

Departamento Administrativo  
Nacional de Estadística



Diseño  
DSO

Dirección de Metodología y Producción  
Estadística – DIMPE

**Diseño Temático**  
**Encuesta sobre Ambiente y**  
**Desempeño Institucional– EDI-**

Agosto 2013



**Diseño Temático**  
**Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional- EDI-**

CÓDIGO: DSO-EDI-DTE--01  
VERSIÓN: 05  
PÁGINA: 2  
FECHA: 29-08-2013

<b>PROCESO:</b> Diseño	<b>SUBPROCESO:</b> Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI	
<b>ELABORÓ:</b> Temático EDI	<b>REVISÓ:</b> Coordinador Temática Social DIMPE	<b>APROBÓ:</b> Director Técnico DIMPE

## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>1. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>5</b>
<b>2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>6</b>
<b>3. OBJETIVOS.....</b>	<b>7</b>
<b>3.1 OBJETIVO GENERAL.....</b>	<b>7</b>
<b>3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....</b>	<b>8</b>
<b>4. MARCO DE REFERENCIA.....</b>	<b>8</b>
<b>4.1 TEORÍA E HIPÓTESIS FUNDAMENTALES.....</b>	<b>8</b>
<b>4.2 MARCO CONCEPTUAL.....</b>	<b>10</b>
<b>4.2.1 PRIMER CONCEPTO: AMBIENTE INSTITUCIONAL.....</b>	<b>11</b>
<b>4.2.2. SEGUNDO CONCEPTO: DESEMPEÑO INSTITUCIONAL.....</b>	<b>13</b>
<b>4.2.3 PLANEACIÓN DEL DESARROLLO.....</b>	<b>14</b>
<b>5.3. LA EDI Y LA MEDICIÓN DE LA GOBERNANZA Y LA GOBERNABILIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO.....</b>	<b>16</b>
<b>5. CUESTIONARIO.....</b>	<b>19</b>
<b>5.1 TIPOS DE PREGUNTA.....</b>	<b>19</b>
<b>5.2 ESCALAS DE RESPUESTA.....</b>	<b>19</b>
<b>5.3 ESTRUCTURA DEL CUESTIONARIO.....</b>	<b>20</b>

	<b>Diseño Temático</b> <b>Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional- EDI-</b>		CÓDIGO: DSO-EDI-DTE--01 VERSIÓN: 05 PÁGINA: 3 FECHA: 29-08-2013
	<b>PROCESO:</b> Diseño	<b>SUBPROCESO:</b> Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI	
<b>ELABORÓ:</b> Temático EDI	<b>REVISÓ:</b> Coordinador Temática Social DIMPE	<b>APROBÓ:</b> Director Técnico DIMPE	

## INTRODUCCIÓN

En Colombia, luego de la promulgación de la Constitución Política de 1991, el tipo de intervención estatal y su alcance fueron modificados. A grandes rasgos se pasó de un activismo estatal a un estado con funciones intermedias o mínimas dependiendo del sector. Ese cambio de orden macro-institucional se ha traducido en un cambio de las organizaciones para acoplarse a las nuevas competencias y responsabilidades. Por tal motivo, es necesario analizar la capacidad y eficacia del estado para implementar tales atribuciones del nuevo modelo de gestión pública, así como su transformación en políticas públicas.

En el ámbito de la administración pública se carece de un conjunto de indicadores que integre la mayor cantidad de información sobre la burocracia, de tal forma que se pueda tipificar el nivel de desarrollo de las organizaciones en un momento dado así como describir su cambio a lo largo del tiempo.

Las evaluaciones existentes en la materia, enfatizan la detección de riesgos de corrupción en la administración pública, con el fin de adoptar hacia el futuro una política preventiva<sup>1</sup>. La estructura, la trama de relaciones y las motivaciones de las organizaciones burocráticas es más profunda y variada, como para fijarse en una sola dimensión de su comportamiento. Esa mirada unidimensional se traduce en la conformación de marcos de diagnóstico incompletos que impiden que las políticas se formulen y evalúen de manera consistente y coherente.

Las mediciones recientes, que buscan una aproximación directa y objetiva sobre el desempeño de las entidades públicas<sup>2</sup>, como por ejemplo el Índice de Transparencia (Nacional y Departamental), tienen dificultades metodológicas<sup>3</sup>. En ese sentido, cabe resaltar que la medición del desempeño y el cambio organizacional no guarda una correspondencia total con los conceptos que se establecen. Razón por la cual se requiere la constitución de una batería de indicadores, donde la conformación de una clasificación del desarrollo de las organizaciones públicas constituye un avance.

Para evitar tales dificultades y aminorar los sesgos analíticos que se derivan de las mediciones en esta materia, surge la necesidad de constituir información complementaria sobre el comportamiento de las organizaciones públicas, a partir de la detección de actitudes, motivaciones y percepciones. Por tal motivo, en el 2005, el DANE adoptó un

<sup>1</sup> Ver Departamento Nacional de Planeación 2005. *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.

<sup>2</sup> Incliniéndose por el análisis del fenómeno de la corrupción burocrática.

<sup>3</sup> Una práctica común consiste en atribuir a los componentes propiedades que no tienen. Por ejemplo a partir de la estimación de la eficacia de una entidad se infiere el nivel de corrupción que esta tiene

	<b>Diseño Temático</b> <b>Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional- EDI-</b>		CÓDIGO: DSO-EDI-DTE--01 VERSIÓN: 05 PÁGINA: 4 FECHA: 29-08-2013
	<b>PROCESO:</b> Diseño	<b>SUBPROCESO:</b> Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI	
<b>ELABORÓ:</b> Temático EDI	<b>REVISÓ:</b> Coordinador Temática Social DIMPE	<b>APROBÓ:</b> Director Técnico DIMPE	

marco teórico<sup>4</sup> y en función del mismo reorganizó la información existente de la encuesta para los años 2003 y 2004, llevo a cabo el ejercicio para el 2005, con el fin de obtener informes técnicos anuales sobre el ambiente y desempeño institucional de la administración pública nacional<sup>5</sup>. A partir del año 2007, la encuesta se realiza anualmente en el marco del proyecto de estadísticas políticas y culturales del DANE. Los documentos resultantes de este esfuerzo se encuentran disponibles en la página Web Institucional del DANE, [www.dane.gov.co](http://www.dane.gov.co).

En su conjunto la EDI identifica la naturaleza de las organizaciones públicas, estableciendo si tienden a modernizarse. Esto permite establecer, en línea con la Nueva Economía Institucional y especialmente con la teoría de la Nueva Administración Pública, si las organizaciones presentan problemas de agencia, si apalancan la misión que se hayan trazado, si son proactivas con el cambio organizacional y si existen dependencias de trayectoria que inhiben su desarrollo.

La EDI, proporciona a la sociedad colombiana información básica y estratégica sobre la percepción que tienen los funcionarios públicos del desarrollo institucional (Ambiente y Desempeño) de las entidades públicas. En ese sentido servirá de apoyo en la formulación de políticas, tanto a nivel de todo el sector público como en el ámbito de cada entidad pública.

Este ejercicio analítico se replicará en otros niveles de gobierno y se enriquecería con miradas desde ángulos distintos al funcionario, incluyendo a la ciudadanía, los empresarios y los grupos de interés.

Como propósito de mediano plazo, la EDI apuntaría a complementar la evaluación de las reformas institucionales en el terreno de la administración pública que realizan otras entidades, especialmente el Departamento Nacional de Planeación, a través de la Dirección de Evaluación de Políticas y la Vicepresidencia de la República por intermedio del Programa Presidencial de Lucha contra la Corrupción.

Por último, una mayor confiabilidad y oportunidad de la información sobre los aspectos investigados, apuntaría a fomentar el control social a través de mecanismos como las veedurías ciudadanas, de tal forma que se vaya institucionalizando el ejercicio de pesos y contrapesos como condición *sine qua non* de la gobernabilidad democrática.

<sup>4</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".

<sup>5</sup> Cabe advertir que la encuesta solo considera aquellas entidades del orden nacional con sede en Bogotá pertenecientes a las ramas del poder público, organismos de control y a las Corporaciones Autónomas Regionales ubicadas en el nivel regional.

	<b>Diseño Temático</b> <b>Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional- EDI-</b>		CÓDIGO: DSO-EDI-DTE--01 VERSIÓN: 05 PÁGINA: 5 FECHA: 29-08-2013
	<b>PROCESO:</b> Diseño	<b>SUBPROCESO:</b> Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI	
<b>ELABORÓ:</b> Temático EDI	<b>REVISÓ:</b> Coordinador Temática Social DIMPE	<b>APROBÓ:</b> Director Técnico DIMPE	

El documento, que consta de cinco partes, esboza el diseño temático de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional EDI. Primero, se presenta una contextualización sociopolítica y una justificación de la investigación frente a otras mediciones existentes en Colombia. Segundo, se mencionan algunos de los principales antecedentes de la encuesta. Tercero, se encuentran los objetivos de la encuesta, con el fin de captar su alcance analítico cuantitativo. Cuarto se presenta su marco conceptual; y finalmente en la quinta sección se encuentra descrita la estructura general del instrumento de recolección.

## 1. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

En el ámbito de la administración pública se carece de un conjunto de indicadores que integre la mayor cantidad de información sobre la burocracia, de tal forma que se pueda tipificar el nivel de desarrollo de las organizaciones en un momento dado así como describir su cambio a lo largo del tiempo.

Las evaluaciones existentes en la materia, enfatizan la detección de riesgos de corrupción en las entidades públicas, con el fin de adoptar hacia el futuro una política preventiva<sup>6</sup>. La estructura, la trama de relaciones y las motivaciones de las organizaciones burocráticas es más profunda y variada, como para fijarse en una sola dimensión de su comportamiento. Esa mirada unidimensional se traduce en la conformación de marcos de diagnóstico incompletos que impiden que las políticas se formulen y evalúen de manera consistente y coherente.

En contraposición, la EDI, en el marco de una perspectiva integral, identifica la naturaleza de las organizaciones públicas, estableciendo si tienden a modernizarse o no, y qué condiciones son propicias para delinear un patrón de comportamiento organizacional, ya sea dependiente, autónomo o interdependiente.

Esto permite establecer, en línea con la Nueva Economía Institucional y especialmente con la teoría de la Nueva Administración Pública, si las organizaciones presentan problemas de agencia<sup>7</sup>, si apalancan la misión que se hayan trazado<sup>8</sup>, si son proactivas con el cambio organizacional, si existen dependencias de trayectoria que inhiben su desarrollo y si existen elevados costos de transacción que impidan la adopción de relaciones típicas del mecanismo del mercado.

Frente a la administración pública de carácter municipal y departamental, el proceso de descentralización enfrenta una serie de obstáculos y está marcado por el surgimiento de disyuntivas entre sus diversos componentes (fiscal, administrativo y político). En ese

<sup>6</sup> Ver Departamento Nacional de Planeación 2005. *Información y Corrupción en Colombia: Victimización, Experiencia y Percepción*. Bogotá, D.C. y Transparencia por Colombia. 2006. *Índice de Transparencia Nacional. Resultados 2004 y Resultados 2005*. Colección Documentos Observatorio de Integridad, No. 7.

<sup>7</sup> Reflejados en la presencia de fenómenos asociados a la asimetría e incompletitud de la información, tales como el riesgo moral y la selección adversa.

<sup>8</sup> A través de diversas formas de interpretar la eficacia organizacional.

	<b>Diseño Temático</b> <b>Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional- EDI-</b>		CÓDIGO: DSO-EDI-DTE--01 VERSIÓN: 05 PÁGINA: 6 FECHA: 29-08-2013
	<b>PROCESO:</b> Diseño	<b>SUBPROCESO:</b> Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI	
<b>ELABORÓ:</b> Temático EDI	<b>REVISÓ:</b> Coordinador Temática Social DIMPE	<b>APROBÓ:</b> Director Técnico DIMPE	

sentido, surge la necesidad de construir indicadores que se acerquen a operacionalizar los asuntos en cuestión, de tal forma que se pueda discernir el grado de profundización del proceso.

En ese sentido, la EDI, proporciona a la sociedad colombiana información básica y estratégica sobre la percepción que tienen los funcionarios públicos del desarrollo institucional de la descentralización de los entes territoriales. En ese sentido, servirá de apoyo en la formulación de políticas de descentralización.

## 2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación sobre el desempeño de las organizaciones públicas empezó, como un trabajo coordinado, dentro de un memorando de entendimiento, entre el DANE, el Departamento Nacional de Planeación, el Programa Presidencial de Lucha contra la Corrupción y la Corporación Transparencia por Colombia. El DANE, dentro de la lógica de la demanda, se encargó de la organización de los operativos, mientras la corporación aportó un cuestionario estructurado. Bajo ese esquema se realizaron los ejercicios 2003 y 2004.

Ante el rompimiento del memorando de entendimiento en marzo de 2005, el DANE, asumió bajo su responsabilidad la encuesta. En ese sentido, se adaptó un marco teórico<sup>9</sup> y, en función del mismo, se reestructuró la información existente (versiones 2003 y 2004), y se llevó a cabo el ejercicio para el 2005, bajo parámetros técnicos que condujeron a un cuestionario mejor fundamentado. La información obtenida alimentó informes técnicos sobre el ambiente y desempeño institucional de la administración pública nacional para los años 2004 y 2005.

Mediante decisión ejecutiva emitida en octubre de 2006, el DANE implementó una importante evolución tecnológica, cambiando el método de recolección papel, por la aplicación de dispositivos electrónicos de captura (vía Web y Dispositivos Móviles de Captura DMC) debido a las múltiples ventajas en oportunidad y calidad de la información que representan el uso de estas tecnologías. Este mejoramiento tecnológico ha permitido que desde el año 2007 se hayan programado la realización de una encuesta a nivel nacional complementada con un esfuerzo equiparable a nivel departamental.

Desde 2007 la operación está circunscrita al tema de Gobernabilidad y Derechos, dentro del proyecto de Estadísticas Políticas y Culturales del DANE. Este marco temático permite darle mayor alcance a las operaciones que lo integran, contribuyendo de manera decidida

<sup>9</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”.

	<b>Diseño Temático</b> <b>Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional- EDI-</b>		CÓDIGO: DSO-EDI-DTE--01 VERSIÓN: 05 PÁGINA: 7 FECHA: 29-08-2013
	<b>PROCESO:</b> Diseño	<b>SUBPROCESO:</b> Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI	
<b>ELABORÓ:</b> Temático EDI	<b>REVISÓ:</b> Coordinador Temática Social DIMPE	<b>APROBÓ:</b> Director Técnico DIMPE	

a cerrar la brecha de información que separa a la comunidad científica de la ciencia política respecto a la economía.

En la medida en que se genere información de gobernanza y gobernabilidad en distintos ámbitos sociopolíticos, los operadores políticos contarán con un insumo invaluable para una apropiada toma de decisiones.

Como un reconocimiento a la calidad de la operación estadística, en 2007 la investigación participó en el Premio Regional de la Innovación Estadística, organizado por el Banco Mundial, donde alcanzó la primera fase del concurso ganándose el derecho a aparecer reseñado en un documento técnico de la organización multilateral.

En el año 2008 se introdujeron nuevos componentes temáticos en el instrumento de recolección, con el propósito de obtener percepciones respecto al ambiente laboral, al cumplimiento de principios y normas en el proceso de contratación de bienes y servicios, al proceso de renovación de la carrera administrativa, al impacto del sistema de evaluación del desempeño, y al impacto de los planes de gestión de las entidades públicas. Y en el año 2009 se amplió la cobertura temática, introduciendo nuevos temas como fueron Planeación, Presupuesto y Evaluación y Control.

A partir del año 2010 se buscó dar mayor relevancia a las variables de estudio generadas por la encuesta, como insumo de interés para el análisis institucional, razón por la cual se amplió el espectro de la información publicada, dejando a disposición de los ciudadanos la totalidad de los resultados obtenidos, desagregados para el total nacional, por entidad, sector institucional y grupo funcional, así como por desagregaciones como sexo, tiempo de servicio y nivel jerárquico.

Entre el año 2011 y 2012 se continua realizando la revisión y ajuste de la metodología e instrumentos de recolección, velando por conservar la comparabilidad con los ejercicios anteriores e incorporando desarrollos recientes relacionados con la administración pública, especialmente en los temas de rendición de cuentas y atención al ciudadano acorde a los lineamiento planteados en los documentos CONPES 3654 y 3649 de 2010.

Durante el año 2012 y 2013, el DANE participó en el diseño del documento CONPES anticorrupción, razón por la cual se revisaron las variables relacionadas con el tema de prevención de prácticas irregulares y se incorporaron algunas preguntas sobre el tema, a partir de las consideraciones planteadas por la Secretaria de Transparencia de la Presidencia de la República.

### 3. OBJETIVOS

#### 3.1 OBJETIVO GENERAL

	<b>Diseño Temático</b> <b>Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional- EDI-</b>		CÓDIGO: DSO-EDI-DTE--01 VERSIÓN: 05 PÁGINA: 8 FECHA: 29-08-2013
	<b>PROCESO:</b> Diseño	<b>SUBPROCESO:</b> Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI	
<b>ELABORÓ:</b> Temático EDI	<b>REVISÓ:</b> Coordinador Temática Social DIMPE	<b>APROBÓ:</b> Director Técnico DIMPE	

Conocer la percepción de los servidores públicos sobre el ambiente y el desempeño institucional de las entidades del orden nacional a las que prestan sus servicios.

### 3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Obtener información sobre la percepción de los servidores públicos respecto al ambiente institucional de las entidades, a partir del conocimiento sobre el nivel existente de credibilidad en las reglas, en las políticas y frente a los recursos
- Recoger información sobre la percepción de los funcionarios públicos respecto al desempeño institucional de las entidades, a través del conocimiento sobre los logros alcanzados en gestión por resultados, rendición de cuentas y prevención de prácticas irregulares
- Generar indicadores de desarrollo de la administración pública nacional, que permitan clasificar las organizaciones burocráticas en un momento dado y comparar su evolución a lo largo del tiempo
- .

## 4. MARCO DE REFERENCIA

### 4.1 TEORÍA E HIPÓTESIS FUNDAMENTALES

La información que se obtenga a nivel de cada entidad sirve de base para verificar la siguiente hipótesis: El desempeño de una organización pública depende del Ambiente Institucional en el que se desenvuelven sus funcionarios. A medida que se configura un ambiente institucional proclive al respeto por las normas, el desempeño de la entidad se incrementa. Por consiguiente, si el ambiente conduce a un comportamiento donde en la organización suceden interferencias en los procesos (Vg. de tipo clientelista), las posibilidades de un mejor desempeño de la entidad se ven disminuidas. Es decir, estaría dirigida a satisfacer intereses particulares.

Por el contrario, si en el ambiente de la organización impera el respeto por las normas, aumenta la posibilidad de que sus servicios vayan orientados a la satisfacción del interés general y de los funcionarios mismos. En la ecuación 1 se encuentra la relación funcional entre Ambiente y Desempeño Institucional.

$D_i = f(A_i), \quad i = (1, 2, \dots, n) \quad (1)$
Donde,
D= Desempeño Institucional; A= Ambiente ; n= número de entidades territoriales

**PROCESO:** Diseño

**SUBPROCESO:** Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI

**ELABORÓ:** Temático EDI

**REVISÓ:** Coordinador Temática Social DIMPE

**APROBÓ:** Director Técnico DIMPE

A nivel de análisis estadístico se espera demostrar que el ambiente en las entidades públicas incide en su desempeño institucional. La hipótesis se verificará a nivel de entidades, sectores institucionales y grupos funcionales de acuerdo a la estructura del Estado en Colombia. Esto permitirá visualizar la capacidad de las entidades públicas luego del cambio en el modelo de gestión pública que implicó la promulgación de la Constitución Política Nacional de 1991.

Con la información de la encuesta, en primer lugar, se obtienen datos sobre el nivel de aceptación que tienen los funcionarios respecto a órdenes o mandatos, que se plantean en términos de un conjunto recursos (institucionales, físicos, humanos y financieros), que se generan externa y/o internamente. Si los funcionarios consideran confiable dicho conjunto<sup>10</sup>, se concluye que existe un mejor ambiente institucional. Esto se traduce en que la entidad cuente con incentivos favorables para adoptar un comportamiento proclive a mostrar mayores niveles de gobernabilidad.

Una entidad muestra un mayor gobernabilidad cuando adquiere hábitos relacionados con su capacidad para adaptar su actividad al modelo de gestión por resultados, para ser transparente (Rendición de Cuentas<sup>11</sup>) y para incrementar el orgullo y la reputación de sus funcionarios (Bienestar Laboral).

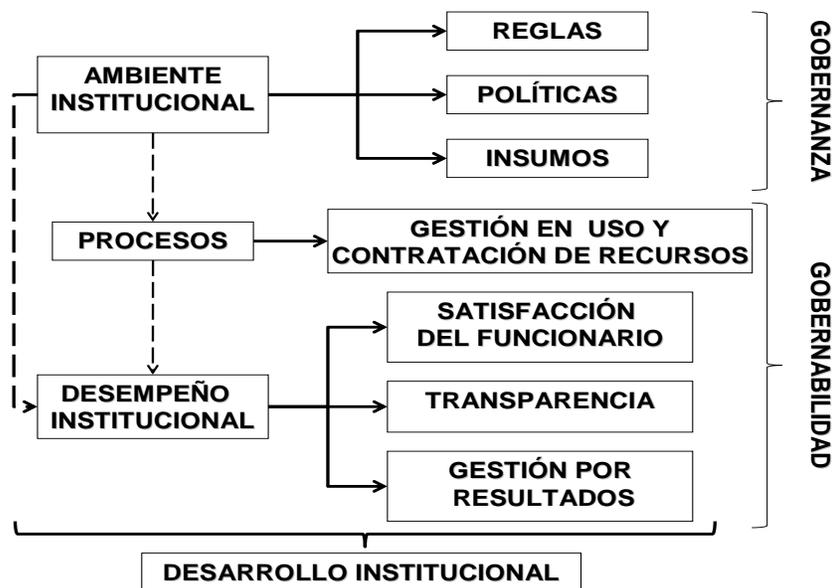
En resumen, si los funcionarios consideran que el conjunto de recursos es confiable; eso se ve reflejado en un mejor desempeño en el ejercicio de la función pública que se le ha asignado en el marco de la constitución y las leyes. En el gráfico 1 se esboza esta relación entre insumos, procesos y servicios.

<sup>10</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>11</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 la gestión y contratación de la entidad se perciben como un problema, y los funcionarios no las reportan, por diversas razones, queda comprobado que el sistema de rendición de cuentas que tiene la entidad no es proclive a la transparencia.

	<b>Diseño Temático</b> <b>Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional- EDI-</b>		CÓDIGO: DSO-EDI-DTE--01 VERSIÓN: 05 PÁGINA: 10 FECHA: 29-08-2013
	<b>PROCESO:</b> Diseño	<b>SUBPROCESO:</b> Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI	
<b>ELABORÓ:</b> Temático EDI	<b>REVISÓ:</b> Coordinador Temática Social DIMPE	<b>APROBÓ:</b> Director Técnico DIMPE	

Gráfico 1. Relación de conceptos



## 4.2 MARCO CONCEPTUAL

El grupo técnico de la EDI, tomó en cuenta los siguientes criterios para la organización del mapa conceptual de la encuesta (ver Cuadro 1).

Cuadro 1. Conceptualización

CRITERIO	
Identificación de Atributos	<b>Especificidad conceptual:</b> Evitar definiciones maximalistas (incluir atributos irrelevantes) y minimalistas (excluir atributos relevantes). Cuantos más atributos incluye considera aspectos irrelevantes, cuantos más atributos excluye no considera aspectos relevantes.
Organización Jerárquica	<b>Lógica Conceptual:</b> Dilucidar adecuadamente las ramas de un árbol conceptual. Esto quiere decir que los atributos menos abstractos están subordinados a los mas abstractos. Evitar la redundancia (doble conteo) y que un componente este ubicado en el atributo inapropiado.

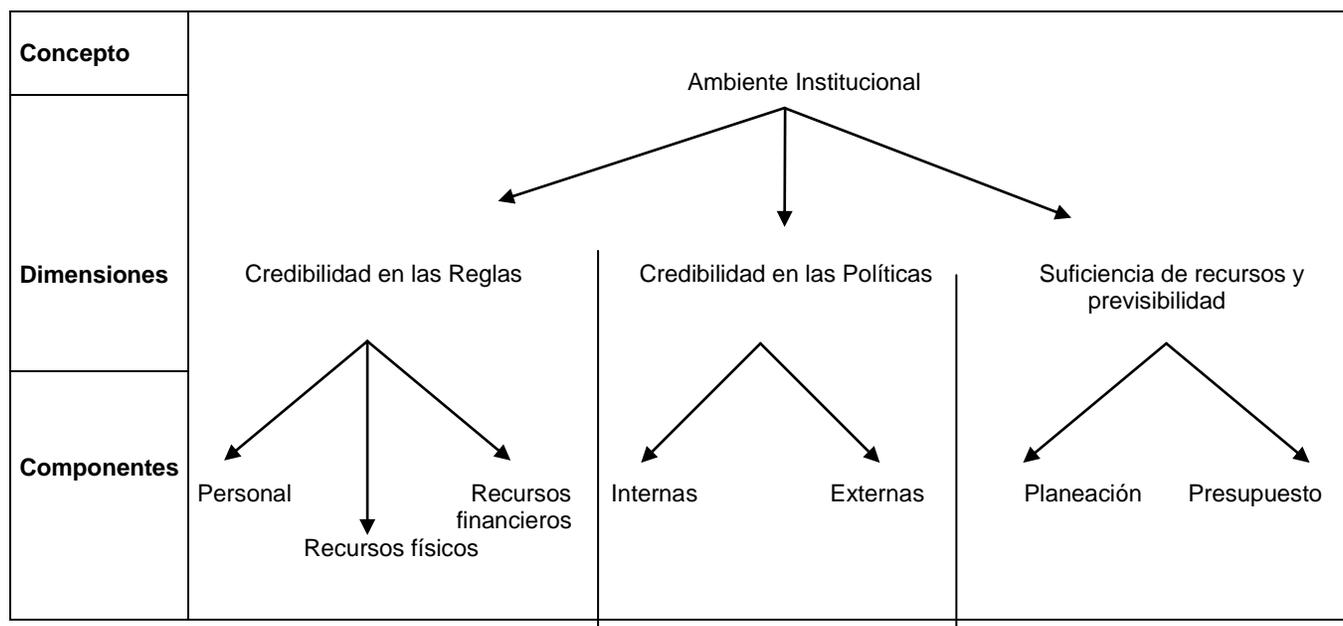
<b>PROCESO:</b> Diseño	<b>SUBPROCESO:</b> Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI	
<b>ELABORÓ:</b> Temático EDI	<b>REVISÓ:</b> Coordinador Temática Social DIMPE	<b>APROBÓ:</b> Director Técnico DIMPE

Fuente: Munk y Verkuilen (2002). "Conceptualizing and Measuring Democracy: Evaluating Alternative Indices" en Comparative Political Studies, Vol. 35, No. 1, February, 5-34.

Luego, partimos del siguiente esquema, ordenado de mayor a menor nivel de jerarquía, para organizar los distintos conceptos que abordamos:

- a. Concepto
- b. Dimensiones
- c. Componentes
- d. Subcomponentes

#### 4.2.1 PRIMER CONCEPTO: AMBIENTE INSTITUCIONAL



Donde,

#### **AMBIENTE INSTITUCIONAL**

Corresponde a la percepción de los funcionarios con respecto a las reglas, políticas y recursos disponibles en la entidad. Caracteriza la calidad de los recursos institucionales, físicos, humanos y financieros puestos a disposición de la entidad.

Son las condiciones y circunstancias en que los funcionarios desempeñan su labor:

<b>PROCESO:</b> Diseño	<b>SUBPROCESO:</b> Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI	
<b>ELABORÓ:</b> Temático EDI	<b>REVISÓ:</b> Coordinador Temática Social DIMPE	<b>APROBÓ:</b> Director Técnico DIMPE

- Las relaciones laborales las crean, las mantienen o las cambian los grupos de personas que trabajan en la entidad.
- Las circunstancias, en parte, se moldean con la gestión de la gerencia pública.
- La disponibilidad y el uso óptimo de recursos humanos, físicos y financieros coadyuvan a crear circunstancias propicias o adversas para un buen desempeño laboral

Los componentes que conforman este concepto son:

- **CREDIBILIDAD EN LAS REGLAS**

Percepción de los servidores públicos respecto al ambiente laboral en que se implementan y desarrollan las reglas formales de la gestión pública en la entidad.

En este componente se indaga por temas relacionados con las relaciones entre el personal, el respeto a las decisiones, la actitud de los directivos, la relación funcionario –entidad, motivaciones para la permanencia en la entidad, carga laboral y contratación.

- **CREDIBILIDAD EN LAS POLÍTICAS**

Percepción sobre la pertinencia e imparcialidad en la implementación de políticas y directrices en la entidad, tanto internas como externas.

En este componente se indaga por la implementación de directrices internas (resoluciones, memorandos, circulares,etc), directrices externas.

- **SUFICIENCIA DE RECURSOS Y PREVISIBILIDAD**

Percepción de los servidores públicos sobre la planeación de los recursos humanos, físicos y presupuestales de la entidad.

En este componente se indaga sobre información sobre los planes institucionales, así como algunos aspectos vinculados a la programación y ejecución presupuestal.

**PROCESO:** Diseño

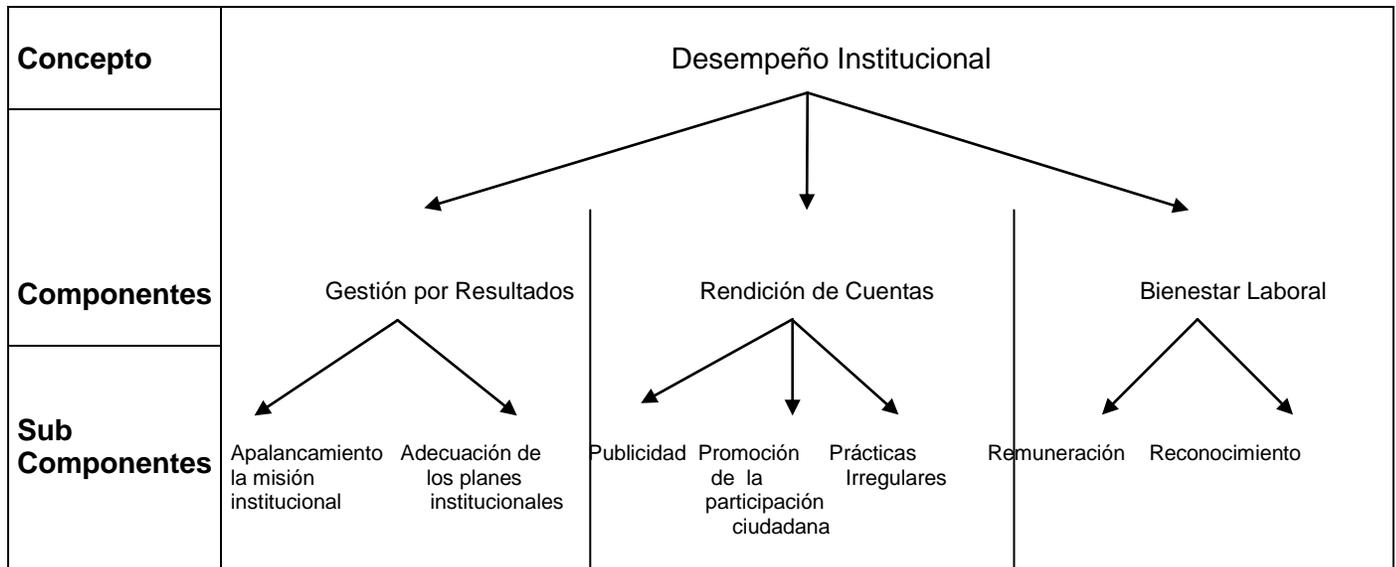
**SUBPROCESO:** Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI

**ELABORÓ:** Temático EDI

**REVISÓ:** Coordinador Temática Social DIMPE

**APROBÓ:** Director Técnico DIMPE

#### 4.2.2. SEGUNDO CONCEPTO: DESEMPEÑO INSTITUCIONAL



Donde,

#### DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

Percepción de los funcionarios con respecto a la capacidad de la entidad para emprender procesos relacionados con la Gestión por Resultados, la Rendición de Cuentas y la promoción del Bienestar Laboral.

Los componentes analizados en el marco del concepto de desempeño institucional se presentan como elementos transversales a las dimensiones analíticas planteadas dentro del concepto de ambiente institucional

- **GESTIÓN POR RESULTADOS**

Percepción sobre la implementación de herramientas de gestión para el cumplimiento de los objetivos y estrategias de la entidad.

- **RENDICIÓN DE CUENTAS**

Percepción de los funcionarios con respecto a la calidad de la información que se entrega al ciudadano. Adicionalmente se indaga sobre percepción de los servidores públicos con respecto a las acciones para prevenir las prácticas irregulares en sus entidades, su incidencia en la organización y las estrategias implementadas por la entidad para no permitir que se desarrollen.

	<b>Diseño Temático</b> <b>Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional- EDI-</b>		CÓDIGO: DSO-EDI-DTE--01 VERSIÓN: 05 PÁGINA: 14 FECHA: 29-08-2013
	<b>PROCESO:</b> Diseño	<b>SUBPROCESO:</b> Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI	
<b>ELABORÓ:</b> Temático EDI	<b>REVISÓ:</b> Coordinador Temática Social DIMPE	<b>APROBÓ:</b> Director Técnico DIMPE	

- **BIENESTAR LABORAL**

Percepción relacionada al nivel de satisfacción del funcionario con respecto a la remuneración y el reconocimiento de su labor desempeñada.

#### 4.2.3 PLANEACIÓN DEL DESARROLLO

El concepto de desarrollo es ambiguo y ha evolucionado acorde a los cambios en los paradigmas ideológicos, aunque por lo general se ha asociado en mayor o menor medida a otros términos como riqueza, progreso, crecimiento, condiciones de vida, entre otros. Sin embargo, en líneas generales plantea una relación entre grupos poblacionales, territorio y economía, en donde el concepto de desarrollo se asume como un proceso social en el cual se busca transformar unas condiciones existentes en un momento determinado.

A partir de los procesos de descentralización promovidos desde la Constitución de 1991, la vinculación entre territorio, población y desarrollo ha sido más evidente, tomando fuerza el concepto de desarrollo territorial, entendido como “el proceso de cambio progresivo, que propicia la armonía entre: el bienestar de la población, el uso del territorio, la conservación y protección de los recursos naturales, y de las actividades productivas; a efecto de lograr el mejoramiento de la calidad de vida de la población, bajo un enfoque de sostenibilidad”<sup>12</sup>.

Este concepto toma como base el enfoque de desarrollo endógeno planteado por Boisier<sup>13</sup>, en donde se busca una construcción colectiva de futuro desde el propio territorio, a partir de la optimización de los recursos y potencialidades existentes y en donde habitan múltiples actores que pueden ser motor de cambio.

Este concepto implica un proceso complejo en el cual se requiere la participación de múltiples actores tanto para la identificación de las características del territorio en cuanto a fortalezas y debilidades, con el fin de diseñar estrategias consensuadas para el mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes. Proceso para el cual se han identificado cuatro dimensiones del desarrollo territorial: económica, social, ambiental e institucional.<sup>14</sup>

Esta visión se plasma territorialmente a través de los planes de desarrollo, y tiene fundamento en el artículo 339 de la Constitución Política, en el cual los planes de desarrollo “señalarán los propósitos y objetivos de largo plazo, las metas y prioridades de

<sup>12</sup> Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial (2004). “Guía metodológica 2. Elementos poblacionales

para el Ordenamiento Territorial”. Serie: Población, Ordenamiento y Desarrollo, Bogotá.

<sup>13</sup> Boisier, Sergio (2004, mayo) Desarrollo endógeno. ¿para qué?, ¿para quién?. Santiago de Chile: CEPAL.

<sup>14</sup> Departamento Nacional de Planeación (2009). “elementos básicos para la planeación y el desarrollo territorial, Bogotá.

**PROCESO:** Diseño

**SUBPROCESO:** Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI

**ELABORÓ:** Temático EDI

**REVISÓ:** Coordinador Temática Social DIMPE

**APROBÓ:** Director Técnico DIMPE

la acción estatal a mediano plazo y las estrategias y orientaciones generales de la política económica, social, y ambiental que serán adoptadas por el gobierno”.

La Ley Orgánica del Plan de Desarrollo señala los procedimientos y mecanismos para la elaboración, aprobación, ejecución, seguimiento, evaluación y control de los planes de desarrollo. Igualmente, con respecto a las entidades territoriales también tiene la obligación de realizar este proceso de planificación de forma coordinada y coherente con el Plan Nacional de Desarrollo, para lo cual se establecen una serie de instancias y autoridades que intervienen en el diseño monitoreo y evaluación de los planes de desarrollo territoriales.

Aunque estos procesos de planificación son relativamente nuevos en el ámbito territorial, han implicado una mayor responsabilidad por parte de las autoridades públicas con respecto a la concreción de los programas gobierno local, ya que constituye un instrumento de planificación que orienta las acciones de los gobernantes y permite hacer seguimiento a los avances, logros y debilidades de sus administraciones.

Como marco orientador de la acción pública en los departamentos, la EDI indaga a los funcionarios del nivel central de las gobernaciones sobre algunos aspectos relacionados con el diseño, implementación y alcance del plan de desarrollo y en general a la gestión pública en sus respectivos departamentos.

Igualmente, teniendo en cuenta el contexto participativo en el cual se enmarcan los procesos de planificación del desarrollo, se incluyen algunas preguntas relacionadas con la participación ciudadana desde la perspectiva de los funcionarios, indagando como perciben la actuación de la administración departamental frente a la ciudadanía; y también, como perciben su participación en los planes y programas desarrollados por sus entidades.

Estas dimensiones y componentes de los conceptos de Ambiente y Desempeño Institucional Departamental conforman el cuerpo temático del cuestionario, que para el 2013 se adaptó a instrumentos electrónicos de recolección, (página Web) y formulario físico se presentan en el cuadro 2 a manera de resumen.

	<b>Diseño Temático</b> <b>Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional- EDI-</b>	CÓDIGO: DSO-EDI-DTE--01 VERSIÓN: 05 PÁGINA: 16 FECHA: 29-08-2013
	<b>PROCESO:</b> Diseño	<b>SUBPROCESO:</b> Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI
<b>ELABORÓ:</b> Temático EDI	<b>REVISÓ:</b> Coordinador Temática Social DIMPE	<b>APROBÓ:</b> Director Técnico DIMPE

Cuadro 2. Dimensiones analíticas y conceptos EDI

DIMENSIONES ANALÍTICAS	CONCEPTOS	
	AMBIENTE INSTITUCIONAL	DESEMPEÑO INSTITUCIONAL
Credibilidad en las reglas	Administración y dirección de personal	Rendición de cuentas – Prevención prácticas irregulares Bienestar laboral
	Administración y dirección de recursos físicos	Rendición de cuentas – Prevención prácticas irregulares
	Evaluación y control	Rendición de cuentas – Prevención prácticas irregulares Gestión por resultados
Credibilidad en las políticas	Directrices internas	
	Políticas	
	Evaluación y control	Rendición de cuentas – Prevención prácticas irregulares
Suficiencia de recursos y previsibilidad	Planeación	Bienestar laboral
	Presupuesto	Gestión por resultados Rendición de cuentas – Prevención prácticas irregulares
	Evaluación y control	Gestión por resultados

### 5.3. LA EDI Y LA MEDICIÓN DE LA GOBERNANZA Y LA GOBERNABILIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO.

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

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, establece el grado de aceptación y credibilidad respecto a estos factores fundamentales. En esa medida, 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.

	<b>Diseño Temático</b> <b>Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional- EDI-</b>		CÓDIGO: DSO-EDI-DTE--01 VERSIÓN: 05 PÁGINA: 17 FECHA: 29-08-2013
	<b>PROCESO:</b> Diseño	<b>SUBPROCESO:</b> Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI	
<b>ELABORÓ:</b> Temático EDI	<b>REVISÓ:</b> Coordinador Temática Social DIMPE	<b>APROBÓ:</b> Director Técnico DIMPE	

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.

El Banco Mundial ha realizado estudios orientados a la medición de la gobernabilidad a través del conjunto de instituciones y autoridades por medio de las cuales se ejerce la autoridad en cada país<sup>15</sup>. Con este provisto han identificado seis dimensiones de la gobernabilidad: a) rendición de cuentas, b) estabilidad política y ausencia de violencia, c) efectividad del gobierno, d) calidad de las políticas, e) credibilidad en las reglas, y f) control de la corrupción. De esta manera, se calculan una serie de indicadores agregados con información proveniente de múltiples perspectivas (empresas, ciudadanos, expertos) y múltiples fuentes (instituciones estadísticas, organizaciones internacionales, organizaciones no gubernamentales, centros de pensamiento, etc).

Los conceptos de gobernanza y gobernabilidad han tenido una interpretación difusa, e incluso suelen emplearse indiscriminadamente. Como referente para la EDI, se parte de la estandarización de los conceptos de gobernanza, gobernabilidad y buen gobierno realizada por Centro Interdisciplinario de Estudios sobre Desarrollo –CIDER (Torres, 2007)<sup>16</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”. (p. 412)

A partir de ellos se hizo una adaptación de los conceptos fundamentales, desempeño y ambiente institucional. En consecuencia se han definido los siguientes conceptos dentro de los cuáles se circunscriben los distintos capítulos integrantes de la encuesta.

El concepto de Ambiente Institucional que se adoptó es cercano a la *Gobernanza*, mientras 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 por gobernabilidad el grado de implementación de capacidades sociales adquiridas por las organizaciones públicas.*

<sup>15</sup> Kauffman, D; Kraay, A; Mastruzzi, M. Governance matters VIII: aggregate and individual governance indicators 2006-2008. World Bank policy research working paper. N° 4978. junio 2009.

<sup>16</sup> Ver Torres-Melo, J. 2007 “Gobernanza, gobernabilidad y buen gobierno: Aproximación conceptual”, Carlos Zorro (Comp.). *El desarrollo: perspectivas y dimensiones*. CIDER. Universidad de los Andes.

	<b>Diseño Temático</b> <b>Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional- EDI-</b>		CÓDIGO: DSO-EDI-DTE--01 VERSIÓN: 05 PÁGINA: 18 FECHA: 29-08-2013
	<b>PROCESO:</b> Diseño	<b>SUBPROCESO:</b> Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI	
<b>ELABORÓ:</b> Temático EDI	<b>REVISÓ:</b> Coordinador Temática Social DIMPE	<b>APROBÓ:</b> Director Técnico DIMPE	

A través de la continua medición de esos aspectos se plantea contar con insumos para el seguimiento del desarrollo institucional en las entidades públicas, entendido como un proceso permanente y acumulativo de cambio y transformación de las instituciones, en este caso de carácter público.

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

En consecuencia se seleccionaron otros cuadros de salida bajo los siguientes criterios: maximizar la homogeneidad de las distintas percepciones y b) minimizar el número de distinciones. Lo anterior, dentro de un espíritu de “no proponer cuadros de salida, que por razones técnicas no se puedan obtener”<sup>17</sup>.

Teniendo en cuenta lo anterior cabe hacer algunas aclaraciones obre la potencialidad de la encuesta.

- La EDI presenta dos índices generales de desarrollo institucional de los entes territoriales en términos de Gobernanza, y Gobernabilidad ambiente y desempeño institucional.
- La EDI no mide la corrupción, indaga sobre el cumplimiento de condiciones mínimas organizacionales, que indirectamente puedan obstruir el desarrollo de prácticas irregulares dentro de las entidades públicas.
- La EDI estudia si las entidades territoriales cumplen con unas condiciones mínimas organizacionales favorables al desarrollo territorial.
- La EDI no realiza un diagnóstico profundo sobre las entidades territoriales; es un insumo complementario de información para la toma de decisiones orientadas al desarrollo de reformas internas y del sector público. En este sentido, existen otros desarrollos metodológicos como los Índices de desempeño fiscal o los índices de transparencia departamental y municipal que brindan otros enfoques con respecto a la administración pública territorial.
- La EDI está dirigida a obtener información sobre percepciones o creencias que tienen los servidores, respecto a acciones o comportamientos esperados dentro de la entidad territorial y las relaciones sociales en el ámbito del sector público. En esa medida, las percepciones que se obtienen de ella se acercan más al fenómeno social, a diferencia de estudios generales que combinan múltiples tópicos.

<sup>17</sup> Tomado de Munk y Verkuilen (2002). “Conceptualizing and Measuring Democracy: Evaluating Alternative Indices” en Comparative Political Studies, Vol. 35, No. 1, February, 5-34.

	<b>Diseño Temático</b> <b>Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional- EDI-</b>		CÓDIGO: DSO-EDI-DTE--01 VERSIÓN: 05 PÁGINA: 19 FECHA: 29-08-2013
	<b>PROCESO:</b> Diseño	<b>SUBPROCESO:</b> Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI	
<b>ELABORÓ:</b> Temático EDI	<b>REVISÓ:</b> Coordinador Temática Social DIMPE	<b>APROBÓ:</b> Director Técnico DIMPE	

## 5. CUESTIONARIO

A continuación se realiza una breve descripción sobre la estructura del formulario en cuanto a la forma como está diseñado, su contenido, las preguntas y el tipo de respuestas, entre otras características.

### 5.1 Tipos de Pregunta

Las preguntas del formulario de la encuesta han sido diseñadas con respuesta cerrada. Este tipo de preguntas presentan alternativas de respuesta que están previamente codificadas, éstas deben ser diligenciadas marcando la opción de respuesta deseada.

### 5.2 Escalas de Respuesta

Todas las preguntas a lo largo del cuestionario tienen múltiples opciones de respuesta, pero solamente se podrá escoger una de ellas. En el momento de cambiar la respuesta, el programa borrará automáticamente la respuesta anterior.

A lo largo de la Encuesta hay (5) tipos de escalas de respuesta:

- a. **Escala de Conformidad:** esta escala tiene como finalidad discriminar el grado de *conformidad* frente a la situación considerada en cada sentencia. Existen 4 tipos de conformidad frente a lo planteado,
  - **Totalmente de acuerdo**, que equivale a que el funcionario comparte en su totalidad lo planteado
  - **De acuerdo**, el funcionario comparte parcialmente lo enunciado
  - **En desacuerdo**, el funcionario no comparte parcialmente lo planteado
  - **Totalmente en desacuerdo**, el funcionario no comparte en su totalidad la sentencia
- b. **Escala de Favorabilidad:** esta escala tiene como finalidad discriminar el grado de *impacto* frente a la situación considerada en cada sentencia. En esta debe interpretarse de la siguiente manera:
  - **Mucho**, si considera que la estrategia a la que se hace referencia ha favorecido en forma positiva la situación planteada.
  - **Algo**, al considerar que la estrategia ha sido positiva en algún sentido.

	<b>Diseño Temático</b> <b>Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional- EDI-</b>		CÓDIGO: DSO-EDI-DTE--01 VERSIÓN: 05 PÁGINA: 20 FECHA: 29-08-2013
	<b>PROCESO:</b> Diseño	<b>SUBPROCESO:</b> Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI	
<b>ELABORÓ:</b> Temático EDI	<b>REVISÓ:</b> Coordinador Temática Social DIMPE	<b>APROBÓ:</b> Director Técnico DIMPE	

- **Poco**, significa que la estrategia implementada ha cumplido marginalmente la misión para la que fue formulada.
  - **Nada**, hace referencia a una percepción de que la estrategia no ha influido para nada en la situación planteada.
- c. **Escala de Efectividad:** esta escala indaga por la percepción del encuestado en torno a la *efectividad* de estrategias o restricciones adoptadas para impedir ciertas situaciones o comportamientos, de acuerdo a estas opciones de respuesta:
- **Muy efectiva**, el funcionario considera que la estrategia ha cumplido su cometido y percibe cambios sustanciales.
  - **Algo efectiva**, significa que la estrategia ha sido exitosa de forma parcial.
  - **Poco efectiva**, se percibe un bajo efecto en la estrategia implementada.
  - **Nada efectiva**, la estrategia no ha logrado su cometido.
- d. **Escala de frecuencia:**
- **Frecuentemente**, la situación ocurre constantemente en la entidad.
  - **Algunas veces**, la situación ocurre continuamente en la entidad
  - **Rara vez**, la situación ha ocurrido esporádicamente en la entidad.
  - **Nunca**, la situación no se ha presentado en la entidad.
- e. **Escala Dicotómica:** esta escala le solicita al funcionario que indique la ocurrencia de ciertas situaciones o comportamientos que se le plantean:
- **Sí**, el funcionario considera que la situación o el comportamiento planteado sucedió en la entidad durante el periodo de referencia.
  - **No**, el funcionario considera que la situación o el comportamiento planteado no sucedió en la entidad durante el periodo de referencia.

### 5.3 Estructura del Cuestionario.

El cuestionario consta de 199 literales que permiten profundizar aspectos relacionado con

**PROCESO:** Diseño

**SUBPROCESO:** Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI

**ELABORÓ:** Temático EDI

**REVISÓ:** Coordinador Temática Social DIMPE

**APROBÓ:** Director Técnico DIMPE

el ambiente y el desempeño institucional de las entidades públicas, a través de las percepciones de sus funcionarios. El siguiente cuadro resume la estructura del cuestionario.

**Cuadro 3. Estructura cuestionario EDI 2013**

<b>Módulo</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Descripción</b>	<b>Preguntas (P) y literales (L)</b>
	Ubicación laboral	Contiene la información relacionada con la ubicación laboral del Encuestado.	(P) = 4
CREDIBILIDAD EN LAS REGLAS	C. Ambiente laboral	Indaga la percepción sobre el grado de satisfacción respecto al reconocimiento de la labor en la entidad, a los incentivos laborales ofrecidos por ella y al entorno laboral en que se desarrollan sus actividades.	(P) = 8 (L) = 40
	D. Administración de Recursos Físicos.	Indaga la percepción de los servidores públicos sobre la administración de los recursos físicos.	(P) = 5 (L) = 19
	E. Evaluación y Control	Indaga la percepción de los servidores públicos con relación al seguimiento en la administración de recursos físicos y el ambiente laboral	(P) = 8 (L) = 45
	F. Directrices Internas a la Entidad	Indaga 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
CREDIBILIDAD EN LAS POLÍTICAS	G. Políticas Externas	Indaga la percepción sobre los lineamientos que provienen de entidades de mayor jerarquía.	(P) = 3 (L) = 16
	H. Evaluación y Control.	Indaga la percepción de los servidores públicos con relación al seguimiento de las políticas y directrices.	(P) = 9 (L) = 45
SUFICIENCIA DE RECURSOS Y PREVISIBILIDAD	I. Planeación	Indaga 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) = 9
	J. Presupuesto	Indaga la percepción de los servidores públicos con respecto al proceso presupuestal de la entidad.	(P) = 6 (L) = 18
<b>TOTAL</b>			(P) = 46 (L) = 199