</sup> Se recurrió al marco teórico que utiliza el Banco Mundial en las encuestas que desarrolla para sus estudios sobre el servicio civil. Este se encuentra consignado en Manning, N; Mukherjee, R y Gokcekus, O “Public Officials and their Institutional Environment: An Analytical Model for Assessing the Impact of Institutional Change on Public Sector Performance”.



## 2. DISEÑO

### 2.1 MARCO CONCEPTUAL

#### 2.1.1 Objetivos

##### Objetivo general

Conocer la percepción de los funcionarios territoriales sobre el ambiente y el desempeño institucional de las 32 Gobernaciones y el Distrito Capital, a las que prestan sus servicios.

##### Objetivos específicos

- Obtener información sobre la percepción de los funcionarios territoriales respecto al ambiente institucional de las gobernaciones y el distrito capital, a partir del conocimiento sobre el nivel existente de credibilidad en las reglas, en las políticas y frente a la suficiencia de los recursos.
- Recoger información sobre la percepción de los funcionarios territoriales respecto al desempeño institucional de las entidades, a través del conocimiento sobre los logros alcanzados en gestión por resultados, rendición de cuentas y prácticas irregulares.
- Recoger información sobre la percepción de los funcionarios territoriales respecto a la participación ciudadana y planeación del desarrollo de los departamentos.
- Generar Indicadores de Desarrollo Institucional, que permitan clasificar las organizaciones en un momento dado y comparar su evolución a lo largo del tiempo.

#### 2.1.2 Marco de referencia

##### 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 verán 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. En la ecuación 1 se encuentra la relación funcional entre Ambiente y Desempeño Institucional.

$$D_i = f(A_i), i = (1, 2, \dots, n)$$

donde,

D = Desempeño institucional en la entidad pública (i); A = Ambiente institucional en la entidad pública (i); n = entidades públicas

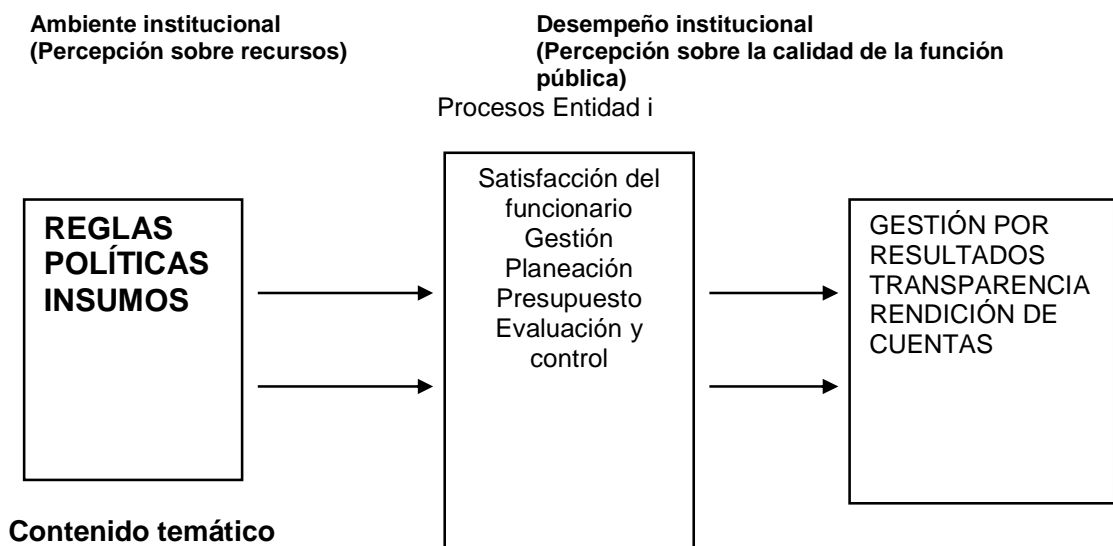


Con la información de la encuesta, en primer lugar, se obtienen datos sobre el nivel de aceptación que tienen los servidores respecto a órdenes o mandatos, que se plantean en términos de un conjunto de recursos (institucionales, físicos, humanos y financieros), los cuales se generan externa y/o internamente. Si los servidores consideran confiable dicho conjunto<sup>3</sup>, 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<sup>4</sup> cuando tiene una mayor capacidad de adoptar un modelo de gestión por resultados, para rendir cuentas<sup>5</sup> 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. A continuación, en el gráfico 1, se esboza esta relación entre insumos, procesos y servicios.

**Gráfico 1. La relación entre el Ambiente y el Desempeño Institucional en la EDI**



En vista de que los ejes fundamentales de la encuesta recaen sobre los conceptos de ambiente y desempeño institucional, vale la pena mencionar cómo se adaptaron para que el instrumento de recolección fuera amigable de cara a la población objetivo, los servidores.

En esa medida, la encuesta considera el **ambiente institucional** como la disposición de la entidad para seguir reglas, ejecutar políticas y administrar recursos. De esa manera,

<sup>3</sup> El conjunto de recursos es confiable si: a) las reglas se consideran imparciales, b) las políticas se consideran pertinentes e imparciales y c) los recursos son suficientes y pertinentes.

<sup>4</sup> Este término se asocia a las entidades públicas en el sentido de que su gestión se refleja en la satisfacción de los ciudadanos y a nivel interno en la motivación de sus funcionarios. Esto se reconoce como el impacto o alcance de su modelo gerencial.

<sup>5</sup> Dentro de este marco la, corrupción se concibe como una consecuencia de una baja rendición de cuentas. En ese sentido, si las prácticas indebidas en gestión y contratación de la entidad se perciben como problema, y los funcionarios no las reportan por diversas razones.



establece el grado de aceptación y credibilidad respecto a estos factores fundamentales. Si la aceptación es elevada hay un ambiente favorable para su realización e implementación.

Por otro lado, se entiende por **desempeño institucional** la capacidad de la entidad para adoptar un modelo de gestión pública por resultados, para informar sobre su desempeño 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 científicas, se juzgó necesario replantear estos conceptos en términos de gobernanza y gobernabilidad. Así, el Centro Interdisciplinario de Estudios sobre Desarrollo –CIDER- ha llegado a la siguiente estandarización de los conceptos de gobernanza, gobernabilidad y buen gobierno (Torres, 2007)<sup>6</sup>:

“Las definiciones de trabajo que se proponen son lo más concisas y precisas posible. Más 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”.
- (pág. 412)

A partir de éstos 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.

---

<sup>6</sup> Véase Torres-Melo, J. 2007 “Gobernanza, gobernabilidad y buen gobierno: Aproximación conceptual”, Carlos Zorro (Comp.). *El desarrollo: perspectivas y dimensiones*. CIDER. Universidad de los Andes.



## Referentes internacionales

La encuesta toma como referentes los estudios e investigaciones adelantadas por el Banco Mundial con respecto a la medición de aspectos relacionados con la gobernabilidad y la gobernanza. Específicamente, la Encuesta de Desempeño Departamental –EDID, adapta dentro de su marco teórico, las recomendaciones realizadas por el Banco Mundial en el documento “Public officials and their institutional environment: An analytical model for assessing the impact of institutional change on public sector performance”<sup>7</sup>, el cual presenta un marco analítico para el diseño de una serie de encuestas de lo público (official’s view), del entorno institucional y analiza la información generada en quince países. En este documento se describe cómo los resultados de la encuesta dan un mapa general del sector público, sus fortalezas, debilidades, y cómo pueden ofrecer una aproximación a la identificación de posibles beneficios de las reformas.

De esta forma, se construye la premisa fundamental de la EDID en la que el actuar de lo público y, por tanto, el desempeño de la organización - dependerá del entorno institucional en el que se encuentran sus servidores públicos, evitando posiciones contra el gobierno y entendiendo que el mal funcionamiento laboral puede ser por mal desempeño o por que el ambiente en el que se trabaja no es el apropiado.

Los indicadores básicos que presenta el documento se desarrollan en términos de credibilidad en las reglas, credibilidad en las políticas y, recursos adecuados y suficientes para definir el entorno institucional; ahora bien, para medir el desempeño presenta la gestión por resultados, rendición de cuentas y satisfacción o bienestar laboral. En este sentido, la EDID procura desarrollar estos mismos indicadores para lo que establece literales dirigidos a los temas centrales que se desarrollan en el documento del banco mundial e incluye además temáticas territoriales como lo es la descentralización.

Para el diseño de la encuesta, también se considera la experiencia de la Corporación Transparencia Internacional, organismo que ha adelantado mediciones que buscan aproximarse directa y objetivamente a las actuaciones de las entidades públicas territoriales.

Al respecto, desde 1995, se publica el Índice de Percepción de la Corrupción (IPC) por la Corporación Transparencia por Colombia, el cual busca medir específicamente el grado de corrupción presente en las entidades públicas territoriales y en los políticos, definiendo la corrupción como el abuso del poder para favorecer intereses privados.

En este sentido, viendo la importancia de involucrar el tema de corrupción para una encuesta de ambiente y desempeño institucional, se ha incluido literales en la encuesta que dan respuesta a la premisa de que a un buen funcionamiento de la entidad mejor es su desempeño y menos se presentan prácticas irregulares o “corrupción”.

A continuación, se hacen las siguientes recomendaciones o aclaraciones adaptadas por la EDID sobre estos dos referentes:

- La EDID presenta cuatro índices generales de desarrollo institucional de los entes territoriales en términos de Gobernabilidad y Gobernanza, que permiten conocer el nivel

---

<sup>7</sup> Manning Nick, Mukherjee Ranjana, Gokcekus Omer, “Public officials and their institutional environment. An analytical model for assessing the impact of institutional change on public sector performance”, The World Bank. Poverty Reduction and Economic Management Network. Agosto 2008



de fortalecimiento institucional que han recibido los ámbitos administrativo y político donde se desenvuelven.

- La EDID estudia si las entidades territoriales cumplen con unas condiciones mínimas organizacionales, favorables al desarrollo territorial.
- La EDID no realiza un diagnóstico profundo sobre las entidades territoriales; por el contrario, es un instrumento que ayuda al desarrollo de reformas al modelo de descentralización el cual se ha venido adoptando
- La EDID está dirigida a obtener información sobre percepciones o creencias que tienen los servidores, respecto a acciones o comportamientos esperados dentro de la entidad territorial. En esa medida, no pretende ofrecer una fotografía de la realidad pues para ello se aproximan otros instrumentos de medición, como los Índices de Transparencia Departamental y Municipal, generados por la Corporación Transparencia por Colombia.

## **2.2. DISEÑO ESTADÍSTICO**

### **2.2.1 Componentes básicos**

#### **Tipo de operación estadística**

Es una encuesta por muestreo probabilístico, lo que significa que a partir de la lista del personal o nómina de servidores proporcionada por cada una de las entidades territoriales (gobiernaciones y Distrito Capital), con la respectiva descripción de registros de empleados o servidores activos, e información sobre el cargo y el nivel laboral desempeñado por cada uno, se selecciona una muestra de servidores públicos mediante muestreo aleatorio simple al interior de cada estrato:

Nivel 1 Directivos, asesores y ejecutivos

Nivel 2 Profesionales y técnicos

Nivel 3 Operarios y administrativos

#### **Universo**

Los servidores públicos de planta, pertenecientes a cualquiera de las gobernaciones del territorio nacional y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).



## **Población objetivo**

Los servidores públicos de planta con antigüedad superior a seis meses, pertenecientes a cualquiera de las gobernaciones del territorio nacional y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

## **Cobertura y desagregación geográfica**

### *Cobertura temática*

Ambiente y desempeño institucional de los gobiernos centrales departamentales y del Distrito Capital.

### *Desagregación geográfica*

Las sedes centrales de las gobernaciones, el Distrito Capital y las regiones en las que están ubicadas estas entidades territoriales.

## **Unidades estadísticas**

La unidad de observación son los servidores públicos territoriales.

La unidad de análisis corresponde a cada entidad territorial (gobernaciones y Distrito Capital), áreas geográficas según clasificación por departamentos y total territorial.

Finalmente, la unidad de muestreo corresponde a los servidores que pertenecen a alguno de los estratos dentro de la gobernación y el distrito capital:

- Nivel 1 Directivos, asesores y ejecutivos
- Nivel 2 Profesionales y técnicos
- Nivel 3 Operarios y administrativos

## **Período de referencia**

La recolección de la información contenida en el cuestionario se referirá a la autonomía administrativa y política de cada entidad territorial durante el transcurso del año de investigación.

## **Período de recolección**

La información se recolecta una vez al año.





### 2.2.2 Diseño de indicadores

La encuesta EDI genera tres tipos de indicadores desagregados por regiones NUTE y entidades: el primero, son las frecuencias simples estimadas de cada pregunta (frecuencias por pregunta); el segundo, se construye a partir de un puntaje que se le asocia a las categorías de las preguntas. Este puntaje es de carácter continuo por lo cual el tipo de indicador es un promedio estimado (promedio por pregunta), y el tercero, es un indicador de un grupo de variables lado, que adoptan la estructura de promedios de promedios estimados (promedio por grupo de variables).

El promedio de variables mide la percepción del servidor frente al ambiente y desempeño institucional en términos de motivación, contratación, planeación del desarrollo, gestión pública por resultados, gestión pública por resultados, rendición de cuentas, prácticas irregulares y liderazgo. En segunda instancia, las variables de clasificación, tales como entidad, sector organizacional, área funcional, edad, sexo, tiempo de servicio

#### *Cálculo de indicadores e índices EDID*

Para la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Departamental se han definido los siguientes indicadores según consideraciones temáticas consolidadas con metodologías del Banco Mundial:

- *Credibilidad en las reglas ( $\delta_1$ )*

Definido como el promedio de los promedios de las preguntas pertinentes al módulo de Contratación:

$$Cred\_Reg = I(\delta_1) = \frac{\sum_{p \in \delta_1} \bar{y}^{(p)}}{l_{\delta_1}} \quad p = 1, \dots, l_{\delta_1}$$

$l_{\delta_1}$  número de preguntas en el módulo de credibilidad en las reglas ( $\delta_1$ ),

$\bar{y}^{(p)}$  promedio de la p-ésima variable de interés en el módulo correspondiente a la contratación

Puesto que los resultados de la encuesta están sujetos a las restricciones de las estimaciones debido a su error y posible sesgo, el indicador se redefine en términos de los resultados estimados de la encuesta, así:

$$Cred\_Reg = I(\delta_1) = \frac{\sum_{p \in \delta_1} \hat{\bar{y}}^{(p)}}{l_{\delta_1}}$$

Bajo el mismo marco de consideraciones pero con la inclusión de un error de muestreo, el cual es calculado nuevamente por linealización de Taylor de acuerdo con la teoría de muestreo, tal como se muestra más adelante.



- **Credibilidad en la planeación ( $\delta_2$ )**

Definido como promedio de los promedios de las preguntas pertinentes al módulo de Planeación del Desarrollo:

$$Cred\_Plan = I(\delta_2) = \frac{\sum_{p \in \delta_2} \bar{y}^{(p)}}{l_{\delta_2}} \quad p = 1, \dots, l_{\delta_2}$$

$l_{\delta_2}$  Número de preguntas en el módulo de credibilidad en las políticas ( $\delta_2$ ),

$\bar{y}^{(p)}$  Promedio de la p-ésima variable de interés en el respectivo módulo de Planeación del Desarrollo.

Nuevamente, se propone en lugar del anterior

$$Cred\_Plan = I(\delta_2) = \frac{\sum_{p \in \delta_2} \hat{\bar{y}}^{(p)}}{l_{\delta_2}}$$

en las mismas consideraciones.

- **Credibilidad en los recursos<sup>8</sup> ( $\delta_3$ )**

Definido como promedio de los promedios de las preguntas pertinentes al módulo de credibilidad en los recursos:

$$Cred\_Rec = I(\delta_3) = \frac{\sum_{p \in \delta_3} \bar{y}^{(p)}}{l_{\delta_3}} \quad p = 1, \dots, l_{\delta_3}$$

$l_{\delta_3}$  número de preguntas en el módulo de credibilidad en los recursos ( $\delta_3$ )

$\bar{y}^{(p)}$  promedio de la p-ésima variable de interés en el módulo pertinente a la credibilidad en los recursos.

Nuevamente, se propone en lugar del anterior

$$Cred\_Rec = I(\delta_3) = \frac{\sum_{p \in \delta_3} \hat{\bar{y}}^{(p)}}{l_{\delta_3}}$$

en las mismas consideraciones.

<sup>8</sup> Esta dimensión se incluyó en la EDID 2007.



### **Ambiente institucional Administrativo (AIA)**

Finalmente, se establece el índice de Ambiente Institucional Administrativo (AIA) para la encuesta como un promedio de los indicadores anteriormente presentados<sup>9</sup>:

$$AIA_{2007} = \frac{\sum_{j=1}^3 I(\delta_j)}{3} ; AIA_{2008} = \frac{\sum_{j=1}^2 I(\delta_j)}{2}$$

Con todos los puntos de vista de las implicaciones del muestreo al ser formado por estimadores de totales (es decir, una función de parámetros estimados de la población). Este último también posee un cálculo de la varianza por linealización de Taylor, tal como se verá más adelante.

- **Gestión por resultados ( $\gamma_1$ )**

Definido como promedio de los promedios de las preguntas pertinentes al módulo de gestión por resultados:

$$Ges\_Res = I(\gamma_1) = \frac{\sum_{p \in \gamma_1} \bar{y}^{(p)}}{l_{\gamma_1}} \quad p = 1, \dots, l_{\gamma_1}$$

$l_{\gamma_1}$  número de preguntas en el módulo de gestión por resultados ( $\gamma_1$ )

$\bar{y}^{(p)}$  promedio de la p-ésima variable de interés en el módulo de gestión por resultados.

Puesto que los resultados de la encuesta están sujetos a las restricciones de las estimaciones debido a su error y posible sesgo, el indicador se redefine en términos de los resultados estimados de la encuesta, así:

$$Ges\_Res = I(\gamma_1) = \frac{\sum_{p \in \gamma_1} \hat{y}^{(p)}}{l_{\gamma_1}}$$

<sup>9</sup> El índice de 2007 se construyó con las dimensiones Credibilidad en las Reglas y en los Recursos, mientras el índice de 2008 incorporó las dimensiones Credibilidad en las Reglas y Credibilidad en la Planeación.



Bajo el mismo marco de consideraciones pero con la inclusión de un error de muestreo, el cual es calculado nuevamente por linealización de Taylor de acuerdo con la teoría de muestreo, tal como se muestra más adelante.

- **Bienestar laboral ( $\gamma_2$ )**

Definido como promedio de los promedios de las preguntas pertinentes al módulo de bienestar laboral:

$$Bien\_Lab = I(\gamma_2) = \frac{\sum_{p \in \gamma_2} \bar{y}^{(p)}}{l_{\gamma_2}} \quad p = 1, \dots, l_{\gamma_2}$$

$l_{\gamma_2}$  Número de preguntas en el módulo de bienestar laboral ( $\gamma_2$ ),

$\bar{y}^{(p)}$  promedio de la p-ésima variable de interés en el módulo de bienestar laboral.

Nuevamente, se propone en lugar del anterior:

$$Bien\_Lab = I(\gamma_2) = \frac{\sum_{p \in \gamma_2} \hat{\bar{y}}^{(p)}}{l_{\gamma_2}}$$

en las mismas consideraciones.

- **Gestión pública territorial ( $\gamma_3$ )**

Definido como promedio de los promedios de las preguntas pertinentes al módulo de gestión pública territorial:

$$Ges\_Pub\_Terr = I(\gamma_3) = \frac{\sum_{p \in \gamma_3} \bar{y}^{(p)}}{l_{\gamma_3}} \quad p = 1, \dots, l_{\gamma_3}$$

$l_{\gamma_3}$  número de preguntas en el módulo de gestión pública territorial ( $\gamma_3$ )

$\bar{y}^{(p)}$  promedio de la p-ésima variable de interés en el respectivo conjunto de variables predeterminados.

Puesto que los resultados de la encuesta están sujetos a las restricciones de las estimaciones debido a su error y posible sesgo, el indicador se redefine en términos de los resultados estimados de la encuesta, así:



$$Ges\_Pub\_Terr = I(\gamma_3) = \frac{\sum_{p \in \gamma_3} \hat{y}^{(p)}}{l_{\gamma_3}}$$

bajo el mismo marco de consideraciones pero con la inclusión de un error de muestreo, el cual es calculado nuevamente por linealización de Taylor de acuerdo con la teoría de muestreo, tal como se muestra más adelante.

### **Desempeño institucional Administrativo (DIA)**

Finalmente, se define el índice de Desempeño Institucional Administrativo (DIA) de la encuesta como el promedio de los anteriores indicadores:

$$DI = \frac{\sum_{j=1}^3 I(\gamma_j)}{3}$$

con todos los puntos de vista de las implicaciones del muestreo al ser formado por estimadores de totales (es decir, una función de parámetros estimados de la población). Este último también posee un cálculo de la varianza por linealización de Taylor, tal como se verá más adelante.

- **Credibilidad en las competencias y en los recursos ( $\varphi_1$ )**

Definido como promedio de los promedios de las preguntas pertinentes al módulo de credibilidad en cuanto a las competencias y a los recursos:

$$Cred\_Comp\_Rec = I(\varphi_1) = \frac{\sum_{p \in \varphi_1} \bar{y}^{(p)}}{l_{\varphi_1}} \quad p = 1, \dots, l_{\varphi_1}$$

$l_{\varphi_1}$  número de preguntas en el módulo de credibilidad en cuanto a las competencias y a los recursos ( $\varphi_1$ )

$\bar{y}^{(p)}$  promedio de la p-ésima variable de interés en el módulo de credibilidad en las competencias y en los recursos.

Puesto que los resultados de la encuesta están sujetos a las restricciones de las estimaciones debido a su error y posible sesgo, el indicador se redefine en términos de los resultados estimados de la encuesta, así:

$$Cred\_Comp\_Rec = I(\varphi_1) = \frac{\sum_{p \in \varphi_1} \hat{y}^{(p)}}{l_{\varphi_1}}$$



Bajo el mismo marco de consideraciones pero con la inclusión de un error de muestreo, el cual es calculado nuevamente por linealización de Taylor de acuerdo con la teoría de muestreo, tal como se muestra más adelante.

- **Liderazgo ( $\varphi_2$ )**

Definido como promedio de los promedios de las preguntas pertinentes al módulo de liderazgo:

$$Lid = I(\varphi_2) = \frac{\sum_{p \in \varphi_2} \bar{y}^{(p)}}{l_{\varphi_2}} \quad p = 1, \dots, l_{\varphi_2}$$

$l_{\varphi_2}$  número de preguntas en el módulo de credibilidad en cuanto a las políticas de descentralización ( $\varphi_2$ ),

$\bar{y}^{(p)}$  promedio de la p-ésima variable de interés en el módulo de credibilidad en las políticas de descentralización,

Nuevamente, se propone en lugar del anterior

$$Lid = I(\varphi_2) = \frac{\sum_{p \in \varphi_2} \hat{\bar{y}}^{(p)}}{l_{\varphi_2}}$$

en las mismas consideraciones.

- **Credibilidad en las políticas ( $\varphi_3$ )**

Definido como promedio de los promedios de las preguntas pertinentes al módulo de credibilidad en las políticas:

$$Cred\_Pol = I(\varphi_3) = \frac{\sum_{p \in \varphi_3} \bar{y}^{(p)}}{l_{\varphi_3}} \quad p = 1, \dots, l_{\varphi_3}$$

$l_{\delta_2}$  Número de preguntas en el módulo de credibilidad en las políticas ( $\varphi_3$ ),

$\bar{y}^{(p)}$  Promedio de la p-ésima variable de interés en el respectivo módulo de credibilidad en las políticas.

Nuevamente, se propone en lugar del anterior



$$Cred\_Pol = I(\varphi_3) = \frac{\sum_{p \in \varphi_3} \hat{y}^{(p)}}{l_{\varphi_3}}$$

en las mismas consideraciones.

### **Ambiente Institucional Político (AIP)**

Finalmente, se define el índice de Ambiente Institucional Político de la descentralización de la encuesta como el promedio de los anteriores indicadores<sup>10</sup>:

$$AIP2007 = \frac{\sum_{j=1}^2 I(\varphi_j)}{2} ; \quad AIP2008 = \frac{\sum_{j=1}^2 I(\varphi_j)}{2}$$

con todos los puntos de vista de las implicaciones del muestreo al ser formado por estimadores de totales (es decir, una función de parámetros estimados de la población). Este último también posee un cálculo de la varianza por linealización de Taylor, tal como se verá más adelante.

- **Rendición de cuentas de la administración ( $\varphi_1$ )**

Definido como promedio de los promedios de las preguntas pertinentes al módulo rendición de cuentas:

$$Rend\_Cuent = I(\varphi_1) = \frac{\sum_{p \in \varphi_1} \bar{y}^{(p)}}{l_{\varphi_1}} \quad p = 1, \dots, l_{\varphi_1}$$

$l_{\varphi_1}$  número de preguntas en el módulo de rendición de cuentas ( $\varphi_1$ ),

$\bar{y}^{(p)}$  promedio de la p-ésima variable de interés en el módulo de rendición de cuentas.

Nuevamente, se propone en lugar del anterior

<sup>10</sup> El índice de 2007 se construyó con las dimensiones Credibilidad en las Competencias, Credibilidad en las Políticas y Credibilidad en las Fuentes de Financiamiento, mientras el índice de 2008 incorporó las dimensiones de Liderazgo y Credibilidad en las Competencias.



$$Rend\_Cuent = I(\phi_1) = \frac{\sum_{p \in \phi_1} \hat{y}^{(p)}}{l_{\phi_1}}$$

en las mismas consideraciones.

- **Rendición de cuentas territorial**

Definido como promedio de los promedios de las preguntas pertinentes al módulo de rendición de cuentas:

$$Rend\_Cuent\_Terr = I(\phi_2) = \frac{\sum_{p \in \phi_2} \bar{y}^{(p)}}{l_{\phi_2}} \quad p = 1, \dots, l_{\phi_2}$$

$l_{\phi_2}$  número de preguntas en el módulo de rendición de cuentas territorial ( $\phi_2$ ),

$\bar{y}^{(p)}$  promedio de la p-ésima variable de interés en el módulo de rendición de cuentas territorial.

Nuevamente, se propone en lugar del anterior

$$Rend\_Cuent\_Terr = I(\phi_2) = \frac{\sum_{p \in \phi_2} \hat{y}^{(p)}}{l_{\phi_2}}$$

### **Desempeño Institucional Político (DIP)**

Finalmente, se define el índice de Desempeño Institucional Político (DIP) de la encuesta como el promedio de los anteriores indicadores<sup>11</sup>:

$$DIP2007 = \frac{\sum_{j=1}^2 I(\phi_j)}{2}$$

con todos los puntos de vista de las implicaciones del muestreo al ser formado por estimadores de totales (es decir, una función de parámetros estimados de la población). Este último también posee un cálculo de la varianza por linealización de Taylor, tal como se verá más adelante.

<sup>11</sup> El índice de 2007 se construyó con las dimensiones Rendición de Cuentas de la Administración y Rendición de Cuentas Territorial, mientras el índice de 2008 sólo incorporó la dimensión de Rendición de Cuentas de la Administración.





### 2.2.3 Diseño de instrumentos

El cuestionario, en su componente temático, está constituido por 344 literales distribuidos en 64 preguntas que conforman las variables de estudio sobre ambiente y desempeño institucional territorial. De igual manera, cuenta con cuatro (4) variables de clasificación que permiten discriminar resultados por entidad territorial, tipo de cargo, antigüedad y sexo.

La estructura del formulario se presenta en el cuadro 1:

**Cuadro 1**  
**EDID 2009. Contenido del cuestionario**

Nombre	Descripción	Preguntas (P) y Literales (L)
<b>INSTRUCCIONES GENERALES</b>	<b>Contiene la información básica de la encuesta, a partir de seis ayudas dirigidas a conocer el objetivo general, el periodo de referencia, los beneficios que se obtienen con la información recolectada, su carácter confidencial, el momento de publicación de los resultados y la disponibilidad de los resultados de versiones anteriores.</b>	
UBICACIÓN LABORAL	Contiene toda la información relacionada con la ubicación laboral del Encuestado.	(P) = 4
<b>MODULO I</b>	<b>CREDIBILIDAD EN LAS REGLAS: Los capítulos que contiene buscan conocer la percepción de los servidores públicos respecto al ambiente laboral en que se implantan y desarrollan las reglas formales de la gestión pública.</b>	<b>CAP= 3</b>
CAP C. AMBIENTE LABORAL	Las siguientes preguntas buscan conocer su percepción como servidor público sobre el grado de satisfacción respecto al reconocimiento de su labor en la entidad territorial, a los incentivos laborales ofrecidos por ella y al entorno laboral en que se desarrollan sus actividades.	(P) = 9 (L) = 57
CAP D. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS FÍSICOS	Los siguientes enunciados buscan conocer la percepción de los servidores públicos sobre la administración de los recursos físicos.	(P) = 4 (L) = 16
CAP E. EVALUACIÓN Y CONTROL	Los siguientes enunciados buscan conocer la percepción de los servidores públicos con relación al seguimiento en la administración de recursos físicos y el ambiente laboral	(P) = 8 (L) = 46
<b>MODULO II.</b>	<b>CREDIBILIDAD EN LAS POLÍTICAS: Los capítulos que contiene buscan conocer la percepción de los servidores públicos respecto a la implementación de políticas y directrices en la entidad.</b>	<b>CAP= 3</b>



CAP F. DIRECTRICES INTERNAS A LA ENTIDAD	Los siguientes enunciados buscan conocer la percepción de los servidores con respecto a las normas y orientaciones que rigen la actuación de una entidad en asuntos de carácter interno	(P) = 1 (L) = 7
CAP G. POLITICAS EXTERNAS	Los siguientes enunciados buscan conocer los lineamientos que provienen de entidades de mayor jerarquía.	(P) = 3 (L) = 18
CAP H. EVALUACIÓN Y CONTROL	Los enunciados que contiene buscan conocer la percepción de los servidores públicos con relación al seguimiento de las políticas y directrices.	(P) = 8 (L) = 46
<b>MODULO III</b>	<b>PLANEACIÓN Y PRESUPUESTO. Los capítulos que contiene buscan conocer la percepción de los servidores públicos sobre la planeación de los recursos humanos, físicos y presupuestales de la entidad.</b>	<b>CAP=3</b>
CAP I. PLANEACIÓN	Los siguientes enunciados buscan conocer la percepción de los servidores públicos con respecto a la previsión que se tiene de los recursos para lograr los objetivos de cada entidad	(P) = 2 (L) = 14
CAP J. PRESUPUESTO	Los siguientes enunciados buscan conocer la percepción de los servidores públicos con respecto al proceso presupuestal de la entidad.	(P) = 7 (L) = 43
CAP K. EVALUACIÓN Y CONTROL	Los siguientes enunciados buscan conocer la percepción de los servidores públicos con relación al seguimiento en la planeación y el presupuesto.	(P) = 2 (L) = 9
<b>MODULO IV</b>	<b>PLAN DE DESARROLLO Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA. Los siguientes capítulos buscan conocer la percepción de los servidores públicos sobre el alcance y realización del plan de desarrollo, la influencia e importancia de la participación ciudadana para el mismo y para las entidades territoriales</b>	<b>CAP= 2</b>
CAP L. PLANEACIÓN DEL DESARROLLO	Los siguientes enunciados buscan conocer la percepción de los servidores públicos territoriales con relación a la calidad del diseño y alcance del Plan de Desarrollo territorial	(P) = 12 (L) = 69
CAP. PARTICIPACIÓN CIUDADANA	M. Los siguientes enunciados buscan conocer la percepción de los servidores públicos territoriales con respecto a la participación ciudadana en los planes y programas que desarrollan sus entidades y la importancia de la misma para el departamento.	(P) = 4 (L) = 19
<b>TOTAL EDID 2009</b>		<b>(P) = 64 (L) = 344</b>

Fuente: DANE

El desarrollo del sistema de información para la captura de información de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Departamental – EDID – 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 éste 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.

#### **2.2.4 Diseño muestral**

##### **Marco muestral**

La lista del personal, o nómina de servidores territoriales con la respectiva descripción de registros de empleados o servidores activos, e información sobre el cargo y el nivel laboral desempeñado por cada uno. Esta información la proporciona cada una de las gobernaciones y el Distrito capital.

##### **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 empresas es coordinado negativo y consiste, por una parte, en realizar  $N_h$  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  $n_h$  (tamaño de muestra dentro de cada estrato), es decir, valores aleatorios más pequeños. Así, se tiene que la probabilidad de inclusión de cada unidad muestral dentro de cada estrato es:

$$\pi_{ih} = \frac{n_h}{N_h}$$

Donde,

$\pi_{ih}$  = probabilidad de selección de la unidad  $i$  del estrato  $h$ .



$i = 1, 2, \dots, n_h, h = 1, 2, \dots, H.$

### Definición tamaño de la muestra

Por los resultados obtenidos en la encuesta del año pasado, se establece que en las gobernaciones donde el número de servidores es inferior a 110, no se hace selección de muestra, sino que se entrevista a todos los servidores que allí se encuentran; 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, los tamaños y muestra seleccionada para cada una de las entidades territoriales se detallan en el Anexo B y C. En suma, se establecieron 32 gobernaciones y el Distrito Capital (6 con inclusión forzosa de servidores); se tuvieron en cuenta 7 regiones; y de las entidades territoriales, se seleccionaron 5 528 servidores públicos.

### Procedimiento de estimación

Los principales parámetros por estimar tienen forma de total y de razón, y cada uno tiene una forma diferente de estimación. En principio, es necesario determinar el factor de expansión por el cual se multiplica cada valor obtenido de la muestra, para posteriormente realizar la estimación del parámetro de interés.

**Factor de expansión:**

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

Para el diseño ESTMAS el factor de expansión está 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.

$$F_h = \frac{N_h}{n_h}$$

$N_h$  = Total elementos del universo en el estrato  $h$ ; es decir, total de servidores públicos en un nivel jerárquico y en una entidad territorial en particular

$n_h$  = Total de elementos de la muestra en el estrato  $h$ ; es decir, total de servidores públicos en un nivel jerárquico y en una entidad territorial en particular.

**Ajuste al factor de expansión:**

*Por novedades de campo.* En el proceso de recolección existen novedades que, en gran medida, son previsibles y controlables. Sin embargo, durante el proceso de selección 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 recolección de los datos. Estas novedades causan pérdida de muestra, hecho que se controla mediante un ajuste al factor de expansión que provee el diseño.

Existen dos grandes tipos de novedad:

- *Elementos fuera del universo*: Servidores públicos territoriales seleccionados en la muestra pero que por alguna razón ya no pertenecen a la entidad como por ejemplo las defunciones, pensionados o los retiros.
- *No respuesta*: corresponde a los servidores públicos territoriales que, no obstante perteneciendo al universo de estudio, no diligenciaron la encuesta. Dentro de este grupo se encuentran los rechazos.

El factor de ajuste por novedades de campo está dado por:

$$F_{ajust(i)} = \frac{n_i - n_{fuera\ universo(i)}}{n_i - n_{no\ respuesta(i)} - n_{fuera\ universo(i)}}$$

donde

$n_i$  = Total servidores públicos territoriales seleccionadas en el estrato  $h$ .

$n_{fuera\ universo}$  = Total servidores públicos territoriales seleccionados en el estrato  $h$  que NO pertenecen al universo de estudio.

$n_{no\ respuesta}$  = Total servidores públicos territoriales seleccionados que, aunque pertenecen al universo de estudio en el estrato  $h$ , NO responden el cuestionario.

*Factor de expansión final*

Es el producto de todos los factores anteriores y está dado por:

$$F_{final (ih)} = F_{lh} * F_{ajust (i)}$$

## Cálculo de Precisión de los resultados

Con base en pruebas realizadas en la encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Departamental, 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:

- Nivel de confianza del 95%.



- Precisión con errores muestrales menores del 15% (cve<sup>12</sup>) 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 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.

En general, el error de muestreo se calcula mediante la fórmula:

$$CVE(\hat{\theta}) = \frac{\hat{Var}(\hat{\theta})}{\hat{\theta}}$$

Y la varianza estimada depende del tipo de parámetro  $\theta$  (totales o proporciones, etc.), que se basa en la metodología desarrollada por Sarndal, 1991<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> El coeficiente de variación estimado, cve%, es el valor que expresa la precisión de la estimación que se está entregando (comúnmente conocido como error de muestreo). Cabe aclarar que para aquellos indicadores cuyo valor es cero, corresponde a aquellas entidades donde la información se recogió por censo, no por muestra, es decir, el cuestionario se aplicó a todos los funcionarios que pertenecen a la entidad.

<sup>13</sup> Véase estimadores diferentes al total.



### 3. PRODUCCIÓN ESTADÍSTICA

#### 3.1 ACTIVIDADES PREPARATORIAS

##### 3.1.1 Sensibilización

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 el Distrito capital y Gobernación de Cundinamarca como para las otras Gobernaciones:

- *General:* proceso de primer acercamiento a las entidades territoriales por parte del DANE Central mediante su grupo temático y operativo, en el cual se contemplan los siguientes pasos:
  - Renovación de la base de datos de la nómina de cada entidad territorial.
  - Comunicación a Gobernadores, en la cual se informa la realización de la encuesta y se solicita la coordinación operativa de las Oficinas de Recursos Humanos, Talento Humano, o su equivalente en cada entidad territorial.
  - Comunicación del DANE a los Jefes de las secretarías de personal o de talento humano de cada una de las entidades territoriales, en la cual se informa la realización de la encuesta y se solicita la colaboración para la logística de recolección.
  - Comunicación del DANE, firmada por directores territoriales, a servidores seleccionados de nivel 1 y 2 de las gobernaciones correspondientes a Antioquia, Valle, Atlántico, Santander, Cundinamarca y el Distrito capital, en la cual se informan los respectivos “usuarios y contraseñas” para acceder al formulario electrónico desde cualquier punto de Internet. En las otras gobernaciones sus servidores responden la encuesta mediante autodiligenciamiento asistido en los Dispositivos Móviles de Captura DMC.
- *Territorial:* segundo acercamiento a entidades territoriales, dirigido por la coordinación del operativo, en el cual se contemplan los siguientes pasos:
  - Envío de las comunicaciones de acceso al formulario de los funcionarios seleccionados de nivel 1 y 2.
  - Contacto telefónico con las entidades para asegurar la recepción y entrega de las cartas a los funcionarios, y para coordinar la logística del operativo de recolección con las entidades.
  - El punto anterior, se puede acompañar de una visita directa a las entidades para informar y organizar con los responsables de Recursos Humanos la respectiva coordinación operativa de la recolección de la encuesta.



- Promoción y difusión de la encuesta en el interior de cada una de las entidades, mediante entrega y fijación de afiches y volantes, alusivos a la encuesta.

### **3.1.2 Capacitación**

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

- Objetivos y antecedentes de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional.
- Diseño temático de la encuesta.
- Aspectos sobre sistemas, manejo, operación, diligenciamiento de la encuesta en la página web y mediante DMC, sincronización de los DMC, back-up y descarga de las encuestas a la base de datos.
- Operativo de campo.
- Simulación de operativos.

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

### **3.1.3 Selección de personal**

El proceso de selección del personal requerido, para el operativo campo, concretamente para la Territorial Bogotá se inicia mediante convocatoria abierta, la cual debe entregar su hoja de vida y cumplir con los requisitos fijados en los perfiles estipulados para cada rol, coordinador de campo, supervisores y monitores. Con el personal inscrito se procede a realizar una preselección del personal que puede aplicar a la encuesta el cual es llamado para recibir la capacitación correspondiente. Las Territoriales siguen este procedimiento pero solo para el rol de monitor.

Durante este curso se instruyen los conceptos temáticos, operativos y de sistemas de la encuesta. El curso tiene una duración de tres (3) días y concluye con una evaluación teórico-práctica, mediante la cual se elabora lista de elegibles y, finalmente, los mejores puntajes son seleccionados. Al personal seleccionado se le elaboran los contratos de prestación de servicios que permiten dar inicio al trabajo de campo.

## **RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

### **3.2.1 Organigrama Operativo**

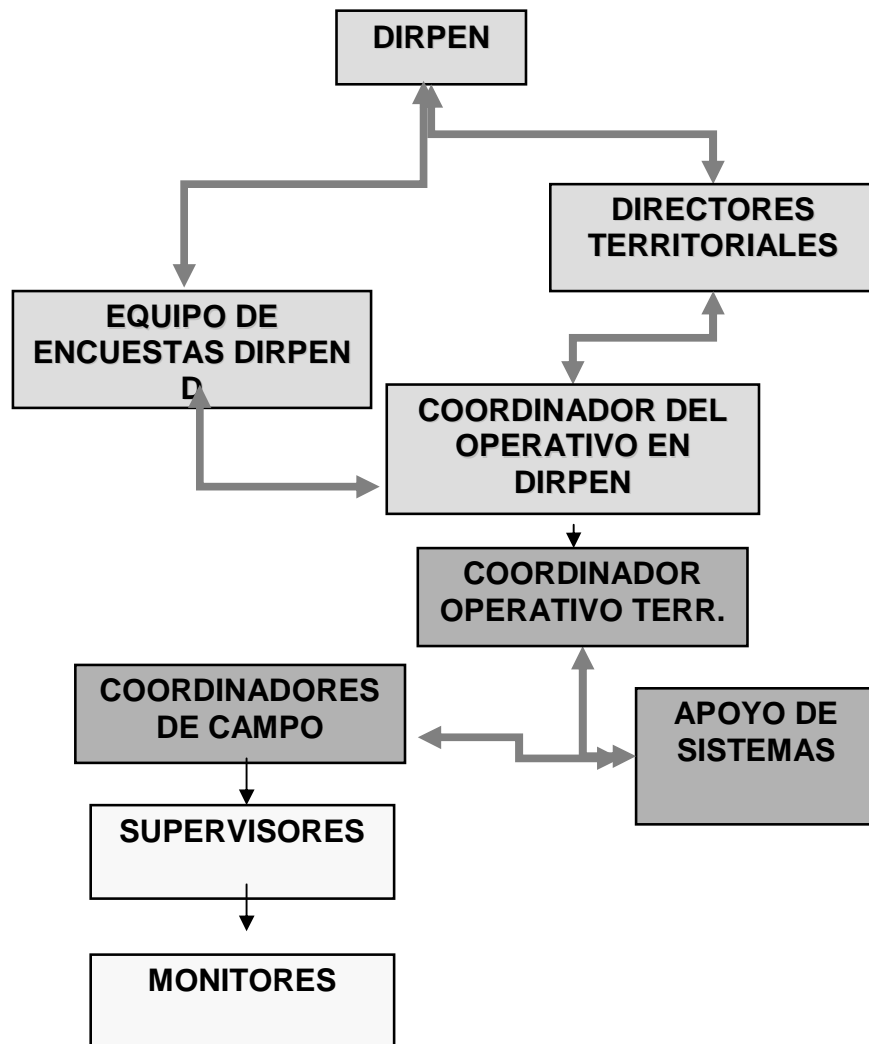
En el Gráfico 2 se presenta la estructura para las personas que conforman el equipo de trabajo en Bogotá encargadas de coordinar y ejecutar las sesiones de instrucción y auto-diligenciamiento asistido a los servidores seleccionados para diligenciar la encuesta vía DMC, en cada una de las dependencias de las Gobernaciones y del Distrito Capital, con





ayuda de las territoriales del DANE. Vale la pena aclarar, que este organigrama está dirigido al proceso que se lleva a cabo desde Bogotá, hay que tener presente que cuando son las territoriales quienes asumen todo el proceso de aplicación son directamente los coordinadores territoriales con sus correspondientes monitores quienes lo llevan a cabo, ya que allí no existen los cargos de coordinadores de campo ni supervisores

**Gráfico 2. Organigrama operativo**



Fuente: DANE

### 3.2.2 Esquema operativo, método y procedimiento para la recolección

*Auto-diligenciamiento libre con formulario electrónico vía página Web*



El operativo de recolección de información contempla un primer componente por el método de auto-diligenciamiento libre para desarrollar la encuesta, mediante la utilización de la página Web del DANE para servidores de nivel 1, Directivos/Asesores/Ejecutivos, y de nivel 2, Profesionales/Técnicos en las gobernaciones de Antioquia, Valle, Atlántico, Santander, Cundinamarca y el Distrito capital, que al ser seleccionados deben diligenciarla utilizando sus propios computadores con conexión a Internet en sus sedes, o bien desde cualquier punto con servicio de Internet que pueda acceder a la página web del DANE. Este ejercicio se realiza, únicamente en estas entidades territoriales por el tema de conectividad por el momento, para la demás deben responder la encuesta mediante auto diligenciamiento asistido por DMC, en sesiones diarias, y por grupos de máximo 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 el formato respectivo, la novedad de cada uno (véase Anexo E). Este formato se entrega posteriormente al monitor o coordinador del DANE Territorial.

Una vez iniciado el plazo de recolección programado para cada una de las entidades -dentro del período de recolección de la encuesta -, los servidores seleccionados en cada una de las entidades territoriales para diligenciar la encuesta del DANE con este método, podrán ingresar a la página Web del DANE, y con las instrucciones indicadas en la carta personalizada, accederán a la encuesta y procederán a su auto-diligenciamiento, en forma individual y libre, hasta su conclusión.

Las encuestas ingresarán directamente a la base de datos del DANE Central y quedarán listas para su procesamiento. Cumplido el trámite del diligenciamiento de la encuesta, los encuestados podrán ingresar a la página Web del DANE y acceder nuevamente a la encuesta mediante su código de usuario y clave, para verificar su encuesta diligenciada, pero no podrán hacerle correcciones ni modificaciones.

En caso de duda o aclaración, los encuestados podrán consultar las ayudas incluidas en el cuestionario electrónico o bien comunicarse vía correo electrónico o en forma telefónica con el equipo operativo de cada territorial (datos incluidos en la comunicación personalizada que recibieron), quienes les ayudarán a resolver las inquietudes.

#### *Auto-diligenciamiento asistido con dispositivos móviles de captura –DMC*

El operativo de recolección de información contempla un segundo componente por el método de auto-diligenciamiento asistido de la encuesta, mediante la utilización de Dispositivos Móviles de Captura –DMC, para los servidores de nivel 3 (operativos/administrativos) y las demás gobernaciones, que al ser seleccionadas en la muestra deben diligenciar la encuesta y asistir a una sesión de instrucción, programada en sus propias entidades.

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

##### *1) Actividades de coordinación*

Las oficinas de personal o talento humano de Gobernaciones/Distrito Capital deben disponer de un salón para realizar mínimo tres (3) jornadas diarias, cada una de dos (2) horas, para la instrucción y el diligenciamiento de la encuesta a los servidores seleccionados para



diligenciar por Dispositivos Móviles de Captura (DMC), durante los días que hayan sido programados para la respectiva recolección.

#### *2) Notificación de los servidores seleccionados*

Las oficinas de personal o talento humano de las entidades territoriales recibirán el listado de servidores seleccionados de niveles 1, 2 y 3, en el cual se les indica el método con el cual diligenciarán la encuesta. A los servidores seleccionados para diligenciamiento por DMC, se les comunicará la fecha y la hora indicada de las respectivas sesiones de instrucción y auto-diligenciamiento asistido. Los servidores seleccionados para el diligenciamiento por medio de la página Web del DANE, recibirán una notificación personalizada, donde se les indica el periodo de recolección y las instrucciones para el diligenciamiento de la encuesta

#### *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 EDID- E 001 (véase Anexo E). Este formato debe ser entregado posteriormente a los monitores del DANE territorial.

#### *4) Recarga de las baterías de los DMC*

Previo a cada día de recolección en cada entidad, los monitores del DANE territorial deben recargar las baterías de las máquinas DMC, utilizando los cargadores que les hayan sido entregados.

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

Previo a las sesiones de recolección de información en cada entidad, los monitores del DANE deben pre-diligenciar, para cada uno de los servidores que van a recibir la instrucción, las máquinas DMC por utilizar, de tal manera que éstas se encuentren listas y dispuestas convenientemente para que los servidores inicien, en el momento indicado, el auto-diligenciamiento asistido de la encuesta. Posteriormente, la ejecución de recolección difiere según el tipo de recolección planteada para la población objetivo.

En primer lugar, para las sesiones programadas en DMC, se requiere que en cada entidad territorial se programen días específicos de operativos de instrucción y diligenciamiento, para lo cual se debe disponer de un salón a fin de realizar como mínimo tres jornadas diarias de 2 horas cada una, dentro del período de recolección establecido. En casos de contingencia, estas sesiones de instrucción y diligenciamiento, se podrán llevar a cabo con formularios en papel. En última instancia, se recurre a la recolección vía Web.

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

Registro de la asistencia en el formato establecido EDID M – 002 (véase Anexo F). Registrará 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 la gobernación de Cundinamarca y el distrito capital, 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 territorial 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 único supervisor que a su vez tendrá a su cargo otros tres grupos de monitores.

En cuanto a las demás gobernaciones, debe procurarse que las sesiones sean llevadas a cabo por dos servidores del DANE, sin embargo algunas de éstas gobernaciones la 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 territoriales en 32 gobernaciones y el Distrito capital.
- *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.
- *Confidencialidad y reserva estadística:* será indispensable indicar a los encuestados que los datos suministrados son de carácter confidencial, no tienen fines fiscales ni pueden ser utilizados como prueba judicial. Asimismo, que el DANE está obligado a mantener la reserva estadística de la información solicitada, fiel al cumplimiento del artículo 5º de la Ley 79 de 1993.
- *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 estén 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 auto-diligenciamiento, los servidores deben contestar en el DMC, la pregunta de control acerca de si entendió 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 dé una razón justificada, se podrá diligenciar la encuesta con formulario en papel, el cual será suministrado por los monitores.

### *Supervisión*

Finalmente existe un proceso de supervisión que consiste en el caso del auto-diligenciamiento asistido por DMC, en que cada entidad recibirá 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 óptima 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. Éste 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 secretarías de personal u oficinas de talento humano para convocar e invitar a quienes no hayan ingresado a diligenciar la encuesta, para que lo hagan y así mejorar las coberturas.

## **3.2 TRANSMISION Y PROCESAMIENTO DE DATOS**

### **3.2.1 Transmisión de datos a DANE Central**

Terminadas las sesiones diarias de recolección de información del formulario en DMC por parte del encuestado, el monitor verifica los datos recolectados durante el día, realiza el correspondiente cierre de los puntos diligenciados, genera los backups al finalizar cada sesión y antes de sincronizar la información.



Una vez los puntos han sido cerrados por parte del monitor se realiza un proceso conocido como “sincronización de máquina “, cuyo objetivo es la transmisión de la información almacenada en la DMC de cada encuestador hacia la tarjeta SD (Secure Digital) del monitor.

El paso a seguir por parte del monitor es la entrega de la información almacenada en la SD al técnico de sistemas de la subsede, el cual tiene como función realizar el proceso de sincronización de la información hacia el PC a través de las instancias permitidas por el aplicativo SysSurvey (Centro de Acopio, Territorial o Regional y Servidor).

Esta información debe ser enviada a Dane Central a través de conexión mediante protocolo FTP (File Transfer Protocol), teniendo en cuenta la dirección hacia la cual se va a conectar, así como los permisos y claves de acceso asignadas por parte de Dane Central; allí se almacena diariamente la información recolectada en campo junto con los backups generados en ese proceso, de acuerdo a la estructura de archivos definida.

En el método de recolección por formulario electrónico, se transmite en línea, hacia una base de datos estructurada en ORACLE, lo cual permite que a medida que el usuario diligencie el formulario, la información sea almacenada y consultada en tiempo real.

Se definen perfiles de usuario con permisos definidos de acuerdo al rol que desempeñe en el operativo, los usuarios son:

- Funcionario de la entidad, quien autodiligencia y consulta la encuesta a través de la página Web.
- Call Center, quien consulta el estado del operativo, el reporte de cobertura y el listado de usuarios activos seleccionados por entidad.
- Coordinador territorial, quien diligencia las novedades, consulta el estado del operativo y reportes de cobertura.
- Administrador grupo temático u operativo, quien consulta el estado del operativo y reportes de cobertura.
- Administrador de base de datos, quien tiene control y responsabilidad total sobre la información almacenada en la base de datos.

Los backups de bases de datos en el servidor ORACLE, se realizan de manera automática y programada diariamente en un horario previamente establecido, siendo éstos responsabilidad del Administrador de bases de datos de la entidad DANE Central.

### **Consolidación de archivos**

Al recibir la información por parte de cada técnico, se debe organizar en un árbol jerárquico establecido con antelación de la siguiente forma: departamento, municipio, carpeta de envío (monitor, encuestador, fecha y hora de sincronización y carpeta que contiene los puntos completos).

A los archivos recibidos se les realiza un proceso de transformación que permite la lectura y cargue de la información 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 así como las que contienen la información recolectada referente a los diferentes capítulos de la encuesta.



Las tablas de la base de datos tienen relación entre sí, de acuerdo a las reglas de normalización, además de criterios como: llave primaria, llave foránea e índices, que permiten una mejor interrelación, desempeño y funcionalidad en la base de datos.

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

El principal criterio de clasificación al momento de la generación de reportes que muestran la información almacenada, es la división político-administrativa del país; estos reportes son generados tanto a nivel nacional como departamental, municipal, así como por entidades seleccionadas en la muestra.

### 3.2.2 Procesamiento de datos

#### Verificación 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 envía a cada territorial para su verificación 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, así como la consolidación final de la base de datos

#### Ponderadores

Por lo general, los ponderadores son factores que expanden o contraen la importancia de una observación hecha sobre un individuo, en relación con las demás. Esto sucede porque temática o metodológicamente, el individuo al cual se aplica un factor de ponderación, posee características especiales para considerarle un valor asignado de redimensionamiento.

La característica principal de los factores de ponderación consiste en que la asignación de una ponderación debe ser un valor de tipo continuo entre 0 y 1; además, la suma de todos los ponderadores debe ser igual a la unidad.

La ponderación se puede realizar en dos sentidos: ponderación por individuos y ponderación de respuesta de una variable. Cuando la ponderación es por individuo, a cada uno de ellos se le asigna un valor de unidades de importancia y el ponderador se calcula por:

$$Pd_k = \frac{I_k}{\sum_{k=1}^n I_k}$$

Para un conjunto de  $n$  individuos e  $I_k$  corresponde al valor de los puntos de importancia que se le dan al individuo  $k$  ésimos

Ahora, cuando la ponderación es por valores de una variable, ésta se define mediante



$$Pd_i = \frac{VC_i}{E}$$

cuando se le ha dado un valor de escala a la categoría y  $VC_i$  corresponde al alcance en dicha escala.

En la EDID, las ponderaciones se hacen a nivel de variable respecto a una escala de valores del 1 al 5; se efectúa para todas las preguntas de la encuesta.

### **Generación de cuadros de salida**

Los cálculos en los cuadros de salida, por tratarse de perfiles sobre la población para distintos dominios de estudio, arrojan proporciones que no siempre hacen referencia al total de individuos observados, sino a una parte de ellos. Debe haber precaución cuando se trata de detallar de forma explícita la población sobre la cual hacen referencia las proporciones observadas; incluso el mismo cuadro de salida se puede deber a una característica de desagregación y así las proporciones no serían de directa relación con el total de individuos en estudio, sino con una población más concreta.

Aunque en las especificaciones de la ficha metodológica se indican errores muestrales por debajo del 15%, debido a la naturaleza estocástica de la selección de la muestra en las etapas de muestreo y al desconocimiento sobre el comportamiento de todas las características de interés en la población, los errores muestrales en algunos casos serán inadmisibles y el usuario debe emplear el resultado con mucha precaución. El hecho que la metodología muestral esté encaminada a proveer estimaciones al nivel nacional con errores inferiores al 15%, no significa que todas estén alrededor del mismo valor, pues la variabilidad de una característica de estudio no depende únicamente de los tamaños de muestra elegidos, también de la distribución que el parámetro de interés adopta en la población.

En este sentido, en la generación de cuadros de salida, se emplean tres macros que a su vez utilizan la macro principal de estimación por etapas, con el fin de generar cuadros de salida con todos los promedios de las preguntas de la encuesta, y cuadros que contienen los indicadores por módulos junto con los índices de ambiente y desempeño.

## **3.3 MÉTODOS Y MECANISMOS DE CONTROL DE LA CALIDAD**

### **Normas de validación y consistencia**

En conjunto con el equipo temático, estadístico y de sistemas se verifica que el desarrollo final de los formularios de captura en DMC y electrónico, cumplan con el diseño determinado de normas de validación 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 de operativo en campo con el fin de hallar posibles errores, además de unificar conceptos con respecto a los formularios.

### **Instrumentos de control para supervisión**

Diariamente se generan los reportes de cobertura que pueden ser consultados en línea por parte del equipo operativo asignado a la encuesta. Estos reportes permiten realizar el seguimiento al desarrollo de la encuesta y verificar en conjunto con DANE Central como se está llevando a cabo el operativo.

Además de estos se puede consultar el estado del operativo por departamento filtrando por entidad y a su vez por el tipo de estado de la encuesta que puede ser completa, incompleta, sin diligenciar o con alguna novedad.

### **Indicadores para el control de calidad de los procesos de la investigación**

Básicamente la encuesta genera tres indicadores de 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 se 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 EDID



## 4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 4.1 ANÁLISIS ESTADÍSTICO

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:

Pertinencia de la temática (para la política pública)  
Aporte al campo de conocimiento estadístico  
Precisión en el cálculo de Indicadores\*  
Consistencia metodológica y descriptiva (de Objetivos a resultados)  
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:

$$\frac{\text{Muestra Efectiva}}{\text{Muestra Seleccionada}}$$

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)

### 4.2 ANÁLISIS 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 EDID 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 EDID es la comparabilidad a través del tiempo, en este sentido los resultados obtenidos permiten que las entidades tengan los valores por frecuencia, indicadores e índice 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, a otras entidades y sectores institucionales.

En este mismo sentido, para garantizar la consistencia y claridad en los resultados y así mantener la comparabilidad, la EDID también cuenta con un comité interno conformado básicamente por el equipo de trabajo EDID, 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 únicamente apuntan a la mejora continua de la encuesta. Este mismo procedimiento se lleva a cabo a través de las sesiones de trabajos que se realizan con el comité externo de la EDID, el cual esta conformado por representantes de entidades públicas, organismos nacionales e internacionales, e instituciones académicas vinculadas al tema.



## 5. DIFUSIÓN

### 5.1 ADMINISTRACIÓN DE REPOSITORIO DE DATOS

La administración de la información del microdato después de la entrega de la base de datos de la recolección, es totalmente informática realizada por un estadístico que asigna a cada individuo de dicha base un identificador el cual enlaza la información de cada fila a un microdato específico guardado por aparte. El propósito consiste en no reconocer de forma explícita, pero sobre todo directa, a un individuo a menos que sea necesario por motivos de pérdida de información vital para los propósitos de la investigación o por aplicación de una nueva encuesta debido a la cantidad inaceptable de información atípica.

El microdato es desconectado de la base de datos de procesamiento, pero el código que enlaza al microdato con el individuo específico sí está disponible. La descriptación es informática por medio de un programa construido en SAS (versión 9.0) que se manipula con absoluta reserva y donde la consulta de información requiere autorización previa.

Por otro lado, el tratamiento del metadato únicamente se encuentra disponible por medio de los resultados publicados oficialmente. Aunque se pueden generar reportes globales en todos los niveles posibles de desagregación, la información sólo se dispone siempre que exista una confianza y un nivel de precisión satisfactorios para el estadístico y para quien procesa la información. De igual forma, la base de datos es protegida mediante una herramienta establecida en SAS (versión 9.0) permite disponer los formatos adecuados de las variables registradas para que los programas de reportes funcionen correctamente. Se avisa que los programas están diseñados para depurar la base, imputarla y hacer los ajustes antes de la generación de reportes, algo que no se puede disponer a menos que se ejecuten los comandos adecuados, pues así se protege la base de datos final.

Los macrodatos, actualmente no están disponibles a no ser que se genere un pedido de éstos. La base puede generar reportes al nivel de macrodato perdiendo la información particular de las filas. Para valores históricos, únicamente se han conservado los cuadros de salida con las correspondientes estimaciones y coberturas de los períodos de aplicación de la encuesta. Estos reportes se manejan en tablas dinámicas de Excel.

### 5.2 PRODUCTOS E INSTRUMENTOS DE DIFUSIÓN

Para la publicación de resultados se presentan los datos de cada una de las variables de la encuesta estimados, los cuales se discriminan por entidad, sector administrativo y frecuencia. Adicionalmente, se divulgan los resultados en términos de los índices de ambiente y desempeño institucional, y sus respectivos indicadores

Los resultados de la encuesta versión 2009 se divulgan en la página Web [www.dane.gov.co](http://www.dane.gov.co), donde se podrán consultar accediendo al vínculo EDI Departamental.



## 6. DOCUMENTACIÓN RELACIONADA

### **Manuales**<sup>14</sup>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE. *Manual de Diligenciamiento Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Departamental –EDID*. BOGOTÁ, agosto de 2008.

–\_\_\_\_\_. *Manual Operativo Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Departamental –EDID*. Bogotá, agosto de 2008.

–\_\_\_\_\_. *Manual del usuario Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Departamental –EDID*. Bogotá, agosto de 2008.

–\_\_\_\_\_. *Manual de sistema de captura de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Departamental –EDID*. Bogotá, agosto de 2008.

### **Metodologías**<sup>15</sup>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE. *Diseño temático de la encuesta sobre ambiente y desempeño institucional departamental –EDID*. Bogotá, agosto de 2008.

–\_\_\_\_\_. *Diseño de sistemas de la encuesta sobre ambiente y desempeño institucional departamental –EDID*. Bogotá, agosto de 2008.

–\_\_\_\_\_. *Diseño estadístico de la encuesta sobre ambiente y desempeño institucional departamental –EDID*. Bogotá, agosto de 2008.

–\_\_\_\_\_. *Ficha metodológica de la encuesta sobre ambiente y desempeño institucional departamental –EDID*. Bogotá, agosto de 2008.

–\_\_\_\_\_. *Especificaciones de estimación de la encuesta sobre ambiente y desempeño institucional departamental –EDID*. Bogotá, agosto de 2008.

–\_\_\_\_\_. *Diseño estadístico de la encuesta sobre ambiente y desempeño institucional departamental –EDID*. Bogotá, agosto de 2008.

---

<sup>14</sup> La ruta de intranet para encontrar estos documentos es \\systema20\DIRPEN\EDID\DOCUMENTACION BASICA\MANUALES.

<sup>15</sup> Estos documentos se encuentran en la siguiente ruta: \\systema20\DIRPEN\EDID\DOCUMENTACION BÁSICA\METODOLOGÍAS.



### **Otros**<sup>16</sup>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE. *Cuestionario de la encuesta sobre ambiente y desempeño institucional departamental –EDID*. Bogotá, agosto de 2008.

–\_\_\_\_\_. *Glosario de términos de la encuesta sobre ambiente y desempeño institucional departamental –EDID*. Bogotá, agosto de 2008.

–\_\_\_\_\_. *Especificaciones de validación de la encuesta sobre ambiente y desempeño institucional departamental –EDID*. Bogotá, agosto de 2008.

---

<sup>16</sup> Estos documentos se encuentran en la ruta:  
\\systema20\DIRPEN\EDID\DOCUMENTACIONBASICA\METODOLOGIAS\DISEÑOTEMATICO.



## GLOSARIO

*Ambiente institucional administrativo:* disposición que existe dentro de la entidad territorial para seguir reglas en la contratación y planear su desarrollo.

*Ambiente institucional político:* credibilidad en las condiciones que posee el gobernante del ente territorial para liderar el bienestar social del territorio sin ingerencia del gobierno nacional.

*Autonomía administrativa:* facultad que tiene la Gobernación/el Distrito Capital para que, sin ingerencia de la autoridad centralizada, atienda el cumplimiento de las funciones públicas y la prestación de los servicios, dentro del marco establecido por la Constitución y la ley.

*Autonomía política:* facultad que tiene la Gobernación/el Distrito Capital para que, sin ingerencia de la autoridad centralizada, genere condiciones de gobernabilidad y democracia en la gestión del desarrollo territorial.

*Bienestar laboral:* satisfacción del servidor en términos del reconocimiento de su labor y la reputación que ha adquirido por trabajar en el ente territorial.

*Capacidad administrativa:* hace referencia a la relación de equilibrio entre los recursos humanos, físicos y tecnológicos idóneos necesarios para el cumplimiento de las funciones asignadas.

*Capacidad financiera:* hace referencia a la relación de equilibrio entre los recursos económicos (captación de recursos, asignación de presupuesto, etc.) idóneos necesarios para el cumplimiento de las funciones asignadas y los existentes en la entidad.

*Certificación de la calidad:* proceso de acreditación de la calidad de productos o servicios de la entidad ante organismos competentes como, por ejemplo, ICONTEC.

*Credibilidad en la planeación:* reconocimiento del grado de cumplimiento de criterios de coordinación interinstitucional en la formulación del plan de desarrollo del ente territorial.

*Credibilidad en las competencias:* pertinencia de las funciones otorgadas al ente territorial en el marco de la política de la descentralización.

*Credibilidad en las reglas:* reconocimiento del nivel de aplicación de procedimientos legales en la administración del personal de planta, y de criterios meritocráticos en la contratación de bienes y servicios, y en la vinculación del personal contratista en el ente territorial.

*Desempeño institucional administrativo:* la capacidad de la entidad territorial para adoptar un modelo de gestión pública por resultados y motivar a sus servidores.

*Desempeño institucional político:* la capacidad de la entidad territorial para informar sobre sus procesos (gestión, presupuesto y contratación) y para contrarrestar prácticas irregulares.

*Funcionario de libre nombramiento y remoción:* aquel nominado de forma discrecional y que posee las condiciones idóneas para desempeñar las funciones asignadas; asimismo su retiro debe ser plenamente justificado.



**Gestión por resultados:** Capacidad de implementar herramientas de gestión para el cumplimiento de los objetivos y estrategias del ente territorial.

**Gestión pública territorial:** Capacidad del ente territorial para cumplir con los objetivos trazados (eficiencia, eficacia, equidad, entre otros) en la prestación de los servicios a su cargo (educación, salud y servicios públicos).

**Influencia indebida:** conducta del actor que se caracteriza por solicitar o recibir dinero, favores o regalos a cambio de un beneficio particular.

**Liderazgo:** capacidad del Gobierno local para promover el desarrollo del territorio de una manera tal que prime el cumplimiento del derecho sobre la influencia de factores clientelistas.

**Méritos:** atributos relativos a la capacitación y competencia de las personas como motivación exclusiva para la selección de servidores del Estado al cargo que se aspira.

**Observaciones realizadas por la ciudadanía:** mecanismos tales como veedurías, grupos de ciudadanos, ONG, entre otros.

**Práctica irregular:** conducta en la que incurre el servidor cuando abusa de la posición que ostenta, con el fin de obtener provecho personal o grupal.

**Rendición de cuentas:** capacidad del ente territorial para entregar al ciudadano información clara, completa y oportuna, y para contrarrestar la incidencia de prácticas irregulares.

**Resultados de la organización:** impacto de la gestión del ente territorial, en términos de la administración de recursos institucionales, humanos, presupuestales, físicos y tecnológicos. Incluye logros en aspectos como eficiencia técnica y económica, eficacia y equidad en el desarrollo de las actividades de la organización.

**Resultados de las políticas públicas:** impacto de la gestión en términos del mejoramiento del nivel de vida de la población objetivo de las políticas. Incluye aspectos como justicia distributiva, participación ciudadana, respecto a la dignidad humana, debido proceso y transparencia, mediante la implementación de políticas.

**Servidor público administrativo u operativo:** persona cuya tarea principal requiere experiencia y conocimientos necesarios para el manejo de documentos y funcionamiento de máquinas, equipos, vehículos, servicios generales, entre otros.

**Servidor público directivo, asesor o ejecutivo:** servidor que orienta, coordina la ejecución de políticas y actividades de una entidad; sus tareas principales consisten en planear, definir y formular políticas o estrategias.

**Servidor público profesional o técnico:** persona que tiene conocimientos profesionales y técnicos para desarrollar alguna labor.

**Sistema de gestión de calidad:** mecanismo que permite evaluar la prestación de servicios a cargo de la entidad, en términos de las políticas de calidad que se hayan fijado.

**Veedurías ciudadanas:** proceso de participación de la comunidad, mediante el cual se hace observancia, vigilancia y control de todas las actividades de la administración pública.





## BIBLIOGRAFÍA

AHRENS, J. s.f. *Toward a Post Washington Consensus: The Importance of Governance Structure in Less Developed Countries and Economies in Transition*.

BANCO MUNDIAL. "Public Officials and Their Institutional Environment: An Analytical Model for Assessing the Impact of Institutional Change on Public Sector Performance". Policy Research Working Paper no. 2427. World Bank. Washington D.C., 2000.

BAUTISTA S., Leonardo. *Diseños de Muestreo Estadístico*: Universidad Nacional de Colombia, Departamento de Matemáticas y Estadística, 1998.

De WAAL, A. G. *Processing of Erroneous and Unfase Data*: P.h D Erasmus University Rotterdam, 2003.

DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN -DNP. *Información y Corrupción en Colombia: Victimización, Experiencia y Percepción. Bogotá, D.C., y Transparencia por Colombia. 2006. Índice de Transparencia Nacional. Resultados 2004 y 2005*. Colección Documentos Observatorio de Integridad, No. 7. 2005.

FELLEGI, I. P y D. HOLT. *A Systematic Approach to Automatic Edit and Imputation: Journal of the American Statistical Association*, 1976.

GARFINKEL, R. S., A. S. KUNNATHUR Y G. E. LIEPINS. *Optimal Imputation of Erroneous Data: Continuous Data, Linear Constrains: Operations Research*, 1986.

LOHR, Sharon L. *Muestreo (diseño y análisis)*: Ed. Thomson

MEDINA H., Fernando. *Los métodos de imputación de datos en las encuestas de hogares: teoría y práctica*: CEPAL.

PÉREZ SALVADOR, Blanca Rosa., DE LOS COBOS SILVA, Sergio. *El proceso de depuración de datos, provenientes de una encuesta*: CEPAL.

R. PLATEK. *Métodos de Imputación*: CEPAL.

RAMÍREZ, Guillermo. *Imputación de datos*. OCEI-Venezuela. 2000.

SARNDAL, Carl Erick., SWENSON, B., WRETMAN J., *Model Assisted Survey Sampling: Springer-Verlang*. New York, 1991.

TORRES-MELO, J. "Gobernanza, gobernabilidad y buen gobierno: aproximación conceptual". Carlos Zorro (comp.). *El desarrollo: perspectivas y dimensiones*. Cider. Universidad de los Andes. 2007.



## ANEXOS

### Anexo A. Listado de gobernaciones por región

Región	Gobernación
Bogotá	Bogota D.C.
Atlántica	Atlántico
Atlántica	Bolívar
Atlántica	Cesar
Atlántica	Córdoba
Atlántica	La Guajira
Atlántica	Magdalena
Atlántica	Sucre
Atlántica	Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina
Pacífica	Cauca
Pacífica	Chocó
Pacífica	Nariño
Pacífica	Valle Del Cauca
Pacífica	Caquetá
Amazonía	Putumayo
Amazonía	Amazonas
Amazonía	Guainía
Amazonía	Guaviare
Amazonía	Vaupés
Andina Norte	Antioquia
Andina Norte	Norte De Santander
Andina Norte	Santander
Andina Sur	Boyacá
Andina Sur	Caldas
Andina Sur	Cundinamarca
Andina Sur	Huila
Andina Sur	Quindío
Andina Sur	Risaralda
Andina Sur	Tolima
Orinoquía	Meta
Orinoquía	Arauca
Orinoquía	Casanare
Orinoquía	Vichada

Fuente: DANE



## Anexo B. EDID 2009. Tamaños de muestra por departamento

Código Área Geográfica	Área Geográfica	Entidades	N <sup>1</sup>	Muestra <sup>2</sup>
201	Bogotá	1	5 225	551
202	Atlántica	8	1 909	1 068
203	Pacífica	4	1 323	701
204	Amazonía	6	575	636
205	Andina Norte	3	3 822	782
206	Andina Sur	7	2 795	1 299
207	Orinoquía	4	919	491
	Total general	33	16 568	5 528

Fuente: DANE

<sup>1</sup>Corresponde al número de servidores que pertenecen a la administración pública departamental.

<sup>2</sup>Corresponde al número de servidores seleccionados para recolectar información

Nota: Las entidades territoriales son 32 gobernaciones y el Distrito Capital.

## Anexo C. EDID 2009. Tamaño de muestra por entidad territorial

Entidad	N	Muestra	Factor de expansión	Diseño
GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA	1 908	400	4,8	MAS
GOBERNACIÓN DEL ATLÁNTICO	357	160	2,2	MAS
BOGOTÁ, D.C.	5 225	550	9,5	MAS
GOBERNACIÓN DE BOLÍVAR	296	140	2,1	MAS
GOBERNACIÓN DE BOYACÁ	512	230	2,2	MAS
GOBERNACIÓN DE CALDAS	319	140	2,3	MAS
GOBERNACIÓN DE CAQUETÁ	128	110	1,2	MAS
GOBERNACIÓN DEL CAUCA	167	120	1,4	MAS
GOBERNACIÓN DEL CESAR	187	120	1,6	MAS
GOBERNACIÓN DE CÓRDOBA	201	136	1,5	MAS
GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA	1 048	400	2,6	MAS
GOBERNACIÓN DEL CHOCÓ	51	51	1,0	IF
GOBERNACIÓN DEL HUILA	230	130	1,8	MAS
GOBERNACIÓN DE LA GUAJIRA	137	110	1,2	MAS



GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA	162	120	1,4	MAS
GOBERNACIÓN DEL META	388	160	2,4	MAS
GOBERNACIÓN DE NARIÑO	226	130	1,7	MAS
GOBERNACIÓN DE NORTE DE SANTANDER	249	139	1,8	MAS
GOBERNACIÓN DEL QUINDÍO	178	120	1,5	MAS
GOBERNACIÓN DE RISARALDA	235	130	1,8	MAS
GOBERNACIÓN DE SANTANDER	1 665	400	4,2	MAS
GOBERNACIÓN DE SUCRE	318	140	2,3	MAS
GOBERNACIÓN DE TOLIMA	273	140	2,0	MAS
GOBERNACIÓN DEL VALLE	879	400	2,2	MAS
GOBERNACIÓN DE ARAUCA	124	110	1,1	MAS
GOBERNACIÓN DE CASANARE	325	140	2,3	MAS
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO	90	90	1,0	IF
GOBERNACIÓN DE SAN ANDRÉS	251	140	1,8	MAS
GOBERNACIÓN DEL AMAZONAS	47	47	1,0	IF
GOBERNACIÓN DE GUAINÍA	128	128	1,0	IF
GOBERNACIÓN DEL GUAVIARE	74	74	1,0	IF
GOBERNACIÓN DEL VAUPÉS	108	110	1,0	IF
GOBERNACIÓN DE VICHADA	82	82	1,0	IF

Fuente: DANE

## Anexo D. Cuestionario EDID 2009

### B. UBICACIÓN LABORAL

<b>B1.</b>	<b>Entidad:</b>	
------------	-----------------	--

<b>B2. Cargo que desempeña dentro de la entidad:</b>	
<u>Directivo/Asesor/Ejecutivo</u> <sup>17</sup>	<input type="radio"/>
<u>Profesional/Técnico</u> <sup>18</sup>	<input type="radio"/>
<u>Administrativo/Operativo</u> <sup>19</sup>	<input type="radio"/>

<b>B3. Antigüedad en la entidad:</b>	De 1 a 6 años	<input type="radio"/>
--------------------------------------	---------------	-----------------------

<sup>17</sup> Servidor público que orienta y coordina la implementación de políticas y actividades en una entidad.

<sup>18</sup> Persona que tiene los conocimientos profesionales y técnicos para desarrollar alguna labor.

<sup>19</sup> Persona cuya tarea principal requiere la experiencia y los conocimientos necesarios para el manejo de documentos, operar máquinas, equipos, vehículos, servicios generales, entre otros.



7 a 11 años	<input type="radio"/>
12 a 16 años	<input type="radio"/>
Más de 16 años	<input type="radio"/>

<b>B4. Sexo:</b>	
Hombre	<input type="radio"/>
Mujer	<input type="radio"/>

## MODULO I. CREDIBILIDAD EN LAS REGLAS

Los siguientes capítulos buscan conocer la percepción de los servidores públicos respecto al ambiente laboral en que se implantan y desarrollan las reglas formales de la gestión pública.

### C. AMBIENTE LABORAL

Las siguientes preguntas buscan conocer su percepción como servidor público sobre el grado de satisfacción respecto al reconocimiento de su labor en la entidad territorial, a los incentivos laborales ofrecidos por ella y al entorno laboral en que se desarrollan sus actividades.

De las preguntas C5 a C13, indique su grado de conformidad o inconformidad con cada uno de los enunciados planteados. **Recuerde que la encuesta es de percepción<sup>20</sup> no de conocimiento exacto del tema.**

C5.	Durante el 2009, ...:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
a.	Las relaciones entre los funcionarios, independientemente de su cargo, se basaron en la <b>CONFIANZA</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	Se respetó la autonomía de las decisiones que competen a los diferentes cargos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	En el desarrollo de las actividades encomendadas, las relaciones entre los funcionarios se basaron en el <b>RESPECTO</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	Las reuniones de trabajo que se llevan a cabo son de utilidad para el desempeño de mi labor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<sup>20</sup> La percepción puede hacer referencia a un conocimiento, a una idea o a la sensación interior que resulta de una impresión de la realidad o del mundo que nos rodea



C6.	Durante el 2009, los directivos, ...:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
a.	Facilitaron el pleno funcionamiento de los equipos de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	Tuvieron pleno conocimiento de las decisiones tomadas en los grupos de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	Tuvieron pleno conocimiento de las dificultades que se presentaron en el desarrollo de las tareas encomendadas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	Tomaron decisiones adecuadas para el desarrollo de las actividades programadas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e.	<b>Tomaron en cuenta los aportes y sugerencias de los equipos de trabajo</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f.	Propiciaron el crecimiento personal y técnico de su equipo de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g.	Centralizaron el poder de decisión	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

C7.	Durante el 2009...:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
a.	Mi trabajo contribuyó al logro de los objetivos estratégicos de la entidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	Mi salario y prestaciones sociales correspondieron con las responsabilidades de mi cargo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	La labor que desempeñé contribuyó a mi bien-estar <sup>21</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	Mis capacidades laborales se han aprovechado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e.	La carga laboral que tuve fue excesiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f.	Las tareas desempeñadas estimularon mi capacidad de innovación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g.	El trabajo que desempeñé contribuyó a prestarle un mejor servicio a la ciudadanía.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<sup>21</sup> Comprende aspectos básicos para una buena vida: salud, educación, seguridad, buena posición económica, buenas relaciones sociales y tranquilidad entre otros aspectos.



C8.	Las siguientes son razones para permanecer en la entidad:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
a.	Estabilidad laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	Posibilidades de acumular experiencia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	Posibilidades de capacitación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	Prestigio social	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e.	Horarios de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f.	Perspectiva de ascenso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g.	Asignación salarial	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h.	Oportunidades limitadas para obtener empleo en el sector privado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i.	Posibilidades limitadas para obtener empleo en otras entidades del sector público	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

C9.	En el 2009, en la entidad,....:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
a.	Las <b><i>decisiones directivas relacionadas con el recurso humano</i></b> se registraron formalmente <sup>22</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	Las <b><i>tareas de los funcionarios</i></b> se documentaron formalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	La <b><i>evaluación del desempeño</i></b> <sup>23</sup> se ejecutó conforme a las normas establecidas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	<b>Los conflictos laborales se resolvieron mediante mecanismos adecuados</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e.	<b>En la administración del recurso humano, se aplicaron procedimientos previamente establecidos</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<sup>22</sup> Mediante cualquier tipo de documento, como circulares, memorandos, resoluciones entre otros.

<sup>23</sup> Mecanismo de seguimiento del rendimiento laboral de los funcionarios. Hace referencia a los instrumentos que diseña el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP en la materia.



	f.	Las reglas empleadas para el traslado, ascenso, y retiro de los funcionarios se conocieron con suficiente antelación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
--	----	--	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

<b>C10.</b>		Durante el 2009, en la entidad,....:	<b>Totalmente de Acuerdo</b>	<b>De Acuerdo</b>	<b>En Desacuerdo</b>	<b>Totalmente en Desacuerdo</b>
	a.	La rotación de personal impidió el desarrollo de las actividades programadas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	b.	El personal fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	c.	Los <b>perfiles de los funcionarios</b> <sup>24</sup> correspondieron a las actividades asignadas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	d.	Para funciones similares, los honorarios del personal contratista respecto a los salarios del personal de carrera, fueron excesivos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	e.	La cantidad de personal contratista para apoyar el personal de planta, fue excesivo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción

<b>C11.</b>		Durante el 2009, en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción <sup>25</sup> , ....:	<b>Totalmente de Acuerdo</b>	<b>De Acuerdo</b>	<b>En Desacuerdo</b>	<b>Totalmente en Desacuerdo</b>
	a.	Fue de conocimiento público	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	b.	Siguió criterios formalmente establecidos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	c.	Se realizó teniendo en cuenta las competencias laborales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	d.	Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	e.	Se basó en influencias políticas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	f.	Se basó en vínculos regionalistas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<sup>24</sup> Características requeridas del funcionario para desarrollar sus funciones, tales como estudios realizados y experiencia relevante para el cargo.

<sup>25</sup> 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, así mismo su retiro debe estar plenamente justificado.





g.	Se basó en pagos extraoficiales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h.	Se basó en intercambio de favores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<b>Personal contratista</b>
-----------------------------

C12.	Durante el 2009, en la entidad, la contratación del personal de contrato...:		Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
	a.	Siguió criterios formalmente establecidos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	Fue de conocimiento público	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
c.	Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
d.	Se basó en influencias políticas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
e.	Se basó en vínculos regionalistas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
f.	Se basó en las competencias de los aspirantes (educación y experiencia)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
g.	Se basó en pagos extraoficiales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
h.	Se basó en intercambio de favores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

<b>Personal de planta</b>
---------------------------

C13.	Los concursos para suplir vacantes en el personal de planta...:		Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	NS/NR
	a.	Promueven condiciones de igualdad entre los aspirantes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	Conducen a la profesionalización de la función pública.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
c.	Se caracterizan por su transparencia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

#### D. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS FÍSICOS

*Los siguientes enunciados buscan conocer la percepción de los servidores públicos sobre la administración de los recursos físicos.*



En las preguntas D14, D15, D16 Y D17, indique su grado de conformidad o inconformidad con cada una de las siguientes afirmaciones. **Recuerde que la encuesta es de percepción<sup>26</sup> no de conocimiento exacto del tema.**

D14.	Durante el 2009, en la entidad,....:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
a.	El suministro de implementos de trabajo fue suficiente para cumplir con las labores asignadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	Las ayudas tecnológicas y de comunicación fueron suficientes para las tareas encomendadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Contratación de bienes y servicios

D15.	Durante el 2009, la contratación de bienes y servicios, ....:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
a.	Fue de conocimiento público	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	Se basó en influencias políticas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	Se basó en vínculos regionalistas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e.	Se basó en pagos extraoficiales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f.	Se basó en intercambio de favores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g.	Incluyó etapas que no eran necesarias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h.	Se basó en el merito de las propuestas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

D16.	Durante el 2009, ¿usted conoció la realización de algún proceso de contratación de bienes y servicios en la entidad?	SI	<input type="radio"/>	Continué con la pregunta D17
		NO	<input type="radio"/>	Pase a la pregunta E18

<sup>26</sup> La percepción puede hacer referencia a un conocimiento, a una idea o a la sensación interior que resulta de una impresión de la realidad o del mundo que nos rodea



D17.	Durante el 2009, el proceso de contratación, ...:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
a.	Siguió el cronograma establecido.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	Siguió los lineamientos de los organismos de control.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	Promovió la postulación de diferentes propuestas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	Aplicó criterios de selección basados en el mérito de las propuestas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e.	Cumplió con los requisitos legales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## E. EVALUACIÓN Y CONTROL

Los siguientes enunciados buscan conocer la percepción de los servidores públicos con relación al seguimiento en la administración de recursos físicos y el ambiente laboral

De las preguntas E18 a E25, indique su respuesta en cada uno de los enunciados planteados. **Recuerde que la encuesta es de percepción<sup>27</sup> no de conocimiento exacto del tema**

E18.	Durante el 2009, la información sobre la contratación...:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
a.	Fue publicada en diversos medios.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	Fue clara y completa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	Fue oportuna.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

E19.	Durante el 2009, en la entidad, la conducta de los funcionarios se caracterizó por ...:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
a.	Respetar y seguir las normas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	Seguir los lineamientos de de los organismos de control (Contraloría y Procuraduría).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<sup>27</sup> La percepción puede hacer referencia a un conocimiento, a una idea o a la sensación interior que resulta de una impresión de la realidad o del mundo que nos rodea



	c.	Facilitar el control social de la ciudadanía.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	d.	Propiciar el desvío de recursos públicos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	e.	Estar dispuestos a recibir pagos a cambio de favores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<b>E20.</b>		<b>Durante el 2009, la implementación de la evaluación del desempeño<sup>28</sup> de los funcionarios,...:</b>	<b>Totalment e de Acuerdo</b>	<b>De Acuerdo</b>	<b>En Desacuerdo</b>	<b>Totalmente en Desacuerdo</b>
	a.	Contribuyó al cumplimiento de los objetivos misionales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	b.	Se tomó en cuenta para el mejoramiento del servicio prestado por la entidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	c.	Incentivó a los funcionarios para mejorar en sus labores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	d.	Contó con una orientación oportuna y pertinente, por parte de la oficina de recursos humanos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	e.	Se ejecutó conforme a las normas establecidas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<b>E21.</b>		<b>En su entidad, reportaría alguna práctica irregular porque:</b>	<b>Totalment e de Acuerdo</b>	<b>De Acuerdo</b>	<b>En Desacuerdo</b>	<b>Totalment e en Desacuerdo</b>
	a.	Confía que se mantiene la denuncia bajo reserva.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	b.	Tiene la certeza que la denuncia prospera.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	c.	Está seguro que se toman medidas correctivas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	d.	No teme que se tomen represalias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	e.	Le preocupa que la entidad pueda perder legitimidad y confianza	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<sup>28</sup> Mecanismo de seguimiento del rendimiento laboral de los funcionarios. Hace referencia a los instrumentos que diseña el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP en la materia.



<b>E22.</b>	<b>Durante el 2009, ¿Qué tan efectiva puede haber sido cada una de las siguientes estrategias para reducir la incidencia de <u>prácticas irregulares</u><sup>29</sup> en su entidad?:</b>	<b>Muy Efectiva</b>	<b>Algo Efectiva</b>	<b>Poco Efectiva</b>	<b>Nada Efectiva</b>
a.	Selección de funcionarios públicos con base en sus méritos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	Implementación del Modelo Estándar de Control Interno –MECI	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	Fortalecimiento de control interno	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	Simplificación de trámites	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e.	Promoción de <u>veedurías ciudadanas</u> <sup>30</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f.	<u>Pactos por la transparencia</u> <sup>31</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g.	Implementación de normas de <u>certificación de la calidad</u> <sup>32</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h.	Exigencia de visibilidad y publicidad de los procesos de gestión y de la toma de decisiones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i.	Detección de riesgos en la gestión a través del índice de transparencia Departamental	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<b>E23.</b>	<b>Si usted conociera una práctica irregular, se sentiría cómodo reportándola...:</b>	<b>Totalmente de Acuerdo</b>	<b>De Acuerdo</b>	<b>Desacuerdo</b>	<b>Totalmente en Desacuerdo</b>
a.	A la autoridad máxima de la entidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	A los demás directivos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	Al jefe inmediato.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	Al jefe de control interno.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e.	Al jefe de recursos humanos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f.	A algún órgano de control (Procuraduría o Contraloría)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g.	A la Fiscalía.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h.	A los medios de comunicación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<sup>29</sup> Conducta en la que incurre el funcionario cuando abusa de la posición que ostenta, con el fin de obtener provecho personal y/o grupal.

<sup>30</sup> Proceso de participación de la comunidad, mediante el cual se hace observancia, vigilancia y control de todas las actividades de la administración pública.

<sup>31</sup> Es un acuerdo de voluntades suscrito entre Alcaldes, Gobernadores con la ciudadanía, a través de sus organizaciones representativas y el Programa Presidencial actuando como testigo. El Gobernante que suscribe el Pacto por la Transparencia, adquiere el compromiso de adelantar su gestión transparente bajo unas condiciones previamente acordadas.

<sup>32</sup> Proceso de acreditación de la calidad de productos o servicios de la entidad, ante organismos competentes como por ejemplo el ICONTEC.



E24.		Durante el 2009, los siguientes cargos mostraron compromiso por hacer las cosas honestamente...:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
	a.	La autoridad máxima de la entidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	b.	Los demás directivos y asesores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	c.	Los jefes inmediatos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	d.	Los profesionales y técnicos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	e.	Los Administrativos y operativos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

E25.		Durante el 2009, ¿qué tanto los siguientes factores pueden haber permitido el desarrollo de prácticas irregulares <sup>33</sup> ?:	Mucho	Algo	Poco	Nada
	a.	Bajos salarios.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	b.	Falta de control administrativo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	c.	Falta de sanción.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	d.	Vacios o falta de claridad en la legislación/ regulación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	e.	Ausencia de valores éticos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	f.	Presión de particulares o grupos particulares sobre los directivos de la entidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## MODULO II. CREDIBILIDAD EN LAS POLÍTICAS<sup>34</sup>

Los siguientes capítulos buscan conocer la percepción de los servidores públicos respecto a la implementación de políticas y directrices en la entidad.

### F. DIRECTRICES INTERNAS A LA ENTIDAD<sup>35</sup>

Los siguientes enunciados buscan conocer la percepción de los servidores con respecto a las normas y orientaciones que rigen la actuación de una entidad en asuntos de carácter interno

<sup>33</sup> Conducta en la que incurre el funcionario cuando abusa de la posición que ostenta, con el fin de obtener provecho personal y/o grupal.

<sup>34</sup> Orientaciones que rigen la actuación de la entidad en materias específicas (salud, inversiones, subsidios, etc.)

<sup>35</sup> Normas y orientaciones que rigen la actuación de una entidad, en asuntos de carácter interno.



En la pregunta F26, indique su grado de conformidad o inconformidad con los enunciados planteados. **Recuerde que la encuesta es de percepción<sup>36</sup> no de conocimiento exacto del tema**

**Directrices internas** (Resoluciones, circulares, etc.)

F26.		Durante el 2009, ¿en general, las directrices generadas en la entidad,...	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
a.		Fueron comunicadas oportunamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.		Fueron fáciles de interpretar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.		Fueron consistentes entre sí	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.		Fueron fáciles de implementar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e.		Condujeron al cumplimiento de la misión institucional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f.		Favorecieron intereses políticos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g.		Favoreció intereses familiares o personales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## G. POLÍTICAS EXTERNAS

Los siguientes enunciados buscan conocer los mandatos que provienen de entidades de mayor jerarquía.

En las preguntas G27, G28 y G29, indique su respuesta en cada uno de los enunciados planteados. **Recuerde que la encuesta es de percepción<sup>37</sup> no de conocimiento exacto del tema**

G27.	Durante el 2009, ¿usted conoció ALGUNA política de carácter nacional que se implementó en la entidad?	Si	<input type="radio"/>	Continúe con la pregunta G28
		No	<input type="radio"/>	Pase a la Pregunta G29

<sup>36</sup> La percepción puede hacer referencia a un conocimiento, a una idea o a la sensación interior que resulta de una impresión de la realidad o del mundo que nos rodea

<sup>37</sup> La percepción puede hacer referencia a un conocimiento, a una idea o a la sensación interior que resulta de una impresión de la realidad o del mundo que nos rodea



<b>G28.</b>	Durante el 2009, la política externa, ...:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
a.	Fue comunicada oportunamente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	Fue fácil de interpretar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	Fue fácil de implementar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	Fue consistente con su misión institucional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e.	Favoreció intereses de tipo político.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f.	Favoreció intereses de tipo familiar o personal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g.	Restringió la autonomía de la entidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h.	Buscó satisfacer los intereses del sector privado a costa del interés público.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i.	Buscó satisfacer los intereses burocráticos a costa del interés público.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>





G29	Durante el 2009, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?:	Mucho	Algo	Poco	Nada
a.	<b>Simplificación de trámites.</b> <sup>38</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	Selección de funcionarios públicos con base en sus <b>méritos.</b> <sup>39</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	<b>Ejercicio de rendición de cuentas.</b> <sup>40</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	Implementación de normas de <b>certificación de calidad.</b> <sup>41</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e.	Promoción de <b>veedurías ciudadanas.</b> <sup>42</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f.	<b>Realización de audiencias públicas.</b> <sup>43</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g.	<b>Gobierno en línea.</b> <sup>44</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h.	Fortalecimiento del sistema de control interno.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## H. EVALUACIÓN Y CONTROL

Los siguientes enunciados buscan conocer la percepción de los servidores públicos con relación al seguimiento de las políticas y directrices.

De las preguntas H30 a H37 indique su respuesta en cada uno de los enunciados planteados. **Recuerde que la encuesta es de percepción<sup>45</sup> no de conocimiento exacto del tema**

<sup>38</sup> Supresión de trámites por parte de la entidad en su operación interna y en su relación con el ciudadano para agilizar los procesos.

<sup>39</sup> Atributos relativos a la capacitación y competencia de las personas como motivación exclusiva para la selección de funcionarios del Estado al cargo que se aspira.

<sup>40</sup> Sistema que garantiza al ciudadano, el conocimiento de la información relacionada con la gestión de la entidad.

<sup>41</sup> Proceso de acreditación de la calidad de productos o servicios de la entidad, ante organismos competentes como por ejemplo el ICONTEC.

<sup>42</sup> Proceso de participación de la comunidad, mediante el cual se hace observancia, vigilancia y control de todas las actividades de la administración pública.

<sup>43</sup> Es un mecanismo de rendición de cuentas para que los ciudadanos conozcan acerca de la gestión y el manejo de los recursos públicos en la formulación, ejecución y evaluación de políticas para el cumplimiento de la misión de la Entidad.

<sup>44</sup> Estrategia para el manejo, uso e intercambio de información que garantiza transparencia en la gestión del Estado y alta eficiencia en los servicios prestados.

<sup>45</sup> La percepción puede hacer referencia a un conocimiento, a una idea o a la sensación interior que resulta de una impresión de la realidad o del mundo que nos rodea



H30.	Durante el 2009, la información sobre los <u>planes institucionales</u> <sup>46</sup> de la entidad,...:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
a.	Fue clara y completa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	Fue oportuna.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	Se pudo verificar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

H31	Durante el 2009, con cuál de las siguientes estrategias considera que se previenen las <u>prácticas irregulares</u> <sup>47</sup> en su entidad...:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
a.	Emprender esfuerzos para reducirlas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	<b>Reportar a las autoridades competentes</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	Sancionar a los funcionarios que incurren en ellas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	Se cuenta con una oficina de control interno disciplinario que es eficaz para contrarrestarlas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

H32.	Durante el 2009, ¿Usted participó en la realización de ALGUNA <u>audiencia pública</u> <sup>48</sup> ?	SI	<input type="radio"/>	Continué con la pregunta H33
		NO	<input type="radio"/>	Pase a la pregunta H34

H33.	La rendición de cuentas, a través de la audiencia pública,...:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
a.	Mejóro la calidad de la información que se entregó	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	Incrementó el seguimiento de los proyectos por parte de los directivos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	Aumentó la confianza de la ciudadanía en la entidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<sup>46</sup> Los planes institucionales están conformados por el plan estratégico, el plan de acción, el plan de compras y el plan de mejoramiento.

<sup>47</sup> Conducta en la que incurre el funcionario cuando abusa de la posición que ostenta, con el fin de obtener provecho personal y/o grupal.

<sup>48</sup> Mecanismo de rendición de cuentas para que los ciudadanos conozcan acerca de la gestión y el manejo de los recursos públicos en la formulación, ejecución y evaluación de políticas para el cumplimiento de la misión de la entidad.



	La rendición de cuentas, a través de la audiencia pública,....:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
d.	Permitió contrarrestar la ocurrencia de <b>prácticas irregulares</b> <sup>49</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e.	Mejóro la receptividad de las observaciones realizadas por la ciudadanía	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

H34.	Durante el 2009, en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad:	Mucho	Poco	Algo	Nada
a.	Grupos económicos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	Congresistas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	Sindicatos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	Altos funcionarios del gobierno	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e.	Empresarios/ contratistas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f.	Gremios empresariales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g.	Grupos al margen de la ley	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h.	Organismos internacionales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i.	Compañías multinacionales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j.	Diputados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
k.	Concejales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
l.	Altos funcionarios del Gobierno departamental/distrital	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

H35.	En el 2009, en la entidad....:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
a.	Los programas de capacitación contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	Los programas de capacitación contribuyeron a conocer el modelo de gestión por resultados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	<b>El presupuesto se ejecutó de acuerdo a los resultados esperados</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	Las <b>acciones estratégicas</b> <sup>50</sup> cumplieron con las metas establecidas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<sup>49</sup> Conducta en la que incurre el funcionario cuando abusa de la posición que ostenta, con el fin de obtener provecho personal y/o grupal.

<sup>50</sup> 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.



	En el 2009, en la entidad...:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
e.	Los procesos se ajustaron, con el fin de orientarlos al cumplimiento de los objetivos estratégicos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f.	Los servicios que presta a la sociedad se caracterizaron por su calidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g.	Las actividades siguieron los lineamientos del <b>sistema de gestión de calidad</b> <sup>51</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h.	Los procesos de reorganización administrativa interna impidieron el cumplimiento de los objetivos estratégicos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

H36.	Durante el 2009, ¿Qué tanto la evaluación de la gestión del Gobierno se hizo ...:	Mucho	Algo	Poco	Nada
a.	En función de los <b>resultados de las políticas públicas</b> <sup>52</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	En función de los <b>resultados de la organización</b> <sup>53</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	En función de la satisfacción de la ciudadanía	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	Teniendo en cuenta el resultado de la evaluación de desempeño de los funcionarios en la organización	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e.	Teniendo en cuenta la calidad del servicio que los funcionarios le prestan a los ciudadanos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

H37.	Durante el 2009, considera usted que se presentaron las siguientes prácticas:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo

<sup>51</sup> Mecanismo que permite evaluar la prestación de servicios a cargo de la entidad, en términos de las políticas de calidad que se hayan fijado.

<sup>52</sup> Impacto de la gestión en términos del mejoramiento del nivel de vida de la población objetivo de las políticas. Incluye aspectos tales como justicia distributiva, participación ciudadana, respecto a la dignidad humana, debido proceso y transparencia, a través de la implementación de políticas.

<sup>53</sup> Impacto de la gestión de la entidad, en términos de la administración de recursos institucionales, humanos, presupuestales, físicos y tecnológicos. Incluye aspectos tales como eficiencia técnica y económica, eficacia y equidad en el desarrollo de las actividades de la organización



	Durante el 2009, considera usted que se presentaron las siguientes prácticas:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
a.	Algún funcionario solicitó dinero, favores o regalos a cambio de evitar, agilizar o demorar trámites.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	Algún funcionario recibió dinero, favores o regalos a cambio de evitar, agilizar o demorar trámites.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	Algún funcionario solicitó dinero, favores o regalos a cambio de agilizar servicios.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	Algún funcionario recibió dinero, favores o regalos a cambio de agilizar servicios.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e.	Adulteración o "maquillaje" de informes.				
f.	Uso indebido de bienes o activos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g.	Favoritismo en la contratación de proveedores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h.	Ocultación de información pública.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### MODULO III. SUFICIENCIA DE RECURSOS Y PREVISIBILIDAD

Los siguientes capítulos buscan conocer la percepción de los servidores públicos sobre la planeación de los recursos humanos, físicos y presupuestales de la entidad.

#### I. PLANEACIÓN

Los siguientes enunciados buscan conocer la percepción de los servidores públicos con respecto a la previsión que se tiene de los recursos para lograr los objetivos de cada entidad

En las preguntas I39 e I40, indique su grado de conformidad o inconformidad con los enunciados planteados. **Recuerde que la encuesta es de percepción<sup>54</sup> no de conocimiento exacto del tema**

I38.	Durante el 2009, considera que:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
a.	La entidad tiene instrumentos de planeación de actividades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<sup>54</sup> La percepción puede hacer referencia a un conocimiento, a una idea o a la sensación interior que resulta de una impresión de la realidad o del mundo que nos rodea



	Durante el 2009, considera que:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
b.	La entidad planifica el uso de los recursos humanos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	La entidad planifica el uso de los recursos físicos y tecnológicos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	La entidad planifica el uso de los recursos financieros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e.	Su dependencia participa en la planeación de los proyectos de la entidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f.	Se hace seguimiento a la ejecución de los planes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g.	Se hace evaluación de las metas definidas en los planes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h.	La entidad rinde cuentas de los logros de su planeación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i.	Dedica mucho tiempo a actividades adicionales no planeadas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

139.	En el 2009, los <u>planes institucionales</u> <sup>55</sup> , de la entidad...:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
a.	Permitieron un manejo eficiente de los recursos presupuestales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	Mejoraron los niveles de transparencia en la gestión de los recursos presupuestales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	Contribuyeron a una mayor eficiencia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	Mejoraron la eficacia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e.	Estuvieron articulados con las políticas dirigidas al sector público.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## J. PRESUPUESTO

Los siguientes enunciados buscan conocer la percepción de los servidores públicos con respecto al proceso presupuestal de la entidad.

<sup>55</sup> Información sobre la gestión de la entidad conformada por el plan estratégico, de acción, de compras y de mejoramiento.



De las preguntas J41 a J47, indique su grado de conformidad o inconformidad con los enunciados planteados. **Recuerde que la encuesta es de percepción<sup>56</sup> no de conocimiento exacto del tema**

J40.		Durante el 2009, en la entidad,....:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
	a.	El presupuesto fue suficiente para el cumplimiento de los objetivos estratégicos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	b.	Existieron retrasos en los pagos a contratistas, proveedores o personal de planta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	c.	Se evidenció la falta de presupuesto para cumplir con las actividades planeadas por la entidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

J41.		Durante el 2009, la programación y ejecución presupuestal se basó en:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
	a.	Vínculos personales, familiares o de amistad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	b.	Vínculos o presiones políticas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	c.	Pagos extraoficiales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	d.	Intercambio de favores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	e.	Vínculos regionales o presiones de grupos al margen de la ley	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

J42.		Durante el 2009, ¿Usted pertenece a un área que diseña o ejecuta presupuesto?	SI	<input type="radio"/>	Continué con la pregunta J43
			NO	<input type="radio"/>	Continué con el capítulo L

J43.		Durante el 2009, en la entidad, la información sobre la ejecución presupuestal,....:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
	a.	Fue clara y completa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	b.	Fue oportuna.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<sup>56</sup> La percepción puede hacer referencia a un conocimiento, a una idea o a la sensación interior que resulta de una impresión de la realidad o del mundo que nos rodea



	Durante el 2009, en la entidad, la información sobre la ejecución presupuestal,....:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
c.	Existen soportes para confirmarla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

J44.	En la preparación del presupuesto considera que:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
a.	En la entidad territorial existe una planificación presupuestal con rigor técnico <sup>57</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	Se consultan las necesidades de las diferentes dependencias de la entidad territorial	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	Se vincula el gasto deseado con las políticas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	Se vincula el gasto deseado con las funciones de la entidad territorial	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e.	Se vincula el gasto deseado con las prioridades de la entidad territorial	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f.	Los recursos asignados por la Secretaría de Hacienda son suficientes para las funciones asignadas a la entidad territorial	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g.	Los criterios de asignación de recursos por dependencia son claros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h.	La entidad territorial tiene metas de ejecución financiera	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i.	La Secretaría de Hacienda impone el nivel de presupuesto de la entidad territorial	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<sup>57</sup> Es decir que: a) aplica los parámetros emitidos por el ministerio o secretaría de hacienda, b) se siguen las directrices del estatuto orgánico de presupuesto y c) Existe un cálculo de las necesidades de personal, físicas y financieras.





J45.	Considera que los giros de la Tesorería General del Departamento:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
a.	Concuerdan con los montos programados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	Se hacen a tiempo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

J46.	En la ejecución del presupuesto considera que:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
a.	Los ingresos y los gastos están bien integrados y programados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	En su entidad existe una gestión eficaz del efectivo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	La solicitud de pagos a la tesorería de la entidad es atendida con oportunidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	Funcionan los sistemas de control interno sobre el presupuesto y la tesorería	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e.	Las cifras financieras y presupuestales son fiables	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f.	Una gran parte de los recursos del presupuesto se manejan por medio de terceros (fiducias, PNUD, FONADE, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g.	Se presentan atrasos en los pagos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h.	El sistema de reporte de ejecución presupuestal es adecuado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i.	Tiene confianza en la ejecución financiera	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j.	Se ejecutó de acuerdo con resultados esperados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## K. EVALUACIÓN Y CONTROL

Los siguientes enunciados buscan conocer la percepción de los servidores públicos con relación al seguimiento en la planeación y el presupuesto.

En las preguntas K48 Y K49, indique su grado de conformidad o inconformidad con los enunciados planteados. **Recuerde que la encuesta<sup>58</sup> no de conocimiento exacto del tema**



K47.		Durante el 2009, considera que :	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	a.	La entidad territorial tiene definidos los criterios con los cuales se miden los resultados presupuestales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	b.	Los directivos de la entidad territorial evalúan periódicamente la ejecución presupuestal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	c.	Se toman medidas para controlar la ejecución del presupuesto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	d.	Las cuentas de presupuesto y tesorería son auditadas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	e.	Se toman correctivos de acuerdo con los informes de inconsistencias que la Contraloría presenta sobre auditoría financiera	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	f.	Se toman correctivos que la Contraloría presenta en sus informes de auditoría legal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	g.	La dirección de la entidad territorial rinde cuentas públicas de la ejecución financiera	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

K48.		Conoce si su entidad participó en algún ejercicio de rendición de cuentas durante el 2009 en el tema presupuestal?	SI	NO
			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### **MÓDULO IV. PLANEACIÓN DE DESARROLLO Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA**

Los siguientes capítulos buscan conocer la percepción de los servidores públicos sobre el alcance y realización del plan de desarrollo, la influencia e importancia de la participación ciudadana para el mismo y para las entidades territoriales

#### **L. PLANEACIÓN DEL DESARROLLO.**

Los siguientes enunciados buscan conocer la percepción de los servidores públicos territoriales con relación a la calidad del diseño y alcance del Plan de Desarrollo territorial



De las preguntas L49 a L60, indique su grado de conformidad o inconformidad con los enunciados planteados. **Recuerde que la encuesta es de percepción<sup>59</sup> no de conocimiento exacto del tema**

L49.	En el 2009, acerca del Plan de Desarrollo del Departamento/Distrito Capital,....:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
a.	Existió suficiente claridad sobre el alcance de las normas que lo rigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	El Gobierno Nacional informó oportunamente sobre las normas que lo afectan en materia administrativa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	El Gobierno Nacional informó oportunamente sobre las normas que lo afectan en materia fiscal <sup>60</sup> .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

L50.	En el 2009, durante el seguimiento del Plan de Desarrollo del Departamento/Distrito Capital,....:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
a.	Existió una adecuada coordinación con las autoridades municipales/las localidades.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	Existió una adecuada coordinación con las autoridades nacionales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	El Gobierno Nacional informó oportunamente sobre las normas que lo afectan en materia administrativa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	Existió una participación activa de las distintas entidades del Gobierno Departamental/Distrital.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e.	Se buscó que fuera compatible con los Planes de Desarrollo de los municipios/las localidades.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f.	Se buscó que fuera consistente con los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g.	Respetó la autonomía del Consejo Departamental/Distrital de Planeación.		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h.	Atendió gran parte de las observaciones y sugerencias del Consejo Departamental/ Distrital de Planeación.		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



**IMPACTO SOCIAL DEL PLAN DE DESARROLLO.**

En la pregunta L51, indique su grado de conformidad o inconformidad con cada uno de los enunciados planteados.

L51.	Usted considera que, en el Departamento/Distrito Capital, con el Plan de Desarrollo actual...:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
a.	Mejóro el bien-estar <sup>61</sup> de la población del territorio.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	Aumentó la participación de la ciudadanía en la gestión pública.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	Mejoraron los niveles de competitividad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	Aumentó la capacidad del Gobierno para responder a las necesidades de la población	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

L52.	Durante el 2009, las secretarías en el área social cumplieron con...;	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
a.	La ampliación de coberturas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	El mejoramiento de la calidad de los servicios.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	La implementación de las políticas y regulaciones de Gobierno Nacional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	El manejo eficiente de los recursos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e.	La obtención de niveles razonables de equidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f.	La promoción de la participación ciudadana.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**IMPACTO ECONÓMICO DEL PLAN DE DESARROLLO.**

En la pregunta L53, indique su grado de conformidad o inconformidad con los enunciados planteados.



L53.	Usted considera que, a través del Plan de Desarrollo ,...:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
a.	Se asignaron los recursos públicos de manera responsable.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	El Departamento/Distrito Capital se consolidó como un polo de desarrollo regional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	Se diversificó la actividad económica del Departamento/Distrito Capital.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	Se contribuyó a la inserción de la economía Departamental/Distrital en el mercado nacional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e.	Se contribuyó a la inserción de la economía Departamental/Distrital en el mercado internacional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**PLAN DE DESARROLLO Y GESTIÓN POR RESULTADOS.**

En la pregunta L54, indique su grado de conformidad o inconformidad con los enunciados planteados.

L54.	En el 2009, en la Gobernación/el Distrito Capital...:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
a.	El presupuesto se ejecutó de acuerdo con los resultados esperados en el Plan de Desarrollo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	El presupuesto se ejecutó de acuerdo con las necesidades o proyectos de las dependencias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	Las áreas sociales prioritarias del Plan de Desarrollo lograron las metas establecidas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	La prestación de los servicios sociales cumplió con parámetros de calidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e.	La prestación de los servicios públicos cumplió con parámetros de calidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f.	Los resultados del Plan de Desarrollo se entregaron en términos de metas e indicadores previamente establecidos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g.	Los resultados de la ejecución presupuestal se entregaron en términos de metas e indicadores previamente establecidos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



### ALCANCE DE LA GESTIÓN PÚBLICA

L55.		<b>Durante el 2009, ¿Qué tanto la gestión pública del Departamento/Distrito Capital,...:</b>	<b>Mucho</b>	<b>Algo</b>	<b>Poco</b>	<b>Nada</b>
	a.	Se ha concentrado en las áreas sociales prioritarias del plan de desarrollo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	b.	Ha estado orientada por las exigencias de los ciudadanos del territorio?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	c.	Ha buscado la realización de los derechos de la población del territorio?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	d.	Ha estado acompañada de una estrategia de gobierno en línea?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	e.	Ha promovido la participación de las autoridades municipales que lo integran/aledañas?		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA

L56.		<b>Durante el 2009, ¿Qué tanto la evaluación de la gestión del Gobierno Departamental/Distrital se hizo ...:</b>	<b>Mucho</b>	<b>Algo</b>	<b>Poco</b>	<b>Nada</b>
	a.	En función de los <b>resultados de las políticas públicas</b> <sup>62?</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	b.	En función de los <b>resultados de la organización</b> <sup>63?</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	c.	En función de la satisfacción de la ciudadanía?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	d.	Teniendo en cuenta el resultado de la evaluación de desempeño de los funcionarios en la organización?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	e.	Teniendo en cuenta la calidad del servicio que los funcionarios le prestan al ciudadano?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

L57.		<b>Durante el 2009, respecto a la gestión del Gobernador/Alcalde Mayor y su equipo de trabajo se puede afirmar que...:</b>	<b>Totalmente de Acuerdo</b>	<b>De Acuerdo</b>	<b>Desacuerdo</b>	<b>Totalmente en Desacuerdo</b>
	a.	Ha estado dirigida a beneficiar exclusivamente los grupos políticos del Departamento/Distrito Capital.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	b.	Ha estado dirigida a satisfacer intereses privados a costa del interés general.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



	Durante el 2009, respecto a la gestión del Gobernador/Alcalde Mayor y su equipo de trabajo se puede afirmar que...:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
c.	Ha estado opacada por la gestión del Gobierno Nacional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	Ha facilitado la cooperación con los gobiernos municipales del Departamento/aledaños del Distrito Capital.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e.	Ha promovido la cooperación con el sector privado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f.	Ha promovido la cooperación con la sociedad civil.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g.	Ha dado prioridad a los asuntos fiscales sobre la promoción del desarrollo local y regional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h.	Ha permitido que primen los intereses del Gobierno Nacional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i.	Dejaron que primaran los intereses de la clase política del nivel nacional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<b>L58.</b>	¿Usted conoce las competencias que le corresponden al Departamento/ Distrito Capital en el marco de la descentralización?	<b>SI</b>	<input type="radio"/>	Continué con la pregunta L59
		<b>NO</b>	<input type="radio"/>	Continué con capítulo M



L59.	En el 2009, respecto a la Gobernación/ al Distrito Capital, se puede afirmar que...:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
a.	Ha tenido suficiente claridad sobre el alcance de sus competencias.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	La <b>capacidad Administrativa</b> de la entidad fue suficiente para el cumplimiento de sus funciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	La <b>capacidad Financiera</b> de la entidad fue suficiente para el cumplimiento de sus funciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	Ha promovido la interacción entre la Nación y los municipios del Departamento/los aledaños al Distrito Capital.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e.	Ha acertado en la formulación de planes, programas y proyectos para el desarrollo social.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f.	Ha acertado en la formulación de planes, programas y proyectos para el desarrollo económico.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g.	Ha estado atento a asesorar técnicamente a los municipios/ las localidades.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h.	Ha estado atento a asesorar técnicamente a las entidades ejecutoras de servicios <sup>64</sup> .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

L60.	Durante el 2009, el Gobierno Departamental/Distrital se ha caracterizado porque...:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
a.	Ha sido autónomo en la determinación de su estructura administrativa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	Ha sido independiente del Gobierno Nacional, en la definición y ejecución del presupuesto Departamental/Distrital.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	Ha contado con la suficiente autonomía para definir las escalas salariales de sus funcionarios.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	Ha definido, sin la intermediación del Gobierno Nacional, la planta de personal que requiere para su funcionamiento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e.	Ha hecho esfuerzos para generar recursos propios distintos a los existentes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f.	Ha contado con los recursos suficientes por concepto de transferencias, para atender las necesidades territoriales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>





	Durante el 2009, el Gobierno Departamental/Distrital se ha caracterizado porque...:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
g.	Ha tenido la suficiente autonomía para distribuir los recursos que recibe por concepto de transferencias.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h.	Ha sido responsable en el manejo de su deuda pública.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### M. PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Los siguientes enunciados buscan conocer la percepción de los servidores públicos territoriales con respecto a la participación ciudadana en los planes y programas que desarrollan sus entidades y la importancia de la misma para el departamento.

#### PROMOCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA

En las preguntas M61 y M62, indique su grado de conformidad o inconformidad con los enunciados planteados.

M61.	Durante el 2009, respecto a la gestión del Gobernador/Alcalde Mayor y su equipo de trabajo se puede afirmar que...:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
a.	Ha promovido la intervención de la ciudadanía en los asuntos públicos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	Ha mantenido informada a la ciudadanía sobre los programas y proyectos clave del Plan de Desarrollo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	Ha hecho lo posible por eliminar los obstáculos a la participación ciudadana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	Ha contado con una estrategia de participación de la ciudadanía en el territorio.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Durante el 2009, el Gobierno Departamental/Distrital...:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
a.	Estimuló la participación de la ciudadanía en el seguimiento del Plan de Desarrollo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	Estimuló la participación de la ciudadanía en el seguimiento a su desempeño.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



	Durante el 2009, el Gobierno Departamental/Distrital...:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
c.	Respondió a los requerimientos de información por parte de la ciudadanía.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	Atendió las observaciones expresadas a través del sistema de quejas, denuncias y reclamos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e.	Fue receptivo a las <b>observaciones realizadas por la ciudadanía</b> <sup>65</sup> .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

M63.	Durante el 2009, ¿Qué tanto la ciudadanía participó en...:	Mucho	Algo	Poco	Nada
a.	El seguimiento del Plan de Desarrollo Departamental/Distrital?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	La definición del presupuesto del Departamento/Distrito Capital?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	El control social de la gestión de la Gobernación/del Distrito Capital?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	El control social de la contratación de la Gobernación/del Distrito Capital?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

M64.	En el 2009, con relación a la designación del Gabinete Departamental/Distrital, usted considera que...:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
a.	Fue visible a la ciudadanía.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	Contó con el control social de la ciudadanía.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	Afectó la continuidad de las políticas públicas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	Reflejó la composición política del departamento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e.	Garantizó independencia de la clase política local.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f.	Se caracterizó por nombrar los funcionarios más calificados para el cargo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



## OBSERVACIONES

**“En el siguiente espacio escriba sus comentarios finales a la Encuesta que acaba de diligenciar. Agradecemos sus observaciones con respecto a la extensión del cuestionario, a la claridad en el lenguaje utilizado, a la forma como se plantearon las preguntas, a la pertinencia de los temas incluidos y al esfuerzo que implicó para ustedes este ejercicio”**

**(Nota: Esta sección sólo aplica para la versión web del cuestionario)**

**“Usted ha terminado de diligenciar la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Departamental –EDID – 2009.”  
La información ha sido enviada exitosamente**

**Gracias por su participación. Los resultados de la encuesta estarán disponibles próximamente en la página Web [www.dane.gov.co](http://www.dane.gov.co), donde también podrá consultar los resultados de años anteriores accediendo al vínculo EDI Departamental**



### Anexo E. Formato de novedades

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA - DANE -  
 ENCUESTA DE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL - EDI - 2009  
 CONTROL DE ENTREGA Y RECIBO DE LA COMUNICACIÓN DEL DANE A LOS SERVIDORES SELECCIONADOS  
 Formato EDI - E - 001 (para ser diligenciado por la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad)



ENTIDAD: \_\_\_\_\_ Responsable: \_\_\_\_\_

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Nº	SERVIDORES SELECCIONADOS	Método de recolección	Fecha recibo de la comunicación	Firma del servidor	Código Novedad	Programación	OBSERVACIONES	
						Fecha	Hora	
<b>CAUSAS DE NOVEDADES</b>								
	01. Trabajo fuera de la ciudad							09. Menos de 1 año de vinculación
	02. Comisión							10. Reuniones en otra entidad
	03. Retirado, pensionado, jubilado							11. Descanso compensatorio
	04. Incapacidad médica							12. Licencia no remunerada
	05. Fallecido							13. Permiso remunerado
	06. Decreto escisión							14. Licencia de maternidad
	07. Vacaciones							15. Comunicado entregado tarde
	08. Secuestrado							16. Otra causa (especificar)
<p><b>INSTRUCCIONES PARA EL DILIGENCIAMIENTO:</b> En la Oficina de Recursos Humanos de cada Entidad, se debe diligenciar este formato y entregarlo al Supervisor del DANE.          Escriba el nombre de la Entidad y el nombre de la persona responsable de entregar las comunicaciones a los servidores.          Cada servidor seleccionado, al recibir la comunicación del DANE, debe registrar en la columna 4 la fecha de recibo, y en la 5, firmará el recibido.          Si algún servidor seleccionado no puede diligenciar la encuesta por alguna de las causas de novedades indicadas; se deberá registrar para él en la columna 6 el código respectivo, ej. 07.          En las columnas 7 y 8 está la programación del día y la hora cuando cada servidor debe asistir al salón destinado para el diligenciamiento de la encuesta.</p>								

