

# Departamento Administrativo Nacional de Estadística




Diseño  
DSO

Dirección de Producción y Metodología  
Estadística - DIMPE

## **Metodología General Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI**

Agosto 2013

	<p>Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>	<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 2 FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>	<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>	
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA

JORGE RAÚL BUSTAMANTE ROLDÁN  
Director

JUAN CARLOS GUATAQUÍ ROA  
Subdirector

MARIO CHAMIE MAZILLO  
Secretario General

Directores técnicos

EDUARDO EFRAÍN FREIRE DELGADO  
Metodología y Producción Estadística

BERNARDO GUERRERO LOZANO  
Censos y Demografía


NELCY ARAQUE GARCÍA  
Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización

MIGUEL ÁNGEL CÁRDENAS CONTRERAS  
Geoestadística

ANA VICTORIA VEGA ACEVEDO  
Síntesis y Cuentas Nacionales

SORAYA PEÑARANDA GÓMEZ  
Difusión, Mercadeo y Cultura Estadística

Bogotá, D.C., 2013

	<p>Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>		<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 3 FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>		<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>	
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>	

**Dirección de Metodología, y  
Producción Estadística (DIMPE)**  
Eduardo Efraín Frerie Delgado


**Coordinación Técnica:**

José Gabriel Tafur

**Equipo Técnico**


Coordinación proyecto estadísticas políticas y culturales: María Elena Jurado Pabón. Temática: Alejandro Ramos Hernández. Estadística: Irma Inés Parra Ramírez; Gabriel Osorio Velásquez. Logística: Ruth Elizabeth Orjuela de Nensthiel, Liliana Ibet Avila Robles Gladis Yolanda García Granados. Sistemas: Luis Edgar Sánchez Martínez, Liliana Ramírez Pedraza.

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

	<p>Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>	<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 4 FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>	<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>	
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>


## CONTENIDO

	Pág.
PRESENTACIÓN .....	6
INTRODUCCIÓN .....	7
1. ANTECEDENTES .....	9
2. DISEÑO.....	11
2.1.1 Objetivos .....	11
2.1.2 Marco de referencia .....	11
2.2. DISEÑO ESTADÍSTICO.....	19
2.2.1 Componentes básicos .....	19
2.2.2 Diseño de indicadores.....	20
2.2.3 Conformación de los indicadores.....	24
3. PRODUCCIÓN ESTADÍSTICA .....	36
3.1 ACTIVIDADES PREPARATORIAS .....	36
3.1.1 Sensibilización .....	36
3.1.2 Inducción .....	37
3.1.3 Selección de personal.....	37
3.2.1 Organigrama Operativo.....	38
3.2.2 Esquema operativo, método y procedimiento para la recolección .....	38
3.3 TRANSMISIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS .....	43
3.3.1 Transmisión de datos a DANE Central .....	43
3.3.2 Procesamiento de datos .....	44
3.4 MÉTODOS Y MECANISMOS DE CONTROL DE LA CALIDAD .....	46
4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	48
4.1 ANÁLISIS ESTADÍSTICO.....	48
4.2 ANÁLISIS DE CONTEXTO .....	48
5. DIFUSIÓN .....	50
5.1 ADMINISTRACIÓN DE REPOSITORIO DE DATOS .....	50
5.2 PRODUCTOS E INSTRUMENTOS DE DIFUSIÓN.....	51
6. DOCUMENTACIÓN RELACIONADA .....	52
GLOSARIO.....	54
BIBLIOGRAFÍA .....	60
ANEXOS .....	62

	<p>Metodología General</p> <p>Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>	<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01</p> <p>VERSIÓN:01</p> <p>PÁGINA: 5</p> <p>FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>	<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>	
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social</b> <b>DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>

## ÌNDICE DE GRÀFICOS

Gráfico 1. Concepto ambiente institucional .....	14
Gráfico 2. Concepto desempeño institucional .....	15
gráfico 3. Mapa conceptual.....	16
Gráfico 4. Organigrama operativo .....	33


	<p>Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>		<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 6 FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>		<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>	
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>	

## 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.

Siguiendo los principios fundamentales de las estadísticas oficiales de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) relativos a la coherencia, comparabilidad, integralidad y calidad de las estadísticas y conscientes 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, facilita la transparencia, confianza y credibilidad en la calidad técnica de la institución y un mejor entendimiento, comprensión y aprovechamiento de la información estadística producida.

Con esta guía, 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.

	<p>Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>	<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 7 FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>	<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>	
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>

## INTRODUCCIÓN


En Colombia, luego de la promulgación de la Constitución Política de 1991, el tipo de intervención estatal y su alcance fueron modificados, orientado su desarrollo hacia un modelo de descentralización y desconcentración de funciones. Ese cambio de orden macro-institucional se ha significado que las organizaciones deban acoplarse a las nuevas competencias y responsabilidades de la estructura del Estado colombiano; en donde cada vez se hace más necesario hacer seguimiento a las actuaciones de las entidades públicas, en el marco de la transparencia y la rendición de cuentas. 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, al información sobre el servicio público es limitada y usualmente responde a necesidades puntuales, que no han tenido la continuidad necesaria, 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, tienden a enfatizar temas relacionados con la detección de riesgos de corrupción en la administración pública, con el fin de adoptar hacia el futuro una política preventiva. Sin embargo, 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 limitados 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 estado de las entidades públicas, como por ejemplo el Índice de Transparencia (Nacional y Departamental) o el Índice de Integridad elaborado por la Procuraduría General de la Nación; presentan una línea de estudio orientada a identificar niveles de riesgo frente a actos de corrupción. En ese sentido, cabe resaltar que la medición del desempeño y el cambio organizacional, no es un fenómeno unidimensional, sino que por el contrario, puede ser visto desde múltiples puntos de vista, que enriquezcan y den mayores elementos de análisis para el estudio de la administración pública. Por esta razón, 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

	<p>Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>		<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 8 FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>		<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>	
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>	


la detección de actitudes, motivaciones y percepciones que se materializan a través de la Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional –EDI.

En su conjunto, la medición continua realizada mediante la EDI, permite identificar la evolución y el desarrollo institucional de las organizaciones públicas. En este sentido, la EDI, proporciona a la sociedad colombiana información estratégica sobre la percepción que tienen los funcionarios públicos del desarrollo institucional 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. Como propósito de mediano plazo, la EDI apunta a constituirse en insumo que complemente la evaluación de las reformas institucionales en el terreno de la administración pública que realizan otras entidades, e igualmente, fuente para la generación de investigaciones y análisis sobre el comportamiento de las entidades públicas del orden nacional.

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.

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 el 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.



	<p>Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>		<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 9 FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>		<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>	
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>	

## 1. ANTECEDENTES


La investigación sobre el desempeño de las organizaciones públicas empezó, como un trabajo coordinado, dentro de un memorando de entendimiento, 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 del proceso operativo, mientras la Corporación aportó un cuestionario estructurado. Este memorando fue planteado para llevar a cabo la Encuesta de Desempeño Institucional Nacional –EDI, el cual, posteriormente se trasladaría al plano departamental con la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Departamental EDID, como un ejercicio complementario a través del cual se obtuviera información en el orden territorial.

En ese sentido, se adaptó un marco teórico y, en función del mismo se llevaron a cabo entre 2003 y 2005 procesos de recolección y análisis de información que constituyeron una fuente de aproximación a los fenómenos objeto de estudio. Con base en esta experiencia, en el año 2007, el DANE asume la responsabilidad de esta investigación, incluyéndola como una de las investigaciones continuas del programa de estadísticas políticas y culturales:

A medida que se han realizado las encuestas sobre ambiente y desempeño institucional se han revisado y ajustado algunos de sus componentes temáticos y conceptuales, razón por la cual a partir del año 2009 se buscó contar con una mayor comparabilidad entre la encuesta nacional y la EDID; y en este sentido se homologaron categorías conceptuales en las dos investigaciones.


Para el año 2010 se continuó realizando la revisión y ajuste de la metodología e instrumentos de recolección, velando por conservar la comparabilidad con los ejercicios anteriores y una mayor claridad en los conceptos y variables de la encuesta. A partir de este año, 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 nivel total nacional, por entidad, sector institucional, grupo funcional, así como por desagregaciones como sexo, tiempo de servicio y nivel jerárquico.

Entre el año 2011 y 2012 se continuó 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

	<p>Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>	<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 10 FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>	<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>	
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>

de cuentas y atención al ciudadano acorde a los lineamiento planteados en los documentos CONPES 3654 y 3649 de 2010.

Adicionalmente, 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.

	Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI		CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 11 FECHA: 29-08-13
PROCESO: <b>Diseño</b>		SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b>	
ELABORÓ <b>Temática EDI</b>	REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b>	APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b>	

## 2. DISEÑO

### 2.1 MARCO CONCEPTUAL

#### 2.1.1 Objetivos

##### Objetivo general

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.


##### 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.
- 

#### 2.1.2 Marco de referencia

##### Base conceptual

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. En este sentido, 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; las posibilidades de un mejor desempeño de la entidad se ven disminuidas, en la medida en que propende por 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

	<p>Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>	<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 12 FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>	<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>	
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>

interés general y de los funcionarios mismos. En la siguiente ecuación se describe 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.

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 de recursos (institucionales, físicos, humanos y financieros), que se generan externa y/o internamente. Si los funcionarios consideran favorable dicho conjunto<sup>1</sup>, se concluye que existe un mejor ambiente institucional. Esto se traduce en que la entidad cuente con incentivos positivos para adoptar un comportamiento proclive a mostrar mayores niveles de gobernabilidad.


Una entidad pública muestra mayor gobernabilidad<sup>2</sup> cuando adquiere hábitos relacionados con su capacidad para adoptar su actividad al modelo de gestión por resultados, para ser transparentes ante la ciudadanía (rendición de cuentas<sup>3</sup>) y para motivar y reconocer a los servidores públicos el bienestar de sus servidores (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 les ha asignado en el marco de la Constitución y las leyes.

<sup>1</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>2</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>3</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.

	<p>Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>		<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 13 FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>	<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>		
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>	

### Contenido temático

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.

Con este propósito, se parte 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

Inicialmente se presentan de manera esquemática cómo se componen los dos conceptos principales de la encuesta: ambiente y desempeño institucional y finalmente como se relacionan entre sí estos conceptos.

- **Ambiente institucional**

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.

Los componentes que conforman este concepto son:


- **Credibilidad en las reglas**

Es la 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.

	Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI		CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 14 FECHA: 29-08-13
PROCESO: <b>Diseño</b>	SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b>		
ELABORÓ <b>Temática EDI</b>	REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b>	APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b>	

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

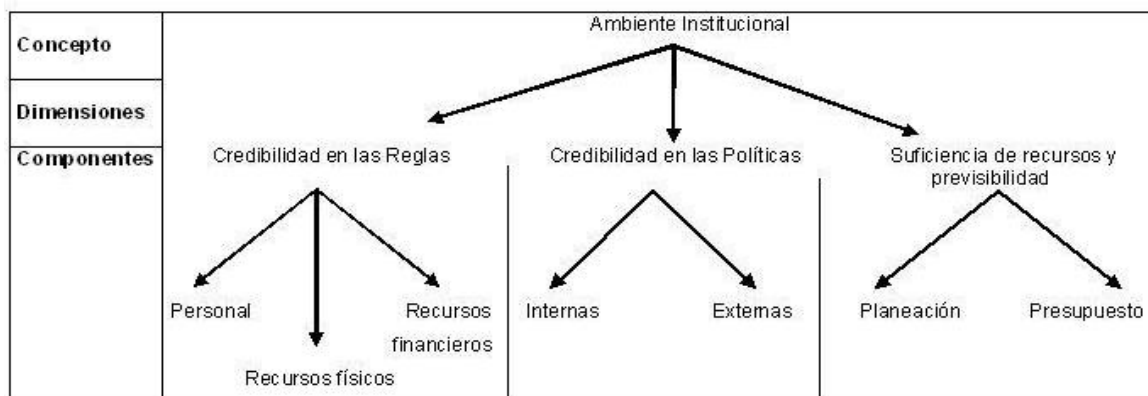
- Suficiencia de recursos y previsibilidad

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.

En el Gráfico 1 se muestra el esquema correspondiente al concepto de ambiente institucional.

**Gráfico 1. Concepto ambiente institucional**



Fuente: DANE.

- Desempeño institucional


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 (rendición de cuentas) y para motivar a sus empleados (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

Los componentes que conforman este concepto son:

- Gestión por resultados

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

	Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI		CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 15 FECHA: 29-08-13
PROCESO: <b>Diseño</b>	SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b>		
ELABORÓ <b>Temática EDI</b>	REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b>	APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b>	

○ 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.

○ Bienestar laboral

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

En el Gráfico 2 se muestra el esquema correspondiente al concepto de desempeño institucional.

**Gráfico 2. Concepto desempeño institucional**



Fuente: DANE.


### Relación de conceptos

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>4</sup>:

<sup>4</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





	<p>Metodología General</p> <p>Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>	<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01</p> <p>VERSIÓN:01</p> <p>PÁGINA: 17</p> <p>FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>	<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>	
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social</b> <b>DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>

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.

## 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 sobre Ambiente y Desempeño –EDI, 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>5</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 EDI 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 porque 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 EDI procura adaptar estos mismos indicadores para lo que establece literales dirigidos a los temas centrales que se desarrollan en el documento del Banco Mundial.

Para el diseño de la encuesta, también se consideró 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.

<sup>5</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

	<p>Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>	<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 18 FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>	<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>	
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>

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”. Igualmente, esta corporación ha desarrollado índices para la medición del nivel de transparencia y los riesgos de corrupción en las entidades del orden nacional, los departamentos y municipios. 6

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


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

- La EDI presenta dos índices generales de desarrollo institucional de los entidades públicas 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 y que por extensión contribuyan al desarrollo de programas de lucha contra la corrupción.
- La EDI estudia si las entidades públicas cumplen con unas condiciones mínimas organizacionales favorables al desarrollo institucional. La EDI no realiza un diagnóstico profundo sobre las entidades públicas; 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<sup>7</sup> o los índices de transparencia o el Índice de Integridad<sup>8</sup> que brindan otros enfoques con respecto a la administración pública.

<sup>6</sup> La Corporación Transparencia por Colombia cuenta en la actualidad con tres índices a) el Índice de transparencia nacional: orientado a entidades públicas del nivel central Nacional, tres ramas del poder público y órganos de control; b) el Índice de Transparencia Departamental: incluye 32 gobernaciones y 32 Contralorías departamentales; y c) el Índice de Transparencia Municipal: incluye todas las capitales de departamento, excepto San Andrés, Bogotá, Cali y Medellín, así como una muestra de municipios de todas las regiones del país y categorías definidas por la Ley 617 de 2000.

<sup>7</sup> Metodología desarrollada por el Departamento Nacional de Planeación para hacer seguimiento a la gestión fiscal de las entidades territoriales.

<sup>8</sup> Herramienta diseñada por la Procuraduría General de la Nación para hacer seguimiento a los procesos esenciales de la administración pública (misional, planeación, financiero, contratación, talento humano y control interno) con el propósito de prevenir el incumplimiento normativo por parte de las entidades del Estado.

	<p>Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>	<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 19 FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>	<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>	
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>

- 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 pública 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.

## 2.2. DISEÑO ESTADÍSTICO

### 2.2.1 Componentes básicos

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

Es una operación estadística que se realiza por muestreo probabilístico estratificado.

#### **Universo**

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial; organismos de control; organismos autónomos; entes universitarios autónomos y de organización electoral; corporaciones autónomas regionales, e instituciones de investigación científica y ambiental colombianas.


#### **Población objetivo**

Servidores públicos con una antigüedad superior a seis meses en la entidad, y que laboran en la ciudad de Bogotá, de las entidades del nivel central de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control y organización electoral. Adicionalmente, los funcionarios que laboran en la sede principal de las Corporaciones autónomas regionales, universidades públicas, instituciones de investigación científica y ambiental ubicadas en el nivel regional. En la encuesta de 2013 participaron un total de 167 entidades.

#### **Cobertura y desagregación geográfica**

##### *Cobertura temática*

Ambiente y desempeño institucional del nivel central de las entidades públicas del orden nacional.

	<p>Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>		<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 20 FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>		<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>	
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>	

### *Desagregación geográfica*

Por total nacional, entidad, sector institucional y grupo funcional.

### **Unidades estadísticas**

La unidad de observación son los servidores públicos con una antigüedad superior a seis meses en la entidad, y que laboran en la ciudad de Bogotá, de las entidades del nivel central de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control y organización electoral. Adicionalmente, los funcionarios que laboran en la sede principal de las Corporaciones autónomas regionales, universidades públicas, instituciones de investigación científica y ambiental ubicadas en el nivel regional.

La unidad de análisis es la entidad pública y el total nacional; adicionalmente se producen resultados por sector administrativo y grupo funcional según la estructura del Estado en Colombia, incluyendo las entidades que componen cada sector y grupo.

Finalmente, la unidad de muestreo corresponde a los servidores públicos que pertenecen a las entidades objeto de estudio.

### **Período de referencia**


La recolección de la información contenida en el cuestionario se refiere al periodo transcurrido durante los últimos doce meses al momento en que se realiza la encuesta.

### **Período de recolección**

La información se recolecta anualmente durante mes y medio.  
La recolección se realiza del 1 de julio al 15 de agosto de 2013.

#### **2.2.2 Diseño de indicadores**

Los indicadores de la encuesta resumen dos tipos de información, la información que se encuentra por variable y la información que se tiene por conjunto de variables. A los primeros indicadores se les llama indicadores simples y a los segundos, indicadores sintéticos.

	<p>Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>		<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 21 FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>		<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>	
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>	

### Indicadores simples

Las variables de la encuesta son de tipo categórico y cada variable de estudio cuenta con cuatro posibles categorías, por tal motivo se recurre a la distribución de frecuencias relativas porcentuales para la presentación de resultados por variable.

Otro indicador simple que se tiene para la encuesta es el promedio aritmético, el cual se construye a través de la transformación de las variables categóricas en variables discretas. La transformación se hace a partir de un puntaje que se asigna temáticamente a cada categoría. La idea de este puntaje es caracterizar cada categoría en cuatro posibles valores numéricos, 1 cuando la variable toma una categoría totalmente desfavorable, 2 cuando es desfavorable, 4 cuando es favorable y 5 si es totalmente favorable. Todos estos valores miden la favorabilidad de las respuestas de los funcionarios hacia las entidades donde laboran.

### Indicadores sintéticos


Los indicadores sintéticos intentan resumir la información contenida en un conjunto de variables que tienen en común un concepto temático. Para construir los indicadores es necesario homogeneizar la escala de las categorías de cada variable, es decir todas las variables deben tener las mismas categorías.

Las variables que forman parte del indicador grupal tienen cuatro categorías, que se pueden asociar a cuatro posibles niveles de favorabilidad del servidor público hacia su entidad. Nivel 1: Totalmente desfavorable, Nivel 2: desfavorable, Nivel 3: favorable, Nivel 4: totalmente favorable. Con estas cuatro posibles categorías se construye la distribución de frecuencias relativas porcentuales uniendo todas las variables en una sola.

Así mismo, estas categorías se transforman en valores numéricos, que cuantifican el nivel de favorabilidad; 1 para totalmente desfavorable, 2 para desfavorable, 4 para favorable y 5 para totalmente favorable. Con esta transformación se puede construir el promedio de promedios de las variables como otro indicador sintético.

### Cálculo de Indicadores simples

Los indicadores simples están definidos para variables individuales. Se estima la frecuencia absoluta y relativa de cada categoría y el promedio con la asociación numérica presentada en la sección anterior. A continuación se presentarán de forma general los indicadores simples y su respectiva forma de estimación.

 <p><b>DANE</b> Para tomar decisiones</p>	<p>Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>		<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 22 FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>		<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>	
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>	

Para el conjunto poblacional  $U$  de  $N$  elementos sea  $y$  una variable categórica con categorías  $c_1, c_2, \dots, c_i, \dots, c_I$ . El indicador de frecuencia absoluta de la categoría  $c_i$  mide el número de elementos que están clasificados en esta categoría. El indicador se calcula como:

$$t_{c_i} = \sum_U z_{c_i k}$$

Con  $z_{c_i k} = 1$  si el elemento  $k$  se clasifica en la categoría  $c_i$  y  $z_{c_i k} = 0$  si se clasifica en otra categoría. Se observa que el indicador frecuencia absoluta es el total de la variable  $z_{c_i}$  por lo tanto este total se estima de la forma general  $\hat{t}_{z_{c_i} \pi_H}$ .

Por otro lado el indicador de frecuencia relativa de la categoría  $c_i$  mide el porcentaje de elementos que están clasificados en esta categoría. El indicador se calcula para el conjunto poblacional  $U$  de  $N$  elementos como:

$$R_{c_i} = \frac{t_{c_i}}{N} = \frac{\sum_U z_{c_i k}}{\sum_U 1}$$

Se observa que el indicador de frecuencia relativa es la razón de dos totales. El numerador es el indicador de la frecuencia absoluta de la categoría  $c_i$  y denominador es el total de sumar una variable de valor constante de unos. Entonces esta razón se estima de la forma general  $\hat{R}_{dH}$ .

El indicador de promedios para la variable categórica  $y$ , anteriormente definida, utiliza la transformación de las  $I$  categorías en valores numéricos. La transformación genera una nueva variable  $y'$  sobre la cual se calcula el promedio poblacional. La fórmula para este indicador es:


$$P = \frac{t'_y}{N} = \frac{\sum_U y'_k}{\sum_U 1}$$

Al igual que el indicador de frecuencias relativas, el indicador de promedio es una razón entre dos totales, por lo cual se estima a través de la forma general  $\hat{R}_{dH}$ .

### Cálculo de Indicadores sintéticos

Los indicadores sintéticos están definidos para conjuntos de variables. Se estiman las frecuencias relativas de los niveles de favorabilidad y promedios a través de la relación numérica de los niveles. A continuación se presentarán de forma general los indicadores sintéticos y su respectiva forma de estimación.

Para el conjunto poblacional  $U$  de  $N$  elementos con  $J$  variables categóricas, todas con las mismas  $I$  categorías  $c_1, c_2, \dots, c_i, \dots, c_I$ . Se define el indicador de frecuencia

 <p><b>DANE</b> Para tomar decisiones</p>	<p>Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>	<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 23 FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>	<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>	
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>

absoluta de la categoría  $c_i$  del conjunto de  $N$  elementos y  $J$  variables como:

$$T_{c_i} = \sum_{j=1}^J \sum_U z_{c_i k j}$$

Con  $z_{c_i k j} = 1$  si el elemento  $k$  se clasifica en la categoría  $c_i$  de la variable  $j$  y  $z_{c_i k j} = 0$  si se clasifica en otra categoría para cualquier variable  $j$ . El indicador

$$Z_{c_i} = \sum_{j=1}^J z_{c_i k j}$$

también se puede escribir sobre la suma de una variable nueva de la siguiente forma:

$$T_{c_i} = \sum_{j=1}^J \sum_U z_{c_i k j} = \sum_U \sum_{j=1}^J z_{c_i k j} = \sum_U Z_{c_i k}$$

Por lo tanto el indicador sintético de frecuencia absoluta es el total de la variable  $Z_{c_i}$  y se estima de la forma general  $\hat{t}_{Z_{c_i} \pi_H}$ .

Por otro lado el indicador de frecuencia relativa de la categoría  $c_i$  mide el porcentaje de valores que están clasificados en esta categoría para el conjunto de las  $J$  variables. El indicador se calcula como:

$$R_{c_i} = \frac{T_{c_i}}{NJ} = \frac{\sum_U z_{c_i k}}{\sum_U J}$$

El cual es una razón de totales de dos variables; en el denominador la frecuencia absoluta y en el denominador el total de una variable de valor constante  $J$ . Entonces esta razón se estima de la forma general  $\hat{R}_{dH}$ .

El indicador de promedios para el conjunto de variables categóricas  $y_j$  utiliza la transformación de las  $J$  categorías en valores numéricos para las  $J$  variables. La transformación genera un conjunto de nuevas variables  $y'_j$  sobre las cuales se calcula el promedio poblacional y luego se promedian los promedios. La fórmula para este indicador es:


$$P = \frac{1}{J} \sum_{j=1}^J \frac{t_{y'_j}}{N}$$

El promedio de promedios se puede reescribir como:

$$P = \frac{1}{J} \sum_{j=1}^J \frac{t_{y'_j}}{N} = \frac{\sum_{j=1}^J t_{y'_j}}{NJ} = \frac{\sum_{j=1}^J \sum_U y'_{kj}}{NJ} = \frac{\sum_U \sum_{j=1}^J y'_{kj}}{NJ} = \frac{\sum_U Y'_k}{NJ} = \frac{\sum_U Y'_k}{\sum_U J}$$

$$Y' = \sum_{j=1}^J y'_j$$

Lo cual es una razón entre los totales de la variable nueva  $Y'$  y la variable de valor constante  $J$ . La forma de estimar este indicador se hace a través de la forma general  $\hat{R}_{dH}$ .

 <p><b>DANE</b> Para tomar decisiones</p>	<p>Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>	<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 24 FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>	<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>	
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>

## Tipos de variables

Las variables de estudio son categóricas y tienen por lo general 4 categorías. Conceptualmente no existen categorías intermedias, para obligar al encuestado a tomar una posición positiva o negativa acerca de las preguntas que se le hacen. Se tienen las siguientes posibles opciones de respuesta:

1. Totalmente de acuerdo, De acuerdo, En desacuerdo, Totalmente en desacuerdo.
2. Mucho, Algo, Poco, Nada.
3. Muy efectiva, Algo efectiva, Poco efectiva, Nada efectiva.
4. Frecuentemente, Algunas veces, Rara vez, Nunca.

A estas categorías se les puede asociar un nivel de favorabilidad que refleja la percepción favorable o desfavorable del funcionario con respecto a algunas situaciones que se presentan en la entidad a la que pertenece. Esta asociación se hace de forma numérica y también categórica como se muestra en la siguiente tabla:

**Tabla 1. Asociación numérica por opción de respuesta**

Asociación categórica	Totalmente favorable	Favorable	Desfavorable	Totalmente desfavorable
Asociación Numérica	5	4	2	1

Fuente: DANE.


La asociación numérica da la capacidad de cuantificar con un puntaje de uno a cinco las mediciones categóricas de cada variable, con lo cual se puede construir el promedio de la favorabilidad por variable o por conjunto de variables. Con la asociación categórica se puede observar la distribución de la favorabilidad para un conjunto de variables o una por una.

### 2.2.3 Conformación de los indicadores

#### Indicador ambiente institucional

El indicador de ambiente institucional se define como la percepción de los funcionarios con respecto a las reglas, políticas y recursos disponibles en la entidad.



	Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI		CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 25 FECHA: 29-08-13
PROCESO: <b>Diseño</b>	SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b>		
ELABORÓ <b>Temática EDI</b>	REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b>	APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b>	

A través de este indicador se caracteriza la calidad de los recursos institucionales, físicos, humanos y financieros puestos a disposición de la entidad.

Las dimensiones que conforman este concepto son:

- Credibilidad en las reglas
- Credibilidad en las políticas
- Suficiencia de recursos y previsibilidad

### **Indicador desempeño institucional**

Definido como la 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, la promoción del bienestar laboral y la prevención de prácticas irregulares.

Los componentes que conforman este concepto son:

- Gestión por resultados
- Rendición de cuentas
- Bienestar laboral
- Prevención de prácticas irregulares


#### **2.2.3 Diseño de instrumentos**

El cuestionario, en su componente temático, está constituido por 199 literales distribuidos en 46 preguntas que conforman las variables de estudio sobre ambiente y desempeño institucional. De igual manera, cuenta con cuatro (4) variables de clasificación que permiten discriminar resultados por entidad, nivel jerárquico, tiempo de servicio y sexo.

La estructura del formulario se presenta en el cuadro 1:

**Cuadro 1**  
**EDI 2013. Estructura del cuestionario**

Módulo	Dimensiones	Descripción	Preguntas (P) y literales (L)
	Ubicación laboral	Contiene toda la información relacionada con la ubicación laboral del Encuestado.	(P) = 4


	<p align="center"><b>Metodología General</b> Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>		<p><b>CÓDIGO:</b> DSO-EDI-MET-01 <b>VERSIÓN:</b> 01 <b>PÁGINA:</b> 26 <b>FECHA:</b> 29-08-13</p>
<b>PROCESO:</b> Diseño		<b>SUBPROCESO:</b> Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI	
<b>ELABORÓ</b> Temática EDI	<b>REVISÓ:</b> Coordinación Temática Social DIMPE	<b>APROBÓ:</b> DIRECTOR TÉCNICO DIMPE	

Módulo	Dimensiones	Descripción	Preguntas (P) y literales (L)
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
CREDIBILIDAD EN LAS POLÍTICAS	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
	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
TOTAL			(P) = 46 (L) = 199

Fuente: DANE -

El desarrollo del sistema de información para la captura de información de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional– EDI– se realiza por mediante formulario electrónico ubicado en la página Web del DANE, e igualmente se brinda la posibilidad del diligenciamiento en cuestionario de papel en situaciones de contingencia especialmente relacionados con la imposibilidad para el diligenciamiento electrónico (Anexo B).

En el componente electrónico se acopla al sitio 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.

	<p>Metodología General</p> <p>Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>	<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01</p> <p>VERSIÓN:01</p> <p>PÁGINA: 27</p> <p>FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>	<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>	
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social</b> <b>DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>

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**


Para la encuesta sobre ambiente y desempeño institucional, el marco muestral corresponde al listado de servidores públicos de cada una de las entidades objeto de estudio. Esta información es solicitada, todos los años, por las territoriales del DANE, a las oficinas de recursos humanos de las entidades participantes y al final la información se consolida en el DANE CENTRAL.

El marco contiene variables que identifican a los servidores: nombres, apellidos y cedula de ciudadanía. Otras variables que facilitan su ubicación como: la entidad, el área o dependencia, el municipio donde trabaja, la sede y el correo electrónico. Y otras variables que los caracterizan como: el cargo, el sexo y la fecha de ingreso del funcionario.

Para identificar problemas de sobre cobertura o sub cobertura del marco, cada año se compara el número de servidores de las entidades con respecto al del año anterior, cuando existen diferencias significativas se procede a confirmar y depurar la información con ayuda de la fuente.

Es poco frecuente pero puede suceder que se repitan servidores en el marco, los funcionarios que se identifican con este problema pueden estar en dos entidades diferentes o en la misma entidad. Cuando se presentan funcionarios duplicados, usualmente es porque el funcionario cambió recientemente de trabajo, o se encuentra en comisión; dado que ningún funcionario debe trabajar al mismo tiempo en más de una entidad. La única excepción corresponde a los funcionarios que ejercen labores de docencia en centros educativos, en este caso, se le da prioridad a la entidad pública en la cual laboran principalmente.

Con respecto a las razones para que un funcionario se repita en la misma entidad generalmente son, porque el funcionario tiene un ascenso, porque está en alguna especie de comisión o por algún error de digitación. En todo caso los servidores repetidos del marco se identifican y depuran de la forma más apropiada según sea el caso.

 <p><b>DANE</b> Para tomar decisiones</p>	<p>Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>	<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 28 FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>	<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>	
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>

## Tipo de muestreo

El diseño muestral propuesto para esta encuesta es estratificado y el método de selección en cada estrato es Muestreo Aleatorio Simple (MAS). El criterio de estratificación dentro de cada entidad está dado por la jerarquía del cargo, formándose tres niveles:

- Nivel 1: directivos, asesores
- Nivel 2: profesionales y técnicos
- Nivel 3: asistenciales

La estratificación busca garantizar que los resultados tomen en cuenta el punto de vista de cada nivel jerárquico. El número total de estratos depende del número de entidades y el número de niveles jerárquicos dentro de cada entidad.

## Definición tamaño de la muestra


El ideal de la encuesta es tomar el punto de vista de todos los funcionarios de las entidades objeto de estudio, sin embargo existen entidades cuya población excede posibilidades logísticas y económicas. Por tal motivo, para algunas entidades se hace una muestra de funcionarios y en otras se hace censo.

Cuando se hace muestra, el número de funcionarios seleccionados, se basa en ejercicios teóricos-prácticos y experiencias en años anteriores que aseguran indicadores con coeficiente de variación menor del 5% dentro de cada entidad.

Cuando se hace censo es porque el número de funcionarios en la entidad es menor o igual a 110. Adicionalmente, el censo en las entidades que tienen menor número de servidores públicos, pretende garantizar la confidencialidad y reserva estadística de las fuentes. La relación entre tamaño poblacional de la entidad y la muestra se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 2. Relación entre tamaño poblacional y muestra seleccionada

Número de funcionarios entre				Tamaño de muestra
Entre	111	Y	150	110
Entre	151	Y	200	120
Entre	201	Y	250	130
Entre	251	Y	350	140
Entre	351	Y	450	160
Entre	451	Y	800	230

 <p><b>DANE</b> Para tomar decisiones</p>	<p>Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>		<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 29 FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>		<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>	
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>	

Entre	801	Y	2000	300
Más de	2000			350

Fuente: DANE.

Con base al tamaño de muestra por entidad definido en la tabla anterior se asigna un tamaño de muestra para cada nivel jerárquico. La asignación del tamaño de muestra dentro de cada nivel es proporcional al tamaño del nivel con respeto al total de la entidad. Si cualquier nivel jerárquico tiene menos de 8 servidores, entonces se hace censo de este nivel y no muestra.

En el Anexo C se encuentran los tamaños de muestra a nivel de entidad para la EDI 2013.

## Procedimiento de estimación

### Estimadores y factor de expansión


Los principales parámetros a estimar (indicadores simples y sintéticos) son distribuciones de frecuencias absolutas, relativas y promedios. Todos estos parámetros tienen forma de totales y de razones entre totales, particularmente las frecuencias absolutas son totales, y las frecuencias relativas y promedios son razones entre totales. El estimador utilizado para estimar totales es el de Horvitz-Thompson del cual hace parte el factor de expansión.

El factor de expansión es un valor numérico asociado a cada elemento de la muestra. Su objetivo es hacer que la información del elemento seleccionado represente en el estimador del total de Horvitz-Thompson, parte del conjunto de elementos que no fueron seleccionados en la muestra. La construcción del factor de expansión no es algo fortuito sino que es el resultado del diseño de muestreo elegido; se define por el inverso de la probabilidad de inclusión del elemento seleccionado en la muestra.

En este texto, se presenta la probabilidad de inclusión del elemento  $k$  como  $\pi_k$ , y el valor de la variable  $y$  para el elemento  $k$  como  $y_k$ . El estimador Horvitz-Thompson del total poblacional de la variable  $y$  en una muestra  $s$  se define entonces como:

$$\hat{t}_{y\pi} = \sum_s \frac{1}{\pi_k} y_k$$

Por ejemplo, cuando se tiene un diseño con muestreo aleatorio simple, la probabilidad de inclusión del elemento  $k$  toma la forma de  $\pi_k = \frac{n}{N}$ . Donde  $n$  es el tamaño de la muestra y  $N$  es el Tamaño de la población.

 <p><b>DANE</b> Para tomar decisiones</p>	<p>Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>	<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 30 FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>	<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>	
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>

Existen dos tipos de particiones de la población que se toman en cuenta en el cálculo de los estimadores. Una partición crea grupos llamados estratos, y la otra crea grupos llamados dominios. La diferencia conceptual entre ambas particiones de la población radica en la función que desempeñan. La partición en estratos asigna un diseño muestral independiente a cada estrato induciendo muestras y probabilidades de inclusión particulares por estrato  $s_h$  y  $\pi_{hk}$  respectivamente. Por otro lado, la partición en dominios posibilita generar resultados por cualquier desagregación de interés temático.

En un diseño estratificado en  $H$  estratos el estimador del total poblacional, de la variable  $y$ , toma la forma de:

$$\hat{t}_{y\pi_H} = \sum_{h=1}^H \hat{t}_{y\pi_h} = \sum_{h=1}^H \sum_{k \in s_h} \frac{1}{\pi_{hk}} y_k$$

Donde  $\hat{t}_{y\pi_h}$  es el estimador del total de la variable  $y$  para la población del estrato  $h$ . En el caso de un diseño con muestreo aleatorio simple estratificado, la probabilidad de inclusión del elemento  $k$  en el estrato  $h$  toma la forma de  $\pi_{hk} = \frac{n_h}{N_h}$ . Donde  $n_h$  es el tamaño de la muestra en el estrato  $h$  y  $N_h$  es el Tamaño de la población del estrato  $h$ . Para un dominio  $d$  de la población en una muestra  $s$ , el total de la variable  $y$  toma la forma de:


$$\hat{t}_{y_d\pi} = \sum_{k \in s} \frac{1}{\pi_k} y_k z_{dk}$$

Con  $z_{dk} = 1$  si el elemento  $k$  pertenece al dominio  $d$  y  $z_{dk} = 0$  si no lo hace. Si se desea estimar un dominio  $d$  bajo un diseño estratificado en  $H$  estratos el estimador del total poblacional, de la variable  $y$  toma la forma de:

$$\hat{t}_{y_d\pi_H} = \sum_{h=1}^H \hat{t}_{y_d\pi_h}$$

Donde  $\hat{t}_{y_d\pi_h}$  es el estimador del total de la variable  $y$  en el dominio  $d$  para la población del estrato  $h$ .

El otro parámetro típico estimado para la encuesta es el parámetro de la razón entre dos totales. Sean dos variables de interés  $y$  y  $w$ . El estimador de la razón entre los totales de las variables  $y$  y  $w$  con una muestra  $s$ , se define como:

 <p><b>DANE</b> Para tomar decisiones</p>	<p>Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>		<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 31 FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>	<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>		
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>	

$$\hat{R} = \frac{\hat{t}_{y\pi}}{\hat{t}_{w\pi}}$$

Nótese que tanto el numerador como el denominador son estimadores de totales de Horvitz-Thompson. Para el diseño estratificado en  $H$  estratos el estimador de la razón entre totales, de las variables  $y$  y  $w$ , toma la forma de:

$$\hat{R}_H = \frac{\hat{t}_{y\pi_H}}{\hat{t}_{w\pi_H}} = \frac{\sum_{h=1}^H \hat{t}_{y\pi_h}}{\sum_{h=1}^H \hat{t}_{w\pi_h}}$$

Para un dominio  $d$  de la población en una muestra  $s$  el estimador de la razón entre totales, de las variables  $y$  y  $w$ , toma la forma de:

$$\hat{R}_d = \frac{\hat{t}_{y_d\pi}}{\hat{t}_{w_d\pi}}$$

Si se desea estimar dominio  $d$ , en un diseño estratificado en  $H$  estratos el estimador de la razón entre totales, de las variables  $y$  y  $w$ , toma la forma de:


$$\hat{R}_{dH} = \frac{\hat{t}_{y_d\pi_H}}{\hat{t}_{w_d\pi_H}} = \frac{\sum_{h=1}^H \hat{t}_{y_d\pi_h}}{\sum_{h=1}^H \hat{t}_{w_d\pi_h}}$$

La forma más general de expresar estimadores de total y de razón son los  $\hat{t}_{y_d\pi_H}$  y  $\hat{R}_{dH}$  respectivamente, porque las fórmulas de estimadores  $\hat{t}_{y\pi}$ ,  $\hat{t}_{y\pi_H}$ ,  $\hat{R}$  y  $\hat{R}_H$  son un caso particular de  $\hat{t}_{y_d\pi_H}$  y  $\hat{R}_{dH}$ , solo es necesario definir la variable dominio ( $z_{dk}$ ) de manera apropiada. Por tal motivo en la descripción que se hace mas adelante de los indicadores, se va a tomar la forma general de estimación, es decir, totales con  $\hat{t}_{y_d\pi_H}$  y razones por  $\hat{R}_{dH}$ . Cada estimador calculado con la probabilidad inclusión del elemento  $k$  por  $\pi_{hk} = \frac{n_h}{N_h}$  asociada a un diseño con muestreo aleatorio simple estratificado.

### Corrección por no respuesta

Existen dos tipos de no respuesta de los elementos de la muestra. El primero es la no respuesta total y se da cuando ninguna de las variables posee información. El segundo es la no respuesta parcial y se da cuando por lo menos una de las variables tiene información.

Con respecto a la no respuesta total, se evidencia que no hay factores particulares dentro de los estratos de muestreo que la ocasionen, así que se asume que la no

 <p><b>DANE</b> Para tomar decisiones</p>	<p>Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>		<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 32 FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>	<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>		
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>	

respuesta es aleatoria dentro del estrato. Por esta situación la corrección se hace a través de un factor de ajuste que multiplica al factor de expansión. El factor se construye por estrato y toma en cuenta lo siguiente:

- *Elementos fuera del universo:* son todos aquellos elementos seleccionados en la muestra que no pertenecen al universo de estudio; entre éstos se encuentran servidores públicos que ya no pertenecen a la entidad por causa de defunción, jubilación o retiro.
- *Elementos sin información:* corresponde a los elementos que pertenecen al universo de estudio, pero no se obtiene información de ellos. Dentro de este grupo se encuentran los servidores que no se pudieron localizar durante el operativo de campo y los que rechazaron realizar la encuesta.

Con lo cual se define el factor de ajuste para la no respuesta total como:

$$F_{ajust(h)} = \frac{n_h - n_{fuera\ del\ universo(h)}}{n_h - n_{no\ respuesta(h)} - n_{fuera\ del\ universo(h)}}$$

Donde

$n_{fuera\ del\ universo(h)}$ : Total servidores públicos seleccionados en el estrato  $h$  que no pertenecen al universo de estudio.

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

Con respecto a la no respuesta parcial, el tratamiento es imputar los datos a través del método de paquete caliente. Cabe resaltar que los procedimientos para la recolección de la información han minimizado las tasas de no respuesta dentro de los estratos haciendo que sean pocos los datos que se imputen. En la imputación se buscan donantes que tengan las mismas características, particularmente el donante tomado en esta encuesta tiene que pertenecer a la misma entidad y ocupar el mismo nivel de cargo del receptor.

## Cálculo de precisión de los resultados

La precisión de la estimación se construye utilizando la varianza estimada del estimador del parámetro. Para el caso con muestreo aleatorio simple estratificado, el estimador de la varianza del estimador del total de la forma general  $\hat{t}_{y_2\pi_H}$  es:



PROCESO: Diseño

SUBPROCESO: Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI

ELABORÓ Temática EDI

REVISÓ: Coordinación Temática Social  
DIMPE

APROBÓ: DIRECTOR TÉCNICO DIMPE

$$\widehat{VAR}(\hat{t}_{y_d\pi_H}) = \sum_{h=1}^H \frac{N_h^2}{n_h} \left(1 - \frac{n_h}{N_h}\right) S_{hy_d}^2$$

$$S_{hy_d}^2 = \frac{\sum_{k \in s_h} (y_{dk} - \bar{y}_d)^2}{n_h - 1}$$

Donde  $S_{hy_d}^2$  : Varianza muestral de la variable  $y$  con dominio  $d$ , simbolizada como  $y_d$ , de la muestra  $s_h$  sacada del estrato  $h$ . Por otro lado, para construir el estimador de la varianza del estimador de la razón de la forma general  $\hat{R}_{dH}$  (ver arriba), entre los totales de las variables  $y$  y  $w$  con dominio  $d$ , se debe primero calcular una nueva variable  $u_d$  para cada elemento  $k$ :

$$u_{dk} = \frac{1}{\hat{t}_{w_d\pi_H} (y_{dk} - \hat{R}_{dH} w_{dk})}$$

Donde  $y_{dk} = y_k z_{dk}$  y  $w_{dk} = w_k z_{dk}$  con  $z_{dk} = 1$  si el elemento  $k$  pertenece al dominio  $d$  y  $z_{dk} = 0$  si no lo hace. El estimador de la varianza de la razón es equivalente al estimador de la varianza del estimador del total de la nueva variable  $u_d$ :

$$\widehat{VAR}(\hat{t}_{u_d\pi_H}) = \widehat{VAR}(\hat{R}_{dH}) = \widehat{VAR}\left(\frac{\hat{t}_{y_d\pi_H}}{\hat{t}_{w_d\pi_H}}\right) = \sum_{h=1}^H \frac{N_h^2}{n_h} \left(1 - \frac{n_h}{N_h}\right) S_{hu_d}^2$$

Donde  $S_{hu_d}^2$ : Varianza muestral de la variable  $u$  en el estrato  $h$  con dominio  $d$ . Con la varianza estimada del total o de la razón, se puede construir el coeficiente de variación estimado del parámetro como medida de precisión, la idea es que entre menor sea el coeficiente de variación estimado cve, menor incertidumbre habrá sobre la estimación, su fórmula es:


$$cve = 100 * \frac{\sqrt{\widehat{VAR}(\hat{\theta})}}{\hat{\theta}}$$

Donde  $\hat{\theta} = \hat{t}_{y_d\pi_H} \cdot \hat{R}_{dH}$  corresponde al valor estimado del parámetro de interés. También se puede definir un intervalo de confianza del 95%:

$$IC(\hat{\theta}) = \hat{\theta} \pm 1.96 \sqrt{\widehat{VAR}(\hat{\theta})}$$

## Interpretación de la precisión

Uno de los principales criterios para determinar la calidad de la estimación de un parámetro es la variabilidad que tienen los posibles resultados de dicha estimación. Esta variabilidad se conoce como varianza del estimador, la cual depende de muchos factores, como el diseño muestral, el tamaño de la muestra, el parámetro que se desea estimar, los niveles de desagregación, entre otros.

 <p><b>DANE</b> Para tomar decisiones</p>	<p>Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>	<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 34 FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>	<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>	
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>

La varianza se calcula básicamente como la suma del cuadrado de las distancias entre los diferentes valores de una variable y su valor promedio, en este caso, los diferentes valores corresponden a las posibles estimaciones, las cuales, a su vez, provienen de las posibles muestras. Posteriormente, se toma el cuadrado de las distancia para evitar que éstas se anulen entre sí y se disfrace la verdadera dispersión de los datos; por esta razón, la varianza proporciona la variabilidad en unidades al cuadrado, es decir, personas al cuadrado, ganado al cuadrado o hectáreas cuadradas, lo que no permite una comprensión fácil de esta magnitud.

La raíz cuadrada de esta varianza es la que se denomina desviación estándar de la distribución o error estándar. Esta medida de dispersión tiene la ventaja que la unidad de medida de dispersión corresponde a la unidad de la variable de interés, se establece en términos de personas, hectáreas o pesos, aunque queda la dificultad de saber si una desviación es grande o pequeña; así, por ejemplo, una variabilidad de un millón de pesos puede ser muy grande si se habla del promedio de ingresos de los empleados, pero es absolutamente pequeño si se determina sobre el total del volumen de ventas en la industria del país.

El coeficiente de variación estimado, más conocido como error de muestreo, corresponde al valor que indica el grado de precisión con el cual se está reportando un resultado de las estimaciones de los parámetros definidos con anterioridad. Es decir, se trata de la magnitud de la incertidumbre de una estimación. Se define como la variación porcentual del error estándar a la estimación central, es decir, se trata del cociente entre el error estándar del estimador y el estimador multiplicado por 100, así:


$$CV = 100 * \frac{\sqrt{VAR(\hat{\theta})}}{E(\hat{\theta})}$$

Y el coeficiente de variación estimado está dado por:

$$cve = 100 * \frac{\sqrt{\widehat{VAR}(\hat{\theta})}}{\hat{\theta}}$$

Aunque la varianza, el error estándar y el coeficiente de variación miden la magnitud de la variabilidad de la distribución muestral del estimador, es decir, lo que comúnmente se denomina error de muestreo, el coeficiente de variación tiene la ventaja de proporcionar esta medida en términos porcentuales, por ello se constituye en una medida común para estimaciones.

Se suele considerar que el resultado de una estimación es bueno si su coeficiente de variación es menor de 5%; aceptablemente práctico, entre 5% y 10%; de baja

	Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI		CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 35 FECHA: 29-08-13
PROCESO: <b>Diseño</b>		SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b>	
ELABORÓ <b>Temática EDI</b>	REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b>	APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b>	


precisión si está en el rango mayor de 10% y menor de 15%; y no útil si es mayor a 15%.

Para entender mejor el significado y los diferentes valores que toman los coeficientes de variación en los cuadros presentados, se debe tener en cuenta que el diseño de la muestra se realizó para obtener estimaciones con alta precisión a nivel nacional por entidad. Las estimaciones para otros niveles de desagregación (como sector) están sujetas a que su precisión no necesariamente sea buena y por tanto el dato no sea confiable.

Es por esta razón que en algunos cuadros aparece, por ejemplo, el total de una variable a nivel nacional y por alguna categoría de análisis con coeficientes de variación pequeños, mientras que para otras categorías de la misma variable los cve son muy altos, en ocasiones del 30 % e incluso mayores del 100 %. En estos casos, el DANE publica la cifra aunque no sea confiable, básicamente para que en los cuadros de salida la información de los totales se observe consistente y porque en muchos casos, el usuario por operaciones aritméticas simples puede deducir el valor correspondiente a esa estimación. Sin embargo, es muy importante que los usuarios de la información sean conscientes del bajo nivel de precisión que tienen estas estimaciones.

Esta situación puede darse por varias causas. Por ejemplo, cuando el fenómeno estudiado ocurre con gran frecuencia en algunas de las categorías de la variable de clasificación, por lo cual la estimación para dichas categorías es de alta calidad; pero puede ocurrir que para otras categorías en las que el fenómeno no es frecuente, la estimación no es buena, pues el tamaño de muestra no es suficiente. También puede obedecer al hecho de que en algunas de estas categorías el fenómeno es muy variable mientras en otras es más uniforme, lo que genera menor varianza en las estimaciones.

Todos los resultados que se producen se presentan en cuadros de salida estandarizados, donde cada estimación tiene su respectivo cve o error muestral. En general, a medida que se incrementa la desagregación de las estimaciones, según las variables de clasificación, el error muestral se incrementa, básicamente porque el tamaño de muestra que incide sobre estos grupos es menor.

	Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI		CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 36 FECHA: 29-08-13
PROCESO: <b>Diseño</b>	SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b>		
ELABORÓ <b>Temática EDI</b>	REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b>	APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b>	


### 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 entidades públicas en Bogotá como para las Corporaciones Autónomas Regionales y centros de investigación ubicados en otras ciudades.

- *General:* es el proceso del primer acercamiento a las entidades objeto de estudio, el cual se lleva a cabo durante el primer semestre del año. Esta etapa esta liderado por el DANE Central, quien brinda los lineamientos para que a través de las Direcciones Territoriales, se solicite a las oficinas de recursos humanos de cada entidad la renovación y actualización de la base de datos de la nómina de cada entidad.
- *Territorial:* Es el segundo acercamiento a las entidades dirigido por la coordinación del operativo, en el cual se contemplan los siguientes pasos:
  - Comunicación de sensibilización del DANE dirigida a los Directores, Ministros o Jefes de las entidades firmado por el Director ó Subdirector del DANE, informándoles sobre la realización de la encuesta y la coordinación operativa a través de las oficinas de Recursos Humanos, Talento Humano o su equivalente en cada entidad.
  - Comunicación de las Direcciones Territoriales del DANE dirigida a los Jefes de las oficinas de Recursos Humanos de cada una de las entidades, informándoles sobre la realización de la encuesta y solicitándoles la colaboración para la logística de recolección.
  - Comunicación de las Direcciones Territoriales del DANE a los funcionarios, con los objetivos de la encuesta y los respectivos usuarios y contraseñas para acceder al formulario electrónico desde cualquier punto de Internet.
  - o Para los funcionarios que por alguna razón no puedan realizar el diligenciamiento por medios electrónicos, se organizará junto con el jefe de la Oficina de Recursos Humanos, una sala para que diligencien la encuesta en cuestionario de papel

	<p>Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>		<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 37 FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>	<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>		
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>	

- Promoción, difusión y propaganda de la encuesta al interior de cada una de las entidades, mediante la entrega de afiches y plegables alusivos a la encuesta.

### 3.1.2 Inducción

El DANE Central por medio del equipo temático, operativo y de sistemas realizará en las instalaciones del DANE Central la inducción a los encargados por los Directores Territoriales del DANE, con un curso de un día y medio (1,5) para el personal de planta que ya ha participado en este proyecto y dos días y medio (2,5) para el personal que no ha recibido capacitación al respecto; sobre cinco aspectos fundamentales:


- Objetivos y antecedentes de la Encuesta de Ambiente y Desempeño Institucional
- Diseño temático de la encuesta y cambios con respecto al año anterior.
- Aspectos sobre sistemas: diligenciamiento de la encuesta mediante página WEB y descarga de las encuestas a la Base de Datos.
- Operativo de campo.
- Simulación de operativos.

De esta forma las territoriales tienen la información suficiente para realizar la inducción a monitores, supervisores y coordinador; para el manejo del operativo desde cada una de ellas, de acuerdo con el personal asignado a cada sede o subsede.

### 3.1.3 Selección de personal

El proceso de selección del personal requerido, para el operativo de 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 citado para recibir la inducción correspondiente. Las Territoriales siguen este procedimiento pero sólo 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 dos (2) 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.

	Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI		CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 38 FECHA: 29-08-13
PROCESO: <b>Diseño</b>	SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b>		
ELABORÓ <b>Temática EDI</b>	REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b>	APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b>	

### 3.2 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

#### 3.2.1 Organigrama Operativo

En el Gráfico 4 se presenta el organigrama del equipo de trabajo, en cada una de las Direcciones Territoriales:

**Gráfico 4. 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 para responder la encuesta, mediante la utilización de la página Web del DANE para servidores de nivel 1 (directivos/asesores), y de nivel 2, (profesionales/técnicos), que al ser seleccionados en la muestra de cada una de las entidades, deben diligenciarla utilizando sus propios computadores con conexión a Internet en la entidad, o bien desde cualquier punto con servicio de Internet que pueda acceder a la página web del DANE.

	<p>Metodología General</p> <p>Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>		<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01</p> <p>VERSIÓN:01</p> <p>PÁGINA: 39</p> <p>FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>	<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>		
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social</b> <b>DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>	

Este ejercicio se realiza, exceptuando los servidores de las entidades en las cuales por limitaciones tecnológicas, no sea posible realizar el diligenciamiento a través de la página web, responden la encuesta mediante cuestionarios en papel, en sesiones que se coordinan con la oficina de talento humano de cada entidad. Sin embargo, sí en estas entidades es posible realizar la recolección por auto diligenciamiento, se puede habilitar el acceso vía web a sus funcionarios.

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

Cada uno de los funcionarios seleccionados recibe una comunicación personalizada en donde se indican las instrucciones para acceder a la encuesta, se le asigna un usuario y una contraseña, y se indican las fechas para el diligenciamiento de la información. Una vez iniciado el plazo de recolección programado para cada una de las entidades, dentro del período de recolección de la encuesta, los encuestados seleccionados pueden ingresar a la página Web del DANE, y con las instrucciones indicadas en la carta personalizada, acceder a la encuesta y realizar el diligenciamiento, en forma individual, libre y confidencial.


Las encuestas ingresan directamente a la base de datos del DANE Central para su posterior procesamiento. Cumplido el trámite del diligenciamiento de la encuesta, los encuestados podrán ingresar al sitio 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 pueden consultar las ayudas incluidas en el cuestionario electrónico o comunicarse vía correo electrónico o por teléfono, con el equipo operativo de cada territorial (los datos son incluidos en la comunicación personalizada que recibieron), quienes les ayudarán a resolver las inquietudes.

#### *Auto-diligenciamiento asistido con formulario en papel*

El operativo de recolección de información contempla un segundo componente por el método de auto-diligenciamiento asistido de la encuesta, mediante la utilización de cuestionarios en papel, para servidores de nivel 3 (asistencial), que al ser seleccionados en la muestra de cada una de las entidades, deben diligenciar la encuesta y asistir a una sesión de instrucción, programada en sus propias entidades de la siguiente forma:



	<p>Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>		<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 40 FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>	<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>		
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>	

Para las entidades en las cuales por limitaciones tecnológicas no permitan el diligenciamiento vía web, la recolección se realiza, siguiendo el procedimiento anterior, en cuestionarios en papel, independiente del nivel del cargo. Sin embargo, si es posible realizar la recolección por auto diligenciamiento en estas entidades, se puede habilitar el acceso vía web a sus funcionarios.

### **Esquema operativo**

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 recursos humanos de las entidades deben disponer de un salón para realizar mínimo tres jornadas diarias, cada una de hora y media, para la instrucción y el diligenciamiento de la encuesta a los servidores seleccionados de nivel 3, durante los días que hayan sido programados para la respectiva recolección.

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

Las oficinas de recursos humanos de las entidades 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 junto con los servidores seleccionados para diligenciamiento en cuestionario de papel; se les comunicará la fecha y la hora indicada de las respectivas sesiones de instrucción y auto-diligenciamiento asistido.

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


Para aquellos servidores que habiendo sido seleccionados para diligenciar la encuesta y no puedan hacerlo por alguna novedad justificada, las oficinas de recursos humanos deben registrar el hecho en la correspondiente columna del formato de control operativo PES-EDI-MOT-02 -r 1 (Anexo C). Este formato debe ser entregado posteriormente a los supervisores o monitores del DANE territorial, según el caso.

#### *4) Digitación de los cuestionarios en papel*

En los casos en los cuales el uso de los cuestionarios en papel sea necesario, los monitores deben verificar el correcto diligenciamiento del mismo durante la jornada de recolección.

Una vez el diligenciamiento ha sido verificado, se procede a transcribir la información en el cuestionario electrónico ubicado en la página web del DANE.



	Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI		CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 41 FECHA: 29-08-13
PROCESO: <b>Diseño</b>	SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b>		
ELABORÓ <b>Temática EDI</b>	REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b>	APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b>	

Para tal efecto, a cada uno de los funcionarios seleccionados en la muestra, le es asignado un usuario y un código de ingreso, el cual es utilizado para transcribir la información correspondiente a cada uno de los cuestionarios diligenciados en papel.

Sobre los cuestionarios diligenciados en papel, se realiza una verificación de calidad para detectar inconsistencias en la transcripción. En caso de encontrar inconsistencias, están se reportan a DANE central en el formato de control de calidad del proceso de digitación PES-EDI-MOT-02 -r 3 (Anexo E).

#### *5) Registro de asistencia*

Durante las sesiones de diligenciamiento, el monitor a cargo de la recolección debe registrar la asistencia de los funcionarios en el Formato de Control de cobertura PES-EDI-MOT-02 -r 2 (Anexo D).


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

#### *Presentación*

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

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

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


	<p>Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>		<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 42 FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>		<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>	
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>	

- *Objetivos de la encuesta:* una exposición sobre los propósitos de la encuesta, destacando que se trata de captar la percepción que tienen los servidores sobre el ambiente y el desempeño institucional de las entidades públicas del orden nacional.
- *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 cuestionarios a cada servidor:* enseguida se hará entrega a cada servidor del cuestionario, según el registro de identificación que haya en el formato de asistencia.

## Instrucciones y manejo del cuestionario

Mientras uno de los monitores da las instrucciones sobre el manejo del cuestionario, otro brinda asesoría a los asistentes y resuelve 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:

	<p>Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>		<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 43 FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>		<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>	
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>	

- Explicación sobre el diseño y contenido del formulario.
- 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 pregunta.

### Supervisión y control

La supervisión y el control sobre el avance en el operativo de recolección, se realiza en forma directa, a través de un informe de cobertura que alimenta la Unidad de Sistemas del DANE Central, y que debe ser revisado por cada uno de los responsables de sedes y subsedes diariamente. Este reporte permite observar el número, porcentaje y gráfica de cobertura con respecto al total de la muestra seleccionada para cada una de las entidades.

Analizando este reporte cada día, los Supervisores y Monitores, se comunican con las Oficinas de Recursos Humanos para convocar o invitar a quienes no hayan ingresado a diligenciar la encuesta, para que lo hagan, con el propósito de mejorar las coberturas.


## 3.3 TRANSMISIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS

### 3.3.1 Transmisión de datos a DANE Central

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

La Oficina de Sistemas del DANE establece diferentes 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.

	<p>Metodología General</p> <p>Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>		<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01</p> <p>VERSIÓN:01</p> <p>PÁGINA: 44</p> <p>FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>		<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>	
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social</b> <b>DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>	

- 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

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 si, 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 cargue 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

### 3.3.2 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

	<p>Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>		<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 45 FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>		<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>	
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>	

de sistemas asignado a la encuesta, se encarga de realizar los cambios correspondientes, así como la consolidación final de la base de datos

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 le aplica un factor de ponderación, posee características especiales para considerarle un valor asignado de redimensionamiento.

La característica principal de los factores de ponderación, es 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 aplicar en dos sentidos; la ponderación por individuos y la 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 mediante:


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

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

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

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

cuando se le asigna un valor de escala a la categoría y  $VC_i$  es el alcance en dicha escala

	Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI		CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 46 FECHA: 29-08-13
PROCESO: <b>Diseño</b>	SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b>		
ELABORÓ <b>Temática EDI</b>	REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b>	APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b>	

En la EDI, las ponderaciones se producen al nivel de variable respecto a una escala de valores del 1 al 5; y se da 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. Se debe tener 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 etapa 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 total nacional con errores inferiores al 10%, 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 macro que a su vez utilizan la macro principal de estimación por etapas, con el fin de generar cuadros de salida con todas las frecuencias de las preguntas de la encuesta, y cuadros con los indicadores de ambiente y desempeño.

## 3.4 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, 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.

	<p>Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>	<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 47 FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>	<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>	
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>

## 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 cómo 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

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 sea representativa. Mide la eficacia del proceso de recolección.

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

	<p>Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>	<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 48 FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>	<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>	
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>

## 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 EDI sobre cada entidad objeto de estudio en términos de ambiente y desempeño institucional.

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




	<p>Metodología General</p> <p>Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>		<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01</p> <p>VERSIÓN:01</p> <p>PÁGINA: 49</p> <p>FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>		<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>	
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social</b> <b>DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>	

resultados anuales de cada variable, las entidades pueden hacer comparaciones con respecto a años anteriores, otras entidades, sectores institucionales y grupos funcionales.

En este mismo sentido, para garantizar la consistencia y claridad en los resultados y así mantener la comparabilidad, la EDI también realiza comités (interno, externo) conformados por el equipo de trabajo EDI, profesionales, directivos y expertos del DANE; expertos independientes y representantes de entidades organismos nacionales e interinstitucionales; e instituciones académicas involucradas, en las temáticas objeto de estudio.

En términos generales, estos comités permiten el desarrollo de discusiones internas, socializar los resultados y realiza sugerencias que únicamente apuntan a la mejora continua de la encuesta.

Adicionalmente, se consultan la información proveniente de otras fuentes que investigan temáticas relacionadas con las entidades públicas, con el fin de comparar los resultados obtenidos durante la vigencia. Algunas de las fuentes consultadas se encuentra el Índice de Transparencia Nacional, elaborado por el la Corporación Transparencia Internacional; y el Índice de Integridad de la Procuraduría General de la Nación.

	Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI		CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 50 FECHA: 29-08-13
PROCESO: <b>Diseño</b>		SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b>	
ELABORÓ <b>Temática EDI</b>	REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b>	APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b>	

## 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 descryptación 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.


	Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI		CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 51 FECHA: 29-08-13
PROCESO: <b>Diseño</b>		SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b>	
ELABORÓ <b>Temática EDI</b>	REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b>	APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b>	

## 5.2 PRODUCTOS E INSTRUMENTOS DE DIFUSIÓN

Para la publicación de resultados previamente se socializan los resultados con los comités de trabajo, para lo cual se prepara una presentación con los principales resultados de la investigación. Posteriormente se preparan varios documentos de difusión entre los cuales se encuentran un informe de resultados, un resumen ejecutivo y un boletín para medios electrónicos portátiles.

En la página web del DANE se publican los archivos anexos con los resultados de cada una de las variables de la encuesta estimados, así como los índices de ambiente y desempeño institucional con sus componentes asociados. Todos los resultados publicados se presentan con la información correspondiente al coeficiente de variación estimado y el intervalo de confianza. Adicionalmente los resultados pueden ser consultados por total nacional, entidad, sector institucional, Grupo funcional, sexo, tiempo de servicio y nivel jerárquico.

Los resultados de la encuesta se divulgan en la página Web [www.dane.gov.co](http://www.dane.gov.co), donde pueden ser consultados accediendo al vínculo Educación, cultura y gobernabilidad//EDI Nacional.

	<p>Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>		<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 52 FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>		<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>	
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>	

## 6. DOCUMENTACIÓN RELACIONADA

### **Manuales<sup>9</sup>**

Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE. *Manual de Diligenciamiento Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional–EDI*. BOGOTÁ, Agosto 2013.

– \_\_\_\_\_. *Manual Operativo Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional–EDI*. Bogotá, Agosto 2013.

– \_\_\_\_\_. *Manual del usuario Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional–EDI*. Bogotá, Agosto 2013.

– \_\_\_\_\_. *Manual de sistema de captura de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional–EDI*. Bogotá, Agosto 2013.

### **Metodologías<sup>10</sup>**

Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE. *Diseño temático de la encuesta sobre ambiente y desempeño institucional–EDI*. Bogotá, Agosto 2013.

– \_\_\_\_\_. *Diseño de sistemas de la encuesta sobre ambiente y desempeño institucional -EDI*. Bogotá, Agosto 2013.

– \_\_\_\_\_. *Diseño estadístico de la encuesta sobre ambiente y desempeño institucional–EDI*. Bogotá, Agosto 2013.

– \_\_\_\_\_. *Ficha metodológica de la encuesta sobre ambiente y desempeño institucional–EDI*. Bogotá Agosto 2013.


– \_\_\_\_\_. *Diseño estadístico de la encuesta sobre ambiente y desempeño institucional–EDI*. Bogotá Agosto 2013.

### **Otros<sup>11</sup>**

<sup>9</sup> La ruta de intranet para encontrar estos documentos es \\systema20\DIMPE\EDI\DOCUMENTACION BASICA\MANUALES.

<sup>10</sup> Estos documentos se encuentran en la siguiente ruta: \\systema20\DIMPE\EDI\DOCUMENTACION BÁSICA\METODOLOGÍAS.


<sup>11</sup> Estos documentos se encuentran en la ruta:  
\\systema20\DIMPE\EDI\DOCUMENTACIONBASICA\METODOLOGIAS\DISEÑOTEMATICO.

	<p>Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>		<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 53 FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>		<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>	
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>	

Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE. *Cuestionario de la encuesta sobre ambiente y desempeño institucional–EDI*. Bogotá, Agosto 2013.

–\_\_\_\_\_. *Glosario de términos de la encuesta sobre ambiente y desempeño institucional–EDI*. Bogotá, Agosto 2013.

–\_\_\_\_\_. *Especificaciones de validación de la encuesta sobre ambiente y desempeño institucional Agosto –EDI*. Bogotá, Agosto 2013.

	<p>Metodología General</p> <p>Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>		<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01</p> <p>VERSIÓN:01</p> <p>PÁGINA: 54</p> <p>FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>		<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>	
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social</b> <b>DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>	

## GLOSARIO

**Acciones para la rendición de cuentas al ciudadano:** mecanismos y espacios utilizados para que los ciudadanos conozcan acerca de la gestión y el manejo de los recursos públicos de la Entidad como parte del proceso de rendición de cuentas. Pueden ser encuentros presenciales y no presenciales como audiencias públicas, foros presenciales o virtuales, mesas de trabajo, reuniones zonales, etc.

**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.

**Ambiente Institucional:** disposición de la entidad para seguir reglas, ejecutar políticas y administrar recursos.


**Audiencia pública:** 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. Son convocadas por la entidades públicas con el fin de discutir aspectos relacionados con la formulación, ejecución y evaluación de políticas o programas a cargo de la entidad y, en especial cuando esté de por medio la afectación de derechos o intereses colectivos (artículo 33 Ley 489 de 1998). Son coordinadas por el DAFP para que las entidades públicas entreguen información sobre su gestión a los ciudadanos y estos puedan interactuar, pedir explicaciones y dar retroalimentación. (Conpes 3654 Política de rendición de cuentas de la Rama Ejecutiva a los ciudadanos)

**Bienestar laboral:** satisfacción del funcionario público en términos de su remuneración y del reconocimiento social de su labor.

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

**Desempeño Institucional:** capacidad de una entidad pública para emprender procesos de generación de resultados, rendición de cuentas y promoción del bienestar laboral.

**Directrices internas:** normas y orientaciones que rigen la actuación de una entidad, en asuntos de carácter interno.

	<p>Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>	<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 55 FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>	<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>	
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>

**Empleados públicos:** están vinculados formalmente a la entidad correspondiente; es decir, cumplen funciones que están establecidas con anterioridad.

**Estabilidad laboral:** la certeza que ofrece la Entidad al funcionario sobre su continuidad en el cargo o en la entidad.

**Estatus social:** percepción según la cual trabajar en una entidad pública es más atractivo en comparación con otros trabajos, debido a que da posición social a la persona.

**Evaluación del desempeño:** es una herramienta de gestión que permite integrar el desempeño del servidor público dentro de la misión institucional y su función social con el fin de generar un valor agregado a las entidades a través del desempeño efectivo de los compromisos laborales y comportamentales.

Creada con el fin de suministrar información, basada en evidencias que demuestren las competencias del servidor, con el propósito de orientar la toma de decisiones relacionadas con la permanencia en el servicio y las acciones de mejoramiento individual e institucional. (Comisión nacional de servicio civil)

**Flexibilidad en el horario:** percepción según la cual trabajar en una Entidad pública permite que se administre mejor el tiempo estipulado para las tareas planteadas.


**Gestión por resultados:** implementación de herramientas de gestión para el cumplimiento de los objetivos y estrategias de la entidad.

**Gobierno en línea:** estrategia orientada a la construcción de un Estado más eficiente, más transparente y participativo, y que preste mejores servicios a los ciudadanos y a las empresas, a través del aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y la Comunicación. (Programa gobierno en línea. Ministerio de tecnologías de la información)

**Grupos económicos:** instituciones locales que participan haciendo negocios en diferentes mercados, bajo control administrativo o financiero común, cuyos miembros están vinculados por relaciones de confianza interpersonales, sobre la base de un trasfondo personal, étnico o comercial similar.

**Identidad de género:** conjunto de prácticas, significados y autorrepresentaciones que construyen las/os sujetas-os en relación a sí mismos-as, sus actividades sexuales y sus preferencias erótico-afectivas dentro de marcos sociales y culturales.

**Índice de Gobierno Abierto:** es un indicador sintético, desarrollado por la Procuraduría General de la Nación con el objetivo de medir el cumplimiento de normas estratégicas anticorrupción.

	<p>Metodología General</p> <p>Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>	<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01</p> <p>VERSIÓN:01</p> <p>PÁGINA: 56</p> <p>FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>	<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>	
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social</b> <b>DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>

**Metas institucionales:** son las establecidas por la entidad o la dependencia en los planes institucionales encaminados al cumplimiento de la planeación estratégica de la entidad para el logro de los fines del estado en cabeza de la respectiva entidad. (Comisión nacional de servicio civil)

**Méritos:** 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.

**Miembros de corporaciones de elección popular:** son elegidos por medio del voto popular, y pueden ser retirados mediante un procedimiento de pérdida de investidura, o simplemente porque el período para el cual fueron elegidos llega a su fin.

**Nivel Asistencial:** comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución. Como por ejemplo (manejo de documentos, operación de máquinas, equipos, vehículos, servicios generales, entre otros). (Decreto 2489 de 2006 y Decreto 785 de 2005).


**Nivel Directivo/Asesor:** servidores públicos con funciones de dirección, formulación de políticas institucionales, adopción de planes, programas y proyectos; o cumplen funciones de asistencia, consejería o asesoría a los empleados públicos de la alta dirección. (Decreto 2489 de 2006 y Decreto 785 de 2005)

**Nivel Profesional/Técnico:** agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de conocimientos propios de cualquier carrera profesional y tecnológica; así como los que exigen el desarrollo de procesos y procedimientos de labores técnicas misionales y de apoyo. (Decreto 2489 de 2006 y Decreto 785 de 2005)

**Órganos de control:** son entidades que por facultad legal ejecutan actividades de control sobre otros organismos del Estado o sobre los particulares que manejan recursos de éste. Los objetivos básicos y el alcance de dichas actividades son específicamente definidos por la Ley y por la misma Constitución para cada uno de dichos organismos. (Procuraduría General de la Nación, Contraloría General de la República, Auditoría General de la República, Defensoría del Pueblo)

**Orientación Sexual:** la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de su mismo género o de un género diferente al suyo, así como a la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.



	<p>Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>		<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 57 FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>		<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>	
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>	

**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.

**Perfil del funcionario:** características requeridas del empleado para desarrollar sus funciones, tales como estudios realizados y experiencia relevante para el cargo.

**Participación ciudadana:** se considera la adaptación de las comunidades a un proceso activo, organizado, por medio de técnicas de intervención (mecanismos e instrumentos) en la gestión pública para influenciar, controlar, supervisar y defender las iniciativas de desarrollo y las decisiones que los afecten directamente. La Ley 134 de 1994 es la Ley Estatutaria de la Participación ciudadana. (Guía de participación ciudadana. Procuraduría General de la Nación)

**Planes institucionales:** información sobre la gestión de la entidad conformada por el plan estratégico, de acción, de compras y de mejoramiento.

**Políticas externas:** mandatos que provienen de entidades de mayor jerarquía, especialmente del cabeza del sector al que pertenece la entidad.


**Prácticas irregulares:** conducta en la que incurre el funcionario cuando abusa de la posición que ostenta, con el fin de obtener provecho personal y/o grupal.

**Proceso de rendición de cuentas al ciudadano:** conjunto de normas, procedimientos, metodologías, estructuras, prácticas y resultados mediante los cuales, las entidades y los servidores públicos informan, explican y dan a conocer los resultados de su gestión a los ciudadanos.

**Rama Ejecutiva:** está constituida por el Presidente de la República, la Vicepresidencia, los Ministerios, los Departamentos Administrativos, las Superintendencias, las Unidades Administrativas Especiales, los Establecimientos Públicos, las Empresas Industriales y Comerciales del Estado, las Empresas oficiales de Servicios Públicos Domiciliarios, los Institutos Científicos y Tecnológicos, las Sociedades Públicas, las Sociedades de Economía Mixta, los Departamentos, los Distritos y los Municipios:

**Rama Judicial:** está compuesta por la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia, el Consejo de Estado, el Consejo Superior de la Judicatura, la Fiscalía General de la Nación, los Tribunales y los Jueces.

**Rama Legislativa:** está conformada por el Congreso de la República, al cual corresponde reformar la Constitución, hacer las leyes y ejercer el control político sobre el gobierno y la administración.  
El Congreso de la República, esta integrado por el Senado y la Cámara de Representantes.

	<p>Metodología General</p> <p>Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>	<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01</p> <p>VERSIÓN:01</p> <p>PÁGINA: 58</p> <p>FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>	<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>	
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>

**Rendición de cuentas:** el conjunto de estructuras (conjunto de normas jurídicas y de instituciones responsables de informar, explicar y enfrentar premios o sanciones por sus actos), prácticas (acciones concretas adelantadas por las instituciones, los servidores públicos, la sociedad civil y la ciudadanía en general) y resultados (productos y consecuencias generados a partir de las prácticas) mediante los cuales, las organizaciones estatales y los servidores públicos<sup>9</sup> informan, explican y enfrentan premios o sanciones por sus actos a otras instituciones públicas, organismos internacionales y a los ciudadanos y la sociedad civil, quienes tienen el derecho de recibir información y explicaciones y la capacidad de imponer sanciones o premios, al menos simbólicos (Tomado del “Conpes 3654 Política de rendición de Rendición de cuentas de la Rama Ejecutiva a los ciudadanos” Citando a Schedler 2004; ¿Qué es la rendición de cuentas?”. Cuadernos de Transparencia nro.3 México: IFAI. Grant y Keohane 2005. Accountability and Abuses of Power in World Politics. American Political Science Review 99)


**Resultados de la administración de recursos:** 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.

**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 tales como justicia distributiva, participación ciudadana, respecto a la dignidad humana, debido proceso y transparencia, a través de la implementación de políticas.

**Servidor público:** los servidores públicos son las personas que prestan sus servicios al Estado o a la administración pública. El término de servidor público se utiliza desde la Constitución de 1991, en donde se afirma que éstos son empleados al servicio del Estado y de la comunidad.  
Hay tres tipos de servidores públicos: empleados públicos, trabajadores oficiales y miembros de corporaciones de elección popular.

**Servidores públicos de carrera:** acceden por concurso; es decir, se enfrentan con otras personas por el cargo, y pueden ser retirados por una labor no satisfactoria, por violar el régimen disciplinario o simplemente porque el contrato llega a su término.

**Servidores públicos de libre nombramiento y remoción:** los nombra el superior jerárquico del cargo al cual aspiran; son retirados cuando su jefe inmediato, o sea el mismo que los nombró, les pide la renuncia al cargo.

	<p>Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>		<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 59 FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>		<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>	
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>	

Los servidores públicos han de cumplir con ciertos requisitos para poder acceder a un cargo, pues están sujetos a un régimen de inhabilidades, que son aquellas que se dan cuando la persona no puede asumir el cargo por faltas propias y no del cargo; también están sujetos a un régimen de incompatibilidades, las cuales son propias del cargo, y que se dan cuando éste exige ciertas condiciones que el individuo no puede cumplir (por ejemplo las relaciones de parentesco de consanguinidad, afinidad o parentesco civil con otros miembros públicos, etc.).


**Racionalización de trámites:** hacer más sencillo, más fácil o menos complicados los trámites, procesos y procedimientos, lo cual lleva a reducir barreras y cargas ocasionadas por la actividad de la Administración Pública, de tal forma que haya menos etapas, menos procedimientos y una información integrada, interactiva y personalizada. (Guía nacional para la simplificación, el mejoramiento y la racionalización de procesos, procedimientos y trámites. Departamento administrativo de la función pública)

**Sistema de rendición de cuentas:** sistema que garantiza al ciudadano, el conocimiento de la información relacionada con la gestión de la entidad.

**Sistema de Gestión de la 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.

**Trabajador oficial:** la vinculación de estos empleados se hace mediante contratos de trabajo, contratos que pueden rescindirse de acuerdo con el desempeño mostrado por el trabajador.

**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. (Guía de la participación ciudadana. Procuraduría General de la Republica)

	<p>Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>	<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 60 FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>	<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>	
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>

## 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.

DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN -DNP. (2010, 15 de marzo) *Política Nacional de Servicio al Ciudadano*. (Documento CONPES 3649). Bogotá D.C, Colombia: DNP.


DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN -DNP. (2010, 12 de abril) *Política de Rendición de Cuentas de la Rama Ejecutiva a los Ciudadanos*. (Documento CONPES 3654). Bogotá D.C, Colombia: DNP.

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.

	<p>Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>		<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 61 FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>		<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>	
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>	


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.

 <b>DANE</b> Para tomar decisiones	Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI		<b>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01</b> <b>VERSIÓN:01</b> <b>PÁGINA: 62</b> <b>FECHA: 29-08-13</b>
	<b>PROCESO: Diseño</b>		<b>SUBPROCESO: Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b>
	<b>ELABORÓ Temática EDI</b>	<b>REVISÓ: Coordinación Temática Social DIMPE</b>	<b>APROBÓ: DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b>

## ANEXOS

### Anexo A. Cuestionario EDI 2013


**ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL EDI 2013**

Número del formulario

---

**A. DATOS DE CONTROL**

Fecha de aplicación

Día	Mes	Año
<input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/>

Monitor:

Supervisor:

El Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) realiza anualmente la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional (EDI), cuyo objetivo es conocer la percepción que tienen los servidores públicos sobre el ambiente y el desempeño institucional de las entidades a las que prestan sus servicios.

Por lo anterior, su colaboración y sus respuestas son muy importantes, debido a que los resultados de la encuesta son un insumo para el diseño de políticas orientadas a la administración pública.

Usted fue seleccionado de forma aleatoria, mediante un procedimiento probabilístico del que se obtuvo una cantidad apropiada de personas de cada entidad para que respondan el cuestionario. En esa medida, sus respuestas representarán la percepción de muchos otros servidores públicos.

Es importante señalar que los datos son estrictamente confidenciales y no tienen fines fiscales ni pueden ser utilizados como prueba judicial; por lo cual el cuestionario ha sido diseñado de forma tal que no sea posible identificar a la persona que responde.

En este sentido los resultados de la encuesta serán presentados de manera agregada y discriminada por entidad, sector y global nacional, en cumplimiento del Artículo 5 de la Ley 79 de 1993.





Finalmente, recuerde que la encuesta es de percepción<sup>1</sup>, por lo tanto tenga en cuenta:

1. Debe elegir obligatoriamente entre alguna de las opciones que se dan para cada pregunta.
2. La respuesta a cada pregunta depende de lo que usted supone, cree o le parece y no requiere conocer del tema con profundidad. Sin embargo, en algunas preguntas se ha incluido la opción de «No tiene conocimiento».
3. Si desea realizar sugerencias o comentarios puntuales sobre alguna pregunta, puede hacerlo al final del cuestionario en el espacio de observaciones.

Marque la(s) opción(es) en cada una de las preguntas, según el enunciado de las mismas, y según su respuesta. Rellene completamente el círculo que corresponda a su respuesta. Borne completamente cualquier respuesta que usted desee cambiar. Cerciórese de que la marca sea completamente oscura, no gris. Por favor, intente responder todas las preguntas.

Utilice únicamente lápiz de mina núm. 2

Marcas incorrectas      Marca correcta

Recuerde: El propósito de esta encuesta es conocer la percepción que tienen los servidores públicos sobre el ambiente<sup>2</sup> y el desempeño institucional<sup>3</sup> de las entidades a las que prestan sus servicios.

---

**B. UBICACIÓN LABORAL**

<b>B1. Entidad</b> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; margin-bottom: 5px;"></div>	<b>B3. Tiempo de servicio en la entidad:</b> <table style="width: 100%;"> <tr> <td>De 6 meses a 6 años</td> <td style="text-align: right;"><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>De 7 a 11 años</td> <td style="text-align: right;"><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>De 12 a 16 años</td> <td style="text-align: right;"><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Más de 16 años</td> <td style="text-align: right;"><input type="radio"/></td> </tr> </table>	De 6 meses a 6 años	<input type="radio"/>	De 7 a 11 años	<input type="radio"/>	De 12 a 16 años	<input type="radio"/>	Más de 16 años	<input type="radio"/>		
De 6 meses a 6 años	<input type="radio"/>										
De 7 a 11 años	<input type="radio"/>										
De 12 a 16 años	<input type="radio"/>										
Más de 16 años	<input type="radio"/>										
<b>B2. Cargo que desempeña dentro de la entidad:</b> <table style="width: 100%;"> <tr> <td>Directivo/asesor<sup>4</sup></td> <td style="text-align: right;"><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Profesional/técnico<sup>5</sup></td> <td style="text-align: right;"><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Asistencial<sup>6</sup></td> <td style="text-align: right;"><input type="radio"/></td> </tr> </table>	Directivo/asesor <sup>4</sup>	<input type="radio"/>	Profesional/técnico <sup>5</sup>	<input type="radio"/>	Asistencial <sup>6</sup>	<input type="radio"/>	<b>B4. Sexo:</b> <table style="width: 100%;"> <tr> <td>Hombre</td> <td style="text-align: right;"><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Mujer</td> <td style="text-align: right;"><input type="radio"/></td> </tr> </table>	Hombre	<input type="radio"/>	Mujer	<input type="radio"/>
Directivo/asesor <sup>4</sup>	<input type="radio"/>										
Profesional/técnico <sup>5</sup>	<input type="radio"/>										
Asistencial <sup>6</sup>	<input type="radio"/>										
Hombre	<input type="radio"/>										
Mujer	<input type="radio"/>										

<sup>1</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>2</sup> Disposición de la entidad para seguir reglas, ejecutar políticas y administrar recursos.

<sup>3</sup> Capacidad de la entidad para adoptar un modelo de gestión pública por resultados, para intervenir sobre su gestión y para incentivar a sus funcionarios.

<sup>4</sup> Servidores públicos con funciones de dirección, formulación de políticas institucionales, adopción de planes, programas y proyectos; o cumplen funciones de asistencia, consulta e asesoría a los empleados públicos de la alta dirección.

<sup>5</sup> Empleados cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de conocimientos propios de cualquier campo profesional y tecnológico; así como los que exigen el desarrollo de procesos y procedimientos de labores técnicas especiales y de apoyo.

<sup>6</sup> Empleados cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución. Como por ejemplo: manejo de documentos, operación de máquinas, equipos, vehículos, servicios generales, entre otros.

 <b>DANE</b> Para tomar decisiones	Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI		<b>CÓDIGO:</b> DSO-EDI-MET-01 <b>VERSIÓN:</b> 01 <b>PÁGINA:</b> 63 <b>FECHA:</b> 29-08-13
	<b>PROCESO:</b> Diseño		<b>SUBPROCESO:</b> Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI
<b>ELABORÓ</b> Temática EDI	<b>REVISÓ:</b> Coordinación Temática Social DIMPE	<b>APROBÓ:</b> DIRECTOR TÉCNICO DIMPE	

## Anexo A. Cuestionario EDI 2013

Continuación

### MÓDULO I. CREDIBILIDAD EN LAS REGLAS

Las siguientes preguntas buscan conocer la percepción de los servidores públicos respecto al ambiente laboral en que se implementan 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, a los incentivos laborales ofrecidos por ella y al entorno laboral en que se desarrollan sus actividades.

De las preguntas C1 a C8, indique su grado de acuerdo o desacuerdo con cada uno de los enunciados planteados. Recuerde que la encuesta es de percepción, no necesariamente implica tener conocimiento exacto del tema.

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
<b>C1.</b> Durante los últimos doce meses....:				
a. Las relaciones entre los funcionarios, independientemente de su cargo, se basaron en la confianza y el respeto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Los conflictos laborales se resolvieron mediante mecanismos formales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. La entidad promovió el trabajo en equipo y el compañerismo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>C2.</b> Durante los últimos doce meses, los directivos ....:				
a. Tuvieron pleno conocimiento de las dificultades y soluciones que se presentaron en el desarrollo de las tareas encomendadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Tuvieron en cuenta los aportes de los equipos de trabajo en la toma de decisiones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Propiciaron el crecimiento personal y técnico de su equipo de trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>C3.</b> Durante los últimos doce meses....:				
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. La labor que desempeñé contribuyó a mi crecimiento profesional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Mis capacidades laborales se han aprovechado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Las tareas desempeñadas estimularon mi capacidad de innovación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. 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"/>
<b>C4.</b> Las siguientes son razones para permanecer en la entidad:				
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. Perspectivas 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. Incentivos y reconocimientos laborales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Observaciones:</b>				

\* 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.



PROCESO: Diseño

SUBPROCESO: Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI

ELABORÓ Temática EDI

REVISÓ: Coordinación Temática Social  
DIMPE

APROBÓ: DIRECTOR TÉCNICO DIMPE

## Anexo A. Cuestionario EDI 2013

Continuación

### C. AMBIENTE LABORAL (conclusión)

Q5. Durante los últimos doce meses, en la entidad...:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No tiene conocimiento
a. Las tareas de los funcionarios se documentaron formalmente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Los procedimientos para el traslado, ascenso y/o retiro de funcionarios se encuentran formalmente documentados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Se promovió la formación y capacitación de los funcionarios.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. El personal de planta fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Los perfiles de los funcionarios correspondieron con las actividades asignadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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

Q6. Durante los últimos doce meses, en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción <sup>1</sup> ...:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No tiene conocimiento
a. Fue de conocimiento público.	<input type="radio"/>	<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"/>	<input type="radio"/>
c. Se realizó teniendo en cuenta las competencias laborales.	<input type="radio"/>	<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"/>	<input type="radio"/>
e. Se basó en influencias políticas.	<input type="radio"/>	<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"/>	<input type="radio"/>
g. Se basó en pagos extraoficiales y/o intercambio de favores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Personal contratista

Q7. Durante los últimos doce meses, en la entidad, la contratación del personal contratista ...:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No tiene conocimiento
a. Siguió criterios formalmente establecidos.	<input type="radio"/>	<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"/>	<input type="radio"/>
c. Se basó en las competencias de los aspirantes (educación y experiencia).	<input type="radio"/>	<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"/>	<input type="radio"/>
e. Se basó en vínculos regionalistas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g. Se basó en pagos extraoficiales y/o intercambio de favores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Personal de planta

Q8. Los concursos para suplir vacantes en el personal de planta...:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
a. Promovieron condiciones de igualdad entre los aspirantes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Se caracterizaron por su transparencia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Observaciones:

<sup>1</sup> Características requeridas del funcionario para desarrollar sus funciones, tales como estudios realizados y experiencia relevante para el cargo.  
<sup>2</sup> El funcionario de libre nombramiento y remoción es aquel que es nominado de forma discrecional y que pese a las condiciones idóneas para desempeñar las funciones asignadas, así mismo su retiro debe estar plenamente justificado.



PROCESO: **Diseño**

SUBPROCESO: **Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI**

ELABORÓ **Temática EDI**

REVISÓ: **Coordinación Temática Social  
DIMPE**

APROBÓ: **DIRECTOR TÉCNICO DIMPE**

## Anexo A. Cuestionario EDI 2013

Continuación

### D. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS FÍSICOS

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

En las preguntas D1 a D5, indique su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones. Recuerde que la encuesta es de percepción<sup>10</sup>, no necesariamente implica tener conocimiento exacto del tema.

D1. Durante los últimos doce meses, 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"/>
c. Los espacios de trabajo fueron suficientes para desempeñar las labores asignadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Las instalaciones cuentan con facilidades para personas en situación de discapacidad, mujeres gestantes y/o adultos mayores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Contratación de bienes y servicios

D2. Durante los últimos doce meses, la contratación de bienes y servicios ....:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No tiene conocimiento
a. Fue de conocimiento público.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Se basó en el mérito de las propuestas.	<input type="radio"/>	<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"/>	<input type="radio"/>
d. Se basó en influencias políticas.	<input type="radio"/>	<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"/>	<input type="radio"/>
f. Se basó en pagos extraoficiales y/o intercambio de favores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g. Incluyó requisitos que no eran necesarios.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

D3. Durante los últimos doce meses, ¿usted conoció la realización de algún proceso de contratación de bienes y servicios en la entidad?	Si	<input type="radio"/>	Continúe con la pregunta D4
	No	<input type="radio"/>	Pase a la pregunta E1

D4. Durante los últimos doce meses, 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. Promovió la postulación de diferentes propuestas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Aplicó criterios de selección basados en el mérito de las propuestas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Cumplió con los requisitos legales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

D5. Durante los últimos doce meses, en la entidad, 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"/>

Observaciones:

<sup>10</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.

PROCESO: Diseño

SUBPROCESO: Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI

ELABORÓ Temática EDI

REVISÓ: Coordinación Temática Social  
DIMPE

APROBÓ: DIRECTOR TÉCNICO DIMPE

## Anexo A. Cuestionario EDI 2013

Continuación

### E. EVALUACIÓN Y CONTROL

Las siguientes enunciados buscan conocer la percepción de los servidores públicos con relación al seguimiento de la administración de recursos físicos y del ambiente laboral.

De las preguntas E1 a E8, indique su respuesta en cada uno de los enunciados planteados. Recuerde que la encuesta es de percepción<sup>11</sup>, no necesariamente implica tener conocimiento exacto del tema.

E1. Durante los últimos doce meses, 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. Facilitar el control social de la ciudadanía.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Velar por el correcto uso de los recursos públicos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

E2. ¿Su entidad cuenta con algún sistema para evaluar el desempeño de sus funcionarios?	Si <input type="radio"/>	Continúe con la pregunta E3
	No <input type="radio"/>	Pase a la pregunta E4

E3. Durante los últimos doce meses, la implementación de la evaluación del desempeño <sup>12</sup> de los funcionarios....:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
a. Contó con una orientación oportuna y pertinente, por parte de la oficina de Planeación o Recursos Humanos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Se ejecutó conforme a las normas establecidas.	<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. Se tomó en cuenta para mejorar el servicio prestado por la entidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

E4. Durante los últimos doce meses, ¿qué tan efectiva ha sido cada una de las siguientes estrategias para prevenir la incidencia de prácticas irregulares <sup>13</sup> en su entidad?:	Muy efectiva	Algo efectiva	Poco efectiva	Nada efectiva	No tiene conocimiento
a. Selección de funcionarios públicos por sistema de méritos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Fortalecimiento de control interno.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Racionalización de trámites. <sup>14</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Promoción de veedurías ciudadanas. <sup>15</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Proceso de rendición de cuentas al ciudadano. <sup>16</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Detección de riesgos en la gestión a través del índice de transparencia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

E5. ¿Qué tan seguro se sentiría reportando una práctica irregular a....:	Mucho	Algo	Poco	Nada
a. La autoridad máxima de la entidad?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. El jefe inmediato?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. El jefe de control interno y/o disciplinario?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. El jefe de recursos humanos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. La Procuraduría General de la Nación?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. La Contraloría General de la República?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g. La Fiscalía General de la Nación?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h. Los medios de comunicación?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<sup>11</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>12</sup> Se refiere a la evaluación y calificación de la conducta laboral y sus aptitudes al cumplimiento de las metas institucionales.

<sup>13</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>14</sup> Busca facilitar el acceso a los servicios que brinda la administración pública mediante la simplificación, eliminación, estandarización, optimización y automatización de los trámites existentes.

<sup>15</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>16</sup> Conjunto de normas, procedimientos, metodologías, estructuras, prácticas y resultados mediante los cuales, las entidades y los servidores públicos informan, explican y dan a conocer los resultados de su gestión a los ciudadanos.

 <b>DANE</b> Para tomar decisiones	Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI		CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 67 FECHA: 29-08-13
	PROCESO: <b>Diseño</b>	SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b>	
ELABORÓ <b>Temática EDI</b>	REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b>	APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b>	

## Anexo A. Cuestionario EDI 2013

Continuación

### E. EVALUACIÓN Y CONTROL (conclusión)


<b>E6.</b> Si tuviera que denunciar un acto de corrupción que ocurriera en su entidad, ¿a qué instancia acudiría primero? (Opción de respuesta única)	
1. La autoridad máxima de la entidad.	<input type="radio"/>
2. El jefe inmediato.	<input type="radio"/>
3. El jefe de control interno y/o disciplinario.	<input type="radio"/>
4. El jefe de recursos humanos.	<input type="radio"/>
5. La Procuraduría General de la Nación.	<input type="radio"/>
6. La Contraloría General de la República.	<input type="radio"/>
7. La Fiscalía General de la Nación.	<input type="radio"/>
99. Ninguna de las anteriores.	<input type="radio"/>

<b>E7.</b> Si en su entidad se presentara un caso de corrupción y usted decidiera NO denunciarlo, ¿cuál sería la principal razón por la que NO lo denunciara? (Opción de respuesta única)	
1. No conoce el procedimiento para hacer la denuncia.	<input type="radio"/>
2. Los trámites de la denuncia son complicados.	<input type="radio"/>
3. Los casos denunciados no se investigan ni castigan.	<input type="radio"/>
4. Tiene ser objeto de represalias laborales.	<input type="radio"/>
5. Tiene ser víctima de represalias contra su integridad o vida.	<input type="radio"/>
6. No hay estímulos o compensaciones que lo motiven a denunciar.	<input type="radio"/>
7. No es mi problema o me es indiferente.	<input type="radio"/>
8. No hay mecanismos de denuncia que garanticen la protección del denunciante.	<input type="radio"/>
99. Ninguna de las anteriores.	<input type="radio"/>

<b>E8.</b> De acuerdo con su percepción, ¿qué tanto pueden influir los siguientes factores en el desarrollo de prácticas irregulares <sup>11</sup> en la administración pública?	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. Vacíos 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"/>

<b>Observaciones:</b>          
---

<sup>11</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.

 <b>DANE</b> Para tomar decisiones	Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI		<b>CÓDIGO:</b> DSO-EDI-MET-01 <b>VERSIÓN:</b> 01 <b>PÁGINA:</b> 68 <b>FECHA:</b> 29-08-13
	<b>PROCESO:</b> Diseño		<b>SUBPROCESO:</b> Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI
<b>ELABORÓ</b> Temática EDI	<b>REVISÓ:</b> Coordinación Temática Social DIMPE	<b>APROBÓ:</b> DIRECTOR TÉCNICO DIMPE	

## Anexo A. Cuestionario EDI 2013

Continuación

### MÓDULO II. CREDIBILIDAD EN LAS POLÍTICAS<sup>18</sup>

Las siguientes capitulos 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>19</sup>

Las 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.

En la pregunta F1, indique su grado de acuerdo o desacuerdo con los enunciados planteados. Recuerde que la encuesta es de percepción<sup>20</sup>, no necesariamente implica tener conocimiento exacto del tema.

Directrices internas (resoluciones, circulares, etc.)

F1. Durante los últimos doce meses, ¿en general, las directrices generadas en la entidad...?	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No tiene conocimiento
a. Fueron comunicadas oportunamente?	<input type="radio"/>	<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"/>	<input type="radio"/>
c. Fueron consistentes entre sí?	<input type="radio"/>	<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"/>	<input type="radio"/>
e. Facilitaron el cumplimiento de la misión institucional?	<input type="radio"/>	<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"/>	<input type="radio"/>
g. Favorecieron intereses familiares o personales?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### G. POLÍTICAS EXTERNAS

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

En las preguntas G1 a G3, indique su respuesta en cada uno de los enunciados planteados. Recuerde que la encuesta es de percepción<sup>20</sup>, no necesariamente implica tener conocimiento exacto del tema.

G1. Durante los últimos doce meses, ¿usted conoció ALGUNA política de carácter nacional que se haya implementado en la entidad?	Si <input type="radio"/>	No <input type="radio"/>	Continúe con la pregunta G2
	Si <input type="radio"/>	No <input type="radio"/>	Pase a la pregunta G3

G2. Durante los últimos doce meses, la política externa ...:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No tiene conocimiento
a. Fue comunicada oportunamente.	<input type="radio"/>	<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"/>	<input type="radio"/>
c. Fue fácil de implementar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Fue consistente con las políticas internas de la entidad.	<input type="radio"/>	<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"/>	<input type="radio"/>
f. Favoreció intereses de tipo familiar o personal.	<input type="radio"/>	<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"/>	<input type="radio"/>


Observaciones:     
------------------------------------

<sup>18</sup> Orientaciones que rigen la actuación de la entidad en materias específicas (salud, inversiones, subsidios, etc.).

<sup>19</sup> Normas y orientaciones que rigen la actuación de una entidad, en asuntos de carácter interno.

<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.

<sup>21</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>DANE</b> Para tomar decisiones	<b>Metodología General</b> <b>Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</b>		<b>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01</b> <b>VERSIÓN: 01</b> <b>PÁGINA: 69</b> <b>FECHA: 29-08-13</b>
	<b>PROCESO: Diseño</b>		<b>SUBPROCESO: Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b>
<b>ELABORÓ Temática EDI</b>	<b>REVISÓ: Coordinación Temática Social DIMPE</b>	<b>APROBÓ: DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b>	

## Anexo A. Cuestionario EDI 2013

Continuación

### G. POLÍTICAS EXTERNAS (conclusión)

G3. Durante los últimos doce meses, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?:	Mucho	Algo	Poco	Nada	No tiene conocimiento
a. Racionalización de trámites. <sup>26</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Selección de servidores públicos por sistema de méritos. <sup>25</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Normas de certificación de la calidad. <sup>24</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Promoción de veedurías ciudadanas. <sup>28</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Realización de acciones para la rendición de cuentas al ciudadano. <sup>28</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Gobierno en línea. <sup>27</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g. Modelo Estándar de Control Interno (MECI).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h. Mejoramiento del servicio al ciudadano.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### H. EVALUACIÓN Y CONTROL

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

De las preguntas H1 a H9 indique su respuesta en cada uno de los enunciados planteados. Recuerde que la encuesta es de percepción<sup>29</sup>, no necesariamente implica tener conocimiento exacto del tema.

H1. Durante los últimos doce meses, con el proceso de rendición de cuentas <sup>29</sup> de su entidad, se...:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No tiene conocimiento
a. Mejoró la calidad de la información que se entregó a la ciudadanía.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Estimuló la participación de la ciudadanía en el seguimiento de su gestión.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Atendieron oportunamente los requerimientos de información, quejas, denuncias y reclamos realizados por los ciudadanos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Promovieron espacios de diálogo con los ciudadanos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

H2. ¿Durante los últimos doce meses, usted conoció o participó en alguna acción de rendición de cuentas <sup>29</sup> realizada por su entidad?	Si <input type="radio"/>	No <input type="radio"/>	Continúe con la pregunta H3
			Pase a la pregunta H5

H3. Mediante estas acciones de rendición de cuentas, su entidad...:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
a. Incrementó el seguimiento de los proyectos por parte de los directivos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Aumentó la confianza de la ciudadanía en sus actuaciones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Mejoró la receptividad de la entidad frente a las observaciones realizadas por la ciudadanía.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Observaciones:

<sup>26</sup> Busca facilitar el acceso a los servicios que brinda la administración pública mediante la simplificación, eliminación, estandarización, optimización y automatización de los trámites existentes.

<sup>27</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>28</sup> Proceso de acreditación de la calidad de productos o servicios de la entidad, ante organismos competentes como por ejemplo el ICONTEC.

<sup>29</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>30</sup> Mecanismos y espacios utilizados para que los ciudadanos conozcan acerca de la gestión y el manejo de los recursos públicos de la Entidad.

<sup>31</sup> Estrategia orientada a la construcción de un Estado más eficiente, más transparente y participativo, y que preste mejores servicios a los ciudadanos y a las empresas, a través del aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.

<sup>32</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>33</sup> Conjunto de normas, procedimientos, metodologías, estructuras, prácticas y resultados mediante los cuales, las entidades y los servidores públicos informan, explican y dan a conocer los resultados de su gestión a los ciudadanos.

<sup>34</sup> Espacios y medios de encuentros presenciales y no presenciales para rendir cuentas a los ciudadanos, como audiencias públicas, foros presenciales o virtuales, mesas de trabajo, reuniones privadas, etc.

 <b>DANE</b> Para tomar decisiones	Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI		CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01 VERSIÓN:01 PÁGINA: 70 FECHA: 29-08-13
	PROCESO: <b>Diseño</b>		SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b>
ELABORÓ <b>Temática EDI</b>	REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b>	APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b>	

## Anexo A. Cuestionario EDI 2013

Continuación

### H. EVALUACIÓN Y CONTROL (continuación)

<b>H4. ¿Conoce si en estas acciones de rendición de cuentas, la entidad suministró información sobre los siguientes temas:</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
a.	Metas y resultados del plan de acción institucional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	Inversiones y presupuesto asociados al plan de acción institucional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	Información sobre el personal de planta y contratistas de la entidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	Dificultades y problemas presentados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e.	Acciones para garantizar la participación ciudadana.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f.	Quejas y peticiones frecuentes de los ciudadanos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g.	Programación de acciones y metas para la siguiente vigencia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<b>H5. Durante los últimos doce meses, ¿conoció o participó en alguna de las siguientes acciones de rendición de cuentas en su entidad?</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
a.	Reuniones, foros, mesas temáticas con ciudadanos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	Publicaciones, boletines o informes de gestión.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	Audiencias públicas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	Capacitaciones a ciudadanos para la rendición de cuentas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e.	Redes sociales, chats, foros virtuales, blogs, etc.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<b>H6. Durante los últimos doce meses, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad?</b>		<b>Mucho</b>	<b>Algo</b>	<b>Poco</b>	<b>Nada</b>	<b>No tiene conocimiento</b>
a.	Gremios y/o grupos económicos. <sup>10</sup>	<input type="radio"/>	<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"/>	<input type="radio"/>
c.	Síndicos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	Altos funcionarios del gobierno nacional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e.	Empresarios y/o contratistas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f.	Grupos al margen de la ley.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g.	Organismos internacionales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h.	Compañías multinacionales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<b>H7. En los últimos doce meses, en la entidad...:</b>		<b>Totalmente de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>
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.	Las acciones estratégicas <sup>11</sup> cumplieron con las metas establecidas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	La gestión y los servicios que prestó a la sociedad se caracterizaron por su calidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	La organización administrativa facilitó el cumplimiento de los objetivos estratégicos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Observaciones:**

<sup>10</sup> Instituciones locales que participan haciendo negocios en diferentes mercados, bajo control administrativo o financiero común, cuyos miembros están vinculados por relaciones de confianza interpersonal, sobre la base de un tratado personal, ético o comercial similar.

<sup>11</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.

## Anexo A. Cuestionario EDI 2013

Continuación

#### H. EVALUACIÓN Y CONTROL (conclusión)

H8.	Durante los últimos doce meses, para la evaluación de la gestión institucional ¿qué tanto ha tenido en cuenta la entidad, los siguientes aspectos?	Mucho	Algo	Poco	Nada
a.	Los resultados de las políticas públicas. <sup>30</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	Los resultados de la administración de recursos. <sup>34</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	La satisfacción de los ciudadanos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	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.	La calidad de los servicios que los funcionarios prestan a los ciudadanos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f.	Las observaciones o sugerencias de veedurías ciudadanas u otras organizaciones sociales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

M9.	Durante los últimos doce meses, ¿con qué frecuencia se han presentado las siguientes prácticas en su entidad?	Frecuentemente	Algunas veces	Rara vez	Nunca	No tiene conocimiento
	a. Algún funcionario solicitó o recibió dinero, favores o regalos, a cambio de evitar, agilizar o demorar trámites y/o servicios.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	b. Se ocultó o adulteró información pública.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	c. Uso indebido de bienes o activos públicos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	d. Favoritismo en la contratación de proveedores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	e. Situaciones de acoso o persecución laboral.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	f. Se obstaculizaron los procesos de rendición de cuentas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	g. Situaciones de discriminación por la orientación sexual y/o la identidad de género. <sup>10</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Observaciones:

<sup>10</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, respeto a la dignidad humana, debido proceso y transparencia, a través de la implementación de políticas.

<sup>14</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.

10. **Identidad de (s)ujeto(s):** Conjunto de prácticas, significados y autorepresentaciones que constituyen los (as) sujetos(as) en relación a sí mismo(s), sus actividades actuales y sus preferencias afectivo-afectivas dentro de marcos sociales y culturales. **Identificación social:** La capacidad de cada persona de sentir una profunda dirección emocional, afectiva y sexual por personas de su mismo género y de un género diferente al suyo, así como la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.



PROCESO: Diseño

SUBPROCESO: Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI

ELABORÓ Temática EDI

REVISÓ: Coordinación Temática Social  
DIMPE

APROBÓ: DIRECTOR TÉCNICO DIMPE

## Anexo A. Cuestionario EDI 2013

Continuación

### MÓDULO 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 provisión que se tiene de los recursos para lograr los objetivos de cada entidad.

En las preguntas I1 e I2, indique su grado de acuerdo o desacuerdo con los enunciados planteados. Recuerde que la encuesta es de percepción<sup>11</sup>, no necesariamente implica tener conocimiento exacto del tema.

I1. Durante los últimos doce meses, considere que:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
a. La entidad tuvo instrumentos de planeación de actividades.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. La entidad planificó el uso de sus recursos (humanos, físicos, financieros).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Su dependencia participó en la planeación de los proyectos de la entidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Se hizo seguimiento a la ejecución de las actividades de la entidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Se evaluaron las metas de la entidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. La entidad contó con una estrategia de rendición de cuentas a los ciudadanos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

I2. En los últimos doce meses, los planes institucionales <sup>12</sup> de la entidad...:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No tiene conocimiento
a. Fueron socializados a los funcionarios.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Facilitaron el seguimiento al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Permitieron un manejo eficiente de los recursos presupuestales.	<input type="radio"/>	<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.

De las preguntas J1 a J6, indique su grado de acuerdo o desacuerdo con los enunciados planteados. Recuerde que la encuesta es de percepción<sup>11</sup>, no necesariamente implica tener conocimiento exacto del tema.

J1. Durante los últimos doce meses, en su área...:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
a. El presupuesto fue suficiente para cumplir con las actividades planeadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Los pagos a contratistas, proveedores o personal de planta fueron realizados oportunamente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. El presupuesto se ejecutó de acuerdo con los resultados esperados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

J2. Durante los últimos doce meses, ¿la programación y ejecución presupuestal se basó en:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No tiene conocimiento
a. Vínculos personales, familiares o de amistad?	<input type="radio"/>	<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"/>	<input type="radio"/>
c. Pagos extraoficiales y/o intercambio de favores?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Vínculos regionales?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Presiones de grupos al margen de la ley?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<sup>11</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>12</sup> Información sobre la gestión de la entidad conformada por el plan estratégico, de acción, de compras y de mejoramiento.

<sup>13</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.



PROCESO: Diseño

SUBPROCESO: Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI

ELABORÓ Temática EDI

REVISÓ: Coordinación Temática Social  
DIMPE

APROBÓ: DIRECTOR TÉCNICO DIMPE

## Anexo A. Cuestionario EDI 2013

Continuación

### J. PRESUPUESTO (conclusión)

J3. Durante los últimos doce meses, ¿usted perteneció a un área que diseñó e ejecutó presupuesto?	Si <input type="radio"/>	Continúe con la pregunta J4		
	No <input type="radio"/>	Fin de la encuesta		

J4. Durante los últimos doce meses, 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"/>
c. Existen soportes para confirmarla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

J5. En la preparación del presupuesto considera que:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
a. En la entidad existe una planificación presupuestal con rigor técnico. <sup>10</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.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Los criterios de asignación de recursos por dependencia son claros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

J6. En la ejecución del presupuesto considera que:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
a. 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"/>
b. Funcionan los sistemas de control interno sobre el presupuesto y la tesorería.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Las cifras financieras y presupuestales son confiables.	<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 preguntas puntuales del cuestionario, su extensión, 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.



Usted ha terminado de diligenciar la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional, EDI 2013.

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: Educación, cultura y gobierno/ EDI Nacional.


Diseño e impresión:  
en la Dirección de Difusión, Mercadeo y Cultura Estadística  
del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE)  
Bogotá, D. C., julio de 2013

<sup>10</sup> Es decir que: a) aplica los parámetros emitidos por el Ministerio 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.

	<p>Metodología General</p> <p>Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</p>	<p>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01</p> <p>VERSIÓN:01</p> <p>PÁGINA: 74</p> <p>FECHA: 29-08-13</p>
<p>PROCESO: <b>Diseño</b></p>	<p>SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b></p>	
<p>ELABORÓ <b>Temática EDI</b></p>	<p>REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b></p>	<p>APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b></p>


## Anexo B. Tamaños de muestra por entidad 2013

Entidad	Población	Muestra	Muestra Nivel 1	Muestra Nivel 2	Muestra Nivel 3	CVE
Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil	1126	299	16	166	117	15,2
Caja de Previsión Social de Comunicaciones	203	131	20	76	35	16,0
Cámara de Representantes	224	139	20	48	71	15,9
Centro Dermatológico Federico Lleras Acosta	67	67	7	42	18	0,0
Armada Nacional	1703	304	66	172	66	16,0
Fuerza Aérea Colombiana	1721	304	94	100	110	16,0
Comando General Fuerzas Militares	258	153	1	64	88	16,0
Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico	43	43	12	25	6	0,0
Comisión de Regulación de Energía y Gas	34	34	23	4	7	0,0
Comisión de Regulación de Comunicaciones	56	56	23	31	2	0,0
Contaduría General de la Nación	83	83	22	40	21	0,0
Contraloría General de la República	2015	348	38	248	62	15,0
Defensoría del Pueblo	408	193	21	124	48	16,0
Departamento Administrativo de la Presidencia de la Republica	686	241	100	51	90	16,0
Departamento Administrativo Nacional de Estadística	637	235	13	194	28	15,9
Departamento Nacional de Planeación	338	176	69	40	67	15,9
Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales	1520	299	11	239	49	16,0
Escuela Superior de Administración Pública	180	121	8	72	41	16,0
Fiscalía General de la Nación	2588	348	4	220	124	15,3
Fondo de Previsión Social del Congreso de la República	49	49	5	27	17	0,0
Fondo Nacional del Ahorro	203	131	13	99	19	16,0
Hospital Militar Central	1098	298	4	99	195	15,2
Instituto Colombiano de Bienestar Familiar	363	183	25	120	38	15,9
Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior	163	118	13	100	5	14,6
Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario	459	229	8	127	94	14,4
Instituto Colombiano Agropecuario	229	142	16	98	28	15,9
Departamento Administrativo de la Recreación y el Deporte - COLDEPORTES	162	119	8	100	11	14,5
Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación	90	90	31	33	26	0,0
Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación Superior	140	109	18	76	15	13,8
Instituto de Hidrología Meteorología y de Estudios Ambientales	174	118	9	100	9	15,8
Servicio Geológico Colombiano	171	119	7	95	17	15,5
Instituto Geográfico Agustín Codazzi	311	169	7	114	48	15,9
Instituto Nacional de Salud	293	164	6	95	63	16,0

 <b>DANE</b> Para tomar decisiones	Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI		<b>CÓDIGO:</b> DSO-EDI-MET-01 <b>VERSIÓN:</b> 01 <b>PÁGINA:</b> 75 <b>FECHA:</b> 29-08-13
<b>PROCESO:</b> Diseño		<b>SUBPROCESO:</b> Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI	
<b>ELABORÓ</b> Temática EDI	<b>REVISÓ:</b> Coordinación Temática Social DIMPE	<b>APROBÓ:</b> DIRECTOR TÉCNICO DIMPE	


## Anexo B. Tamaños de muestra por entidad 2013

							Continuación
Entidad	Población	Muestra	Muestra Nivel 1	Muestra Nivel 2	Muestra Nivel 3	CVE	
Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos	310	168	8	139	21	16,0	
Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural	171	118	18	68	32	15,5	
Ministerio de Tecnología de la Información y las Comunicaciones	172	119	29	73	17	15,6	
Ministerio de Defensa Nacional	399	192	52	99	41	15,9	
Ministerio de Educación Nacional	487	229	31	166	32	14,8	
Ministerio de Hacienda y Crédito Público	553	228	113	66	49	15,6	
Ministerio del Interior	317	170	19	113	38	15,9	
Ministerio de Minas y Energía	225	140	23	84	33	16,0	
Ministerio de Relaciones Exteriores	448	202	78	67	57	16,0	
Ministerio de Salud y la Protección Social	509	228	32	155	41	15,1	
Ministerio de Transporte	406	193	19	113	61	16,0	
Procuraduría General de la Nación	1696	304	80	143	81	16,0	
Registraduría Nacional del Estado Civil	535	228	20	141	67	15,4	
Senado de la República	1075	298	54	198	46	15,1	
Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	287	161	18	117	26	16,0	
Superintendencia de Industria y Comercio	569	229	14	185	30	15,7	
Superintendencia de la Economía Solidaria	79	79	7	61	11	0,0	
Superintendencia de Notariado y Registro	395	191	8	136	47	15,9	
Superintendencia de Puertos y Transporte	126	108	14	71	23	10,6	
Superintendencia de Sociedades	469	228	10	155	63	14,6	
Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada	93	93	11	60	22	0,0	
Superintendencia del Subsidio Familiar	82	82	8	58	16	0,0	
Universidad Nacional Abierta y a Distancia	145	109	20	80	9	14,6	
Universidad Nacional de Colombia	3050	349	17	226	106	15,5	
Corte Suprema de Justicia	249	148	60	21	67	16,0	
Consejo de Estado	456	229	76	67	86	14,3	
Consejo Superior de la Judicatura	437	201	24	85	92	16,0	
Banco de la República	1456	298	50	192	56	15,9	
Banco de Comercio Exterior	339	177	37	115	25	15,9	
Instituto Nacional de Cancerología	774	250	2	121	127	16,0	
Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible	330	175	29	122	24	15,9	
Ministerio de Comercio Industria y Turismo	407	193	42	91	60	16,0	
Policía Nacional de Colombia	1781	307	49	171	87	16,0	
Dirección Nacional de Sanidad Militar	146	109	3	96	10	14,8	
Dirección General Marítima	120	109	21	76	12	8,6	
Superintendencia Nacional de Salud	254	150	25	92	33	15,9	

 <b>DANE</b> Para tomar decisiones	<div>Metodología General</div> <div>Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI</div>	<div>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01</div> <div>VERSIÓN:01</div> <div>PÁGINA: 76</div> <div>FECHA: 29-08-13</div>
PROCESO: <b>Diseño</b>	SUBPROCESO: <b>Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b>	
ELABORÓ <b>Temática EDI</b>	REVISÓ: <b>Coordinación Temática Social DIMPE</b>	APROBÓ: <b>DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b>


## Anexo B. Tamaños de muestra por entidad 2013

Entidad	Población	Muestra	Continuación			CVE
			Muestra Nivel 1	Muestra Nivel 2	Muestra Nivel 3	
Fondo para el Financiamiento del Sector Agropecuario FINAGRO	202	130	22	71	37	15,9
Fondo de Garantías de Instituciones Financieras	73	73	17	49	7	0,0
Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas	56	56	6	44	6	0,0
Fondo Financiero de Proyectos de Desarrollo	64	64	22	39	3	0,0
Financiera de Desarrollo Nacional S.A	15	15	3	10	2	0,0
Caja de Retiro de las Fuerzas Militares	142	108	5	65	38	14,1
Ministerio de Cultura	231	142	43	57	42	15,9
La Previsora S.A. Compañía de Seguros	331	174	29	132	13	16,0
Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios	167	118	30	64	24	15,1
Empresa Colombiana de Petróleos	2318	348	22	319	7	15,2
Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca	248	148	11	120	17	15,9
Corporación Autónoma Regional de Risaralda	77	77	7	56	14	0,0
Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique	133	108	5	68	35	12,4
Corporación Autónoma Regional de Sucre	38	38	5	21	12	0,0
Corporación Autónoma Regional de Santander	28	28	6	12	10	0,0
Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y el Oriente Amazónico	24	24	8	8	8	0,0
Corporación Autónoma Regional de la Defensa de la Meseta de Bucaramanga	139	109	10	73	26	13,6
Corporación Autónoma Regional de Choco	60	60	8	33	19	0,0
Corporación para el Desarrollo Sostenible del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina	34	34	7	18	9	0,0
Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia	126	108	7	85	16	10,6
Corporación Autónoma Regional de la Macarena	42	42	6	28	8	0,0
Corporación Autónoma Regional Rionegro Nare	105	105	10	75	20	0,0
Corporación Autónoma Regional del Magdalena	50	50	6	40	4	0,0
Corporación Autónoma Regional de Boyacá	58	58	7	40	11	0,0
Corporación Autónoma Regional de Caldas	122	109	6	70	33	9,3
Corporación Autónoma Regional de Chivor	27	27	6	12	9	0,0
Corporación Autónoma Regional de la Guajira	75	75	6	54	15	0,0
Corporación Autónoma Regional del Guavio	26	26	6	11	9	0,0
Corporación para el Desarrollo Sostenible de la Mojana y el San Jorge	33	33	7	16	10	0,0

 <b>DANE</b> Para tomar decisiones	Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI		<b>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01</b> <b>VERSIÓN:01</b> <b>PÁGINA: 77</b> <b>FECHA: 29-08-13</b>
<b>PROCESO: Diseño</b>		<b>SUBPROCESO: Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b>	
<b>ELABORÓ Temática EDI</b>	<b>REVISÓ: Coordinación Temática Social DIMPE</b>	<b>APROBÓ: DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b>	

## Anexo B. Tamaños de muestra por entidad 2013













Entidad	Población	Muestra	Continuación			CVE
			Muestra Nivel 1	Muestra Nivel 2	Muestra Nivel 3	
Corporación Autónoma Regional de Nariño	52	52	6	38	8	0,0
Corporación Autónoma Regional de la Frontera Nororiental	102	102	12	76	14	0,0
Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena	40	40	7	29	4	0,0
Corporación Autónoma Regional de la Orinoquia	38	38	4	29	5	0,0
Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá	52	52	7	35	10	0,0
Corporación Autónoma Regional del Tolima	126	109	5	94	10	10,6
Corporación Autónoma Regional del Atlántico	64	64	8	48	8	0,0
Corporación Autónoma Regional del Cauca	144	109	12	65	32	14,4
Corporación Autónoma Regional del Quindío	60	60	13	39	8	0,0
Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar	36	36	6	21	9	0,0
Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca	328	174	10	144	20	16,0
Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge	50	50	6	34	10	0,0
Corporación Autónoma Regional del Río Grande de la Magdalena	22	22	2	16	4	0,0
Instituto Amazónico de Investigaciones Científicas	40	40	9	20	11	0,0
Instituto de Investigaciones Marinas y Costeras	176	120	13	68	39	15,8
Corporación Autónoma Regional del Cesar	49	49	7	26	16	0,0
Auditoría General de la República	97	97	22	60	15	0,0
Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses	710	243	8	135	100	16,0
Industria Militar	205	131	19	74	38	15,9
Fondo Nacional de Garantías S.A.	100	100	26	40	34	0,0
Archivo General de la Nación	106	105	9	69	27	0,0
Agencia Nacional de Infraestructura	201	129	104	25	0	
Unidad de Planeación Minero Energética	59	59	12	39	8	0
Imprenta Nacional de Colombia	247	149	7	82	60	15,9
Corte Constitucional	199	130	34	45	51	15,9
Departamento Administrativo de la Función Pública	162	118	20	87	11	14,5
Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca	224	139	11	74	54	15,9
Universidad Pedagógica Nacional	261	153	10	57	86	15,9
Ejército Nacional de Colombia	276	139	0	48	91	
Instituto Caro y Cuervo	35	35	3	22	10	0
Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía	126	109	11	89	9	10,6
Dirección Nacional de Derecho de Autor	38	38	5	19	14	0













 <b>DANE</b> Para tomar decisiones	Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI		<b>CÓDIGO: DSO-EDI-MET-01</b> <b>VERSIÓN:01</b> <b>PÁGINA: 78</b> <b>FECHA: 29-08-13</b>
<b>PROCESO: Diseño</b>		<b>SUBPROCESO: Encuesta Sobre Ambiente Y Desempeño Institucional- EDI</b>	
<b>ELABORÓ Temática EDI</b>	<b>REVISÓ: Coordinación Temática Social DIMPE</b>	<b>APROBÓ: DIRECTOR TÉCNICO DIMPE</b>	













## Anexo B. Tamaños de muestra por entidad 2013













Entidad	Población	Muestra	Conclusión			CVE
			Muestra Nivel 1	Muestra Nivel 2	Muestra Nivel 3	
Defensa Civil Colombiana	75	75	4	53	18	0
Instituto Colombiano de Desarrollo Rural	170	119	14	93	12	15,4
Financiera de Desarrollo Territorial S.A.	175	119	21	88	10	15,9
Instituto de Casas Fiscales del Ejército	59	59	6	20	33	0
Unidad Administrativa de Organizaciones Solidarias	59	59	8	42	9	0
Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional	139	108	5	46	57	13,6
Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia CORPOAMAZONIA	53	53	10	21	22	0
Instituto Nacional para Sordos INSOR	52	52	8	36	8	0
Instituto Nacional Para Ciegos –INCI	69	69	6	50	13	0
Instituto Colombiano de Antropología e Historia	40	40	4	27	9	0
Fiduciaria La Previsora	224	139	31	86	22	15,9
Señal Colombia Sistema de Medios Públicos	68	68	23	45	0	
Departamento para la Prosperidad Social	550	228	10	190	28	15,5
Fondo Rotatorio de la Policía Nacional	104	104	2	52	50	0
Superintendencia Financiera de Colombia	817	298	56	182	60	14,1
Universidad del Cauca	423	198	4	70	124	16,0
Universidad de Caldas	241	145	6	69	70	16,0
Universidad de Córdoba	421	196	29	120	47	16,0
Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia	720	245	8	168	69	16,0
Universidad Popular del Cesar	187	124	23	53	48	16,0
Universidad Surcolombiana	426	198	8	143	47	15,9
Universidad Tecnológica del Choco	240	145	15	86	44	15,9
Universidad de los Llanos	196	128	7	87	34	15,8
Universidad Tecnológica de Pereira	349	179	22	133	24	16,0
Universidad de la Amazonía	177	119	12	84	23	15,9
Universidad del Pacífico	36	36	14	12	10	0
Unidad Administrativa Especial Migración Colombia	231	143	8	105	30	15,9
Agencia Colombiana para la Reintegración	182	122	16	101	5	16,0
Agencia Nacional del Espectro	51	51	12	35	4	0
Agencia Presidencial de Cooperación Internacional	60	60	17	38	5	0
Ministerio de Justicia y del Derecho	300	166	26	109	31	16,0
Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio	266	155	15	124	16	16,0
Ministerio de Trabajo	231	142	22	71	49	15,9
Agencia Nacional de Hidrocarburos-ANH	122	109	61	48	0	
Autoridad Nacional de Televisión	43	43	26	10	7	0
Administradora Colombiana de Pensiones COLPENSIONES	368	185	15	156	14	15,9













## Anexo C. Formato de novedades









































































































































































[illegible]



