

Departamento Administrativo Nacional de Estadística



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

**Indicadores
Encuesta Sobre Ambiente y
Desempeño Institucional
Nacional
EDI**

Noviembre 2010



**CUADROS DE SALIDA
ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO
INSTITUCIONAL
-EDI-**

CÓDIGO: TS-EDI-CSA-01
VERSIÓN : 04
PÁGINA 2
FECHA: 12-11-10

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA

**HÉCTOR MALDONADO GÓMEZ
Director**

**CARLOS EDUARDO SEPÚLVEDA RICO
Subdirector**

**ALFREDO VARGAS ABAD
Secretario General**

**Dirección de Regulación, Planeación,
Estandarización y Normalización (DIRPEN)**
Luz Amparo Castro Calderón

Coordinación Técnica
Amanda Lucía Soto Agudelo

Equipo Técnico
Alejandro Ramos Hernández, Gabriel Osorio Velásquez, José Fabio Rivera Romero, Ruth Elizabeth Orjuela de Nensthiel, Gladis Yolanda García Granados, Liliana Molano Bautista, Christian Eduardo Hernández Olivera.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. INDICADORES AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL.....	4
1.1 Diseño de indicadores	4
1.2 Procedimiento de estimación	4
2.1.1 RESULTADOS POR DIMENSIÓN	13
<input type="checkbox"/> CREDIBILIDAD EN LAS REGLAS	13
<input type="checkbox"/> CREDIBILIDAD EN LAS POLÍTICAS	13
<input type="checkbox"/> SUFICIENCIA DE RECURSOS Y PREVISIBILIDAD	13
2.2. INDICADORES DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	14
2.2.1 RESULTADOS POR DIMENSIÓN	14
<input type="checkbox"/> GESTIÓN POR RESULTADOS	14
<input type="checkbox"/> RENDICIÓN DE CUENTAS	14
<input type="checkbox"/> BIENESTAR LABORAL.....	15
<input type="checkbox"/> PREVENCIÓN DE PRÁCTICAS IRREGULARES	15
ANEXOS	15
Anexo A. Variables indicador ambiente institucional 2008-2010	15
Anexo B. Variables indicador credibilidad en la reglas 2008-2010	25
Anexo C. Variables indicador credibilidad en la reglas 2008-2010	33
Anexo D. Variables indicador suficiencia de recursos y previsibilidad 2008-2010	37
Anexo E. Variables indicador desempeño institucional 2008-2010	39
Anexo F. Variables indicador gestión por resultados 2008-2010	44
Anexo G. Variables indicador rendición de cuentas 2008-2010	46
Anexo H. Variables indicador bienestar laboral 2008-2010	47
Anexo I. Variables indicador prevención de prácticas irregulares 2008-2010....	51


INTRODUCCIÓN

La encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional – EDI - busca conocer la percepción de los servidores públicos sobre el ambiente y el desempeño institucional de las entidades en las que laboran. Abordan temas relacionados con bienestar laboral, credibilidad en las políticas, credibilidad en las reglas, administración de los recursos, gestión por resultados, rendición de cuentas, prevención de prácticas irregulares.

Para facilitar la presentación de resultados, se han diseñado una serie de indicadores a través de los cuales es posible realizar la comparación entre los resultados agregados de las entidades participantes y hacer seguimiento a su evolución sobre los temas objetos de investigación.

A lo largo de la encuesta se han realizado algunos ajustes con respecto al calculo y conformación de los indicadores, razón por la cual en este documento se presenta el diseño de los indicadores para la publicación de resultados de la encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional 2010 y los comparativos para sus variables correspondientes al periodo 2008 -2010.

El documento se divide en dos partes, en la primera se encuentra el diseño estadístico para el cálculo de los indicadores y en la segunda parte, se incluye la definición de cada uno de los indicadores. Finalmente en la sección de anexos se presentan las variables que conforman cada uno de los indicadores sintéticos de la investigación para los periodos 2008,2009 y 2010.

	<p style="text-align: center;">INDICADORES ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL -EDI-</p>	<p>CÓDIGO: TS-EDI--01 VERSIÓN : 04 PÁGINA 4 FECHA: 28-07-10</p>
---	--	---

1. INDICADORES AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

1.1 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.

- **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 (Por ejemplo, Ambiente institucional que cuenta con 101 variables). 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 uniando 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.

1.2 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 π_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.

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 π_{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:

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

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:

$$\hat{t}_{y_d\pi} = \sum_s \frac{1}{\pi_k} y_k z_{dk}$$

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:

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

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 formulas 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.

• 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.

	<p style="text-align: center;">INDICADORES ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL -EDI-</p>	<p>CÓDIGO: TS-EDI--01 VERSIÓN : 04 PÁGINA 7 FECHA: 28-07-10</p>
---	--	--

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

La asociación numérica da la capacidad de cuantificar con un puntaje de uno a cinco los 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 de la favorabilidad para un conjunto de variables o una por una.

- **Calculo 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 presentaran de forma general los indicadores simples y su respectiva forma de estimación.

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 $\hat{t}_{z_{c_i} n_H}$.

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} .

- **Calculo de Indicadores sintéticos**

Los indicadores sintéticos están definidos para conjuntos de variables. Se estima 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 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 también se puede escribir

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

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 $\hat{t}_{Z_{dH}}$.

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 I 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} .

- **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 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 la 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 $\hat{t}_{y_d\pi_H}$ es:

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

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

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

	<p style="text-align: center;">INDICADORES ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL -EDI-</p>	<p>CÓDIGO: TS-EDI--01 VERSIÓN : 04 PÁGINA 11 FECHA: 28-07-10</p>
---	--	---

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

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

- **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.

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 disfraza 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:

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

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 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, 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.

2. CONFORMACIÓN DE LOS INDICADORES

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

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

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

Las dimensiones que conforman este concepto son:

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

En el Anexo A se encuentra el listado de variables utilizado para el cálculo de este indicador, con las equivalencias con respecto a los años 2008 y 2010.

2.1.1 RESULTADOS POR DIMENSIÓN

- ***CREDIBILIDAD EN LAS REGLAS***

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

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

En el Anexo B se encuentra el listado de variables utilizado para el cálculo de este indicador, con las equivalencias con respecto a los años 2008 y 2009.

- ***CREDIBILIDAD EN LAS POLÍTICAS***


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

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

En el Anexo C se encuentra el listado de variables utilizado para el cálculo de este indicador, con las equivalencias con respecto a los años 2008 y 2009.

- ***SUFICIENCIA DE RECURSOS Y PREVISIBILIDAD***

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

	<p align="center">INDICADORES ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL -EDI-</p>	<p>CÓDIGO: TS-EDI--01 VERSIÓN : 04 PÁGINA 14 FECHA: 28-07-10</p>
---	---	---

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

En el Anexo D se encuentra el listado de variables utilizado para el cálculo de este indicador, con las equivalencias con respecto a los años 2008 y 2009.

2.2. INDICADORES 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 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

En el Anexo E se encuentra el listado de variables utilizado para el cálculo de este indicador, con las equivalencias con respecto a los años 2008 y 2009.

2.2.1 RESULTADOS POR DIMENSIÓN

- ***GESTIÓN POR RESULTADOS***

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

En el Anexo F se encuentra el listado de variables utilizado para el cálculo de este indicador, con las equivalencias con respecto a los años 2008 y 2009.

- ***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.

En el Anexo G se encuentra el listado de variables utilizado para el cálculo de este indicador, con las equivalencias con respecto a los años 2008 y 2009.

• **BIENESTAR LABORAL**

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

En el Anexo H se encuentra el listado de variables utilizado para el cálculo de este indicador, con las equivalencias con respecto a los años 2008 y 2009.

• **PREVENCIÓN DE PRÁCTICAS IRREGULARES**

Presenta una aproximación sobre la 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. Es importante señalar que este indicador no está diseñado para evaluar el tema de la corrupción en el sector público.

En el Anexo I se encuentra el listado de variables utilizado para el cálculo de este indicador, con las equivalencias con respecto a los años 2008 y 2009.

ANEXOS

Anexo A. Variables indicador ambiente institucional 2008-2010

AI					
2008		2009		2010	
Durante el 2008, ...:		Durante el 2009, ...:		Durante el 2010, ...:	
C7a	Las relaciones entre los funcionarios, independientemente de su cargo, se basaron en la confianza.	C5a	Las relaciones entre los funcionarios, independientemente de su cargo, se basaron en la <u>CONFIANZA</u>	C5a	Las relaciones entre los funcionarios, independientemente de su cargo, se basaron en la <u>CONFIANZA</u>
C7b	Se respetó la autonomía de las decisiones que competen a los diferentes cargos.	C5b	Se respetó la autonomía de las decisiones que competen a los diferentes cargos	C5b	Se respetó la autonomía de las decisiones que competen a los diferentes cargos
C7c	En el desarrollo de las actividades encomendadas, las relaciones entre los funcionarios se basaron en el respeto.	C5c	En el desarrollo de las actividades encomendadas, las relaciones entre los funcionarios se basaron en el <u>RESPETO</u>	C5c	En el desarrollo de las actividades encomendadas, las relaciones entre los funcionarios se basaron en el <u>RESPETO</u>
C7d	El número de reuniones de trabajo fue excesivo.	C5d	Las reuniones de trabajo que se llevan a cabo son de utilidad para el desempeño de mi labor	C5d	Las reuniones de trabajo que se llevaron a cabo son de utilidad para el desempeño de mi labor



**INDICADORES
ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO
INSTITUCIONAL NACIONAL
-EDI-**

CÓDIGO: TS-EDI--01
VERSIÓN : 04
PÁGINA 16
FECHA: 28-07-10

Durante el 2008, los directivos, ...:		Durante el 2009, los directivos, ...:		Durante el 2010, los directivos, ...:	
C8a	Facilitaron el pleno funcionamiento de los equipos de trabajo.	C6a	Facilitaron el pleno funcionamiento de los equipos de trabajo	C6a	Facilitaron el pleno funcionamiento de los equipos de trabajo
C8b	Tuvieron pleno conocimiento de las decisiones tomadas en los grupos de trabajo.	C6b	Tuvieron pleno conocimiento de las decisiones tomadas en los grupos de trabajo	C6b	Tuvieron pleno conocimiento de las decisiones tomadas en los grupos de trabajo
C8c	Tuvieron pleno conocimiento de las dificultades que se presentaron en el desarrollo de las tareas encomendadas.	C6c	Tuvieron pleno conocimiento de las dificultades que se presentaron en el desarrollo de las tareas encomendadas	C6c	Tuvieron pleno conocimiento de las dificultades que se presentaron en el desarrollo de las tareas encomendadas
C8d	Tomaron decisiones adecuadas para el desarrollo de las actividades programadas.	C6d	Tomaron decisiones adecuadas para el desarrollo de las actividades programadas	C6d	Tomaron decisiones adecuadas para el desarrollo de las actividades programadas
C8e	Tomaron en cuenta los aportes y sugerencias de los equipos de trabajo.	C6e	Tomaron en cuenta los aportes y sugerencias de los equipos de trabajo	C6e	Tuvieron en cuenta los aportes de los equipos de trabajo en la toma de decisiones
C8f	Propiciaron el crecimiento personal y técnico de su equipo de trabajo.	C6f	Propiciaron el crecimiento personal y técnico de su equipo de trabajo	C6f	Propiciaron el crecimiento personal y técnico de su equipo de trabajo
No	No	C6g	Centralizaron el poder de decisión	No	No



INDICADORES
ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO
INSTITUCIONAL NACIONAL
-EDI-

CÓDIGO: TS-EDI--01
VERSIÓN : 04
PÁGINA 17
FECHA: 28-07-10

Anexo A. Continuación variables indicador ambiente institucional 2008-2010

2008		2009		2010	
Durante el 2008...:		Durante el 2009...:		Durante el 2010...:	
C5a	Mi trabajo contribuyó al logro de los objetivos estratégicos de la entidad.	C7a	Mi trabajo contribuyó al logro de los objetivos estratégicos de la entidad	C7a	Mi trabajo contribuyó al logro de los objetivos estratégicos de la entidad
C5b	Mi salario y prestaciones sociales correspondieron con las responsabilidades de mi cargo.	C7b	Mi salario y prestaciones sociales correspondieron con las responsabilidades de mi cargo	C7b	Mi salario y prestaciones sociales correspondieron con las responsabilidades de mi cargo
C5c	La labor que desempeñé contribuyó a mejorar mi nivel de vida.	C7c	La labor que desempeñé contribuyó a mi bien-estar	C7c	La labor que desempeñé contribuyó a mi bien-estar
C5d	Mis capacidades laborales se desaprovecharon.	C7d	Mis capacidades laborales se han aprovechado	C7d	Mis capacidades laborales se han aprovechado
C5e	La carga laboral que tuve fue excesiva.	C7e	La carga laboral que tuve fue excesiva	C7e	La carga laboral que tuve fue excesiva
C5f	Las tareas desempeñadas estimularon mi capacidad de innovación.	C7f	Las tareas desempeñadas estimularon mi capacidad de innovación	C7f	Las tareas desempeñadas estimularon mi capacidad de innovación
C5g	El trabajo que desempeñé contribuyó a prestarle un mejor servicio a la ciudadanía.	C7g	El trabajo que desempeñé contribuyó a prestarle un mejor servicio a la ciudadanía.	C7g	El trabajo que desempeñé contribuyó a prestarle un mejor servicio a la ciudadanía.
Las siguientes son razones para permanecer en la entidad:		Las siguientes son razones para permanecer en la entidad:		Las siguientes son razones para permanecer en la entidad:	
C6a	Estabilidad laboral.	C8a	Estabilidad laboral	C8a	Estabilidad laboral
C6b	Posibilidades de acumular experiencia.	C8b	Posibilidades de acumular experiencia	C8b	Posibilidades de acumular experiencia
C6c	Posibilidades de capacitación.	C8c	Posibilidades de capacitación	C8c	Posibilidades de capacitación
C6d	Prestigio social.	C8d	Prestigio social	C8d	Prestigio social
C6e	Horario de trabajo.	C8e	Horarios de trabajo	C8e	Horarios de trabajo
C6f	Perspectivas de ascenso.	C8f	Perspectiva de ascenso	C8f	Perspectiva de ascenso
C6g	Asignación salarial.	C8g	Asignación salarial	C8g	Asignación salarial
C6h	Oportunidades limitadas en el sector privado.	C8h	Oportunidades limitadas para obtener empleo en el sector privado	C8h	Oportunidades limitadas para obtener empleo por fuera de la entidad.
C6i	Posibilidades limitadas en otras entidades del sector público.	C8i	Posibilidades limitadas para obtener empleo en otras entidades del sector público		



INDICADORES
ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO
INSTITUCIONAL NACIONAL
-EDI-

CÓDIGO: TS-EDI--01
VERSIÓN : 04
PÁGINA 18
FECHA: 28-07-10

Anexo A. Continuación variables indicador ambiente institucional 2008-2010

2008		2009		2010	
En el 2008, en la entidad, ¿con qué frecuencia,...:		En el 2009, en la entidad,...:		En el 2010, en la entidad,...:	
E16 a	Las decisiones directivas relacionadas con el recurso humano se registraron formalmente?	C9a	Las <u>decisiones directivas relacionadas con el recurso humano</u> se registraron formalmente	C9a	Las <u>decisiones directivas relacionadas con el recurso humano</u> se registraron formalmente
E16 b	Las tareas de los funcionarios se documentaron formalmente?	C9b	Las <u>tareas de los funcionarios</u> se documentaron formalmente	C9b	Las <u>tareas de los funcionarios</u> se documentaron formalmente
E16 c	La <u>evaluación del desempeño</u> se ejecutó conforme a las normas establecidas?	C9c	La <u>evaluación del desempeño</u> se ejecutó conforme a las normas establecidas	No	No
E16 d	Los conflictos laborales se resolvieron mediante mecanismos claramente definidos?	C9d	Los conflictos laborales se resolvieron mediante mecanismos adecuados	C9c	Los conflictos laborales se resolvieron mediante mecanismos adecuados
E16 e	En la administración del recurso humano, se aplicaron procedimientos previamente establecidos?	C9e	En la administración del recurso humano, se aplicaron procedimientos previamente establecidos	C9d	En la administración del recurso humano, se aplicaron procedimientos previamente establecidos
E16 f	Las reglas empleadas para el traslado, ascenso, y retiro de los funcionarios se conocieron con suficiente antelación?	C9f	Las reglas empleadas para el traslado, ascenso, y retiro de los funcionarios se conocieron con suficiente antelación	C9e	Las reglas empleadas para el traslado, ascenso, y retiro de los funcionarios se conocieron con suficiente antelación
Durante el 2008, en la entidad,...:		Durante el 2009, en la entidad,...:		Durante el 2010, en la entidad,...:	
D9d	La rotación de personal impidió el desarrollo de las actividades programadas.	c10a	La rotación de personal impidió el desarrollo de las actividades programadas	C10 a	La rotación de personal impidió el desarrollo de las actividades programadas
D9e	El personal fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas.	c10b	El personal fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas	C10 b	El personal fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas
F9f	Los perfiles de los funcionarios correspondieron con las actividades asignadas.	c10c	Los perfiles de los funcionarios correspondieron con las actividades asignadas	C10 c	Los perfiles de los funcionarios correspondieron con las actividades asignadas
D9g	Para funciones similares, los honorarios del personal contratista respecto a los salarios del personal de carrera, fueron excesivos.	c10d	Para funciones similares, los honorarios del personal contratista respecto a los salarios del personal de carrera, fueron excesivos	C10 d	Para funciones similares, los honorarios del personal contratista respecto a los salarios del personal de carrera, fueron excesivos
D9h	La cantidad de contratistas para el apoyo del personal de carrera, fue excesivo.	c10e	La cantidad de personal contratista para apoyar al personal de planta, fue excesivo	C10 e	La cantidad de personal contratista para apoyar al personal de planta, fue excesivo



INDICADORES
ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO
INSTITUCIONAL NACIONAL
-EDI-

CÓDIGO: TS-EDI--01
VERSIÓN : 04
PÁGINA 19
FECHA: 28-07-10

Anexo A. Continuación variables indicador ambiente institucional 2008-2010

2008		2009		2010	
Durante el 2008, ¿con qué frecuencia en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, ...:		Durante el 2009, en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, ...:		Durante el 2010, en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, ...:	
E11g	Fue de conocimiento público?	C11a	Fue de conocimiento público	C11a	Fue de conocimiento público
No	No	C11b	Siguió criterios formalmente establecidos	C11b	Siguió criterios formalmente establecidos
E11a	Se realizó teniendo en cuenta las competencias laborales?	C11c	Se realizó teniendo en cuenta las competencias laborales	C11c	Se realizó teniendo en cuenta las competencias laborales
Durante el 2008, ¿con qué frecuencia la vinculación del personal contratista en la entidad, ...:		Durante el 2009, en la entidad, la contratación del personal de contrato, ...:		Durante el 2010, en la entidad, la contratación del personal contratista, ...:	
No	No	C12a	Siguió criterios formalmente establecidos	C12a	Siguió criterios formalmente establecidos
E15g	Fue de conocimiento público?	C12b	Fue de conocimiento público	C12b	Fue de conocimiento público
Los concursos para suplir vacantes en la carrera administrativa, ...:		Los concursos para suplir vacantes en el personal de planta, ...:		Los concursos para suplir vacantes en el personal de planta, ...:	
F23a	Promueven condiciones de igualdad entre los aspirantes.	C13a	Promueven condiciones de igualdad entre los aspirantes.	C13a	Promueven condiciones de igualdad entre los aspirantes.
F23b	Conducen a la profesionalización de la función pública.	C13b	Conducen a la profesionalización de la función pública.	C13b	Conducen a la profesionalización de la función pública.
Durante el 2008, en la entidad, ...:		Durante el 2009, en la entidad, ...:		Durante el 2010, en la entidad, ...:	
D9a	El suministro de implementos de trabajo fue suficiente para cumplir con las labores asignadas.	D14a	El suministro de implementos de trabajo fue suficiente para cumplir con las labores asignadas.	D14a	El suministro de implementos de trabajo fue suficiente para cumplir con las labores asignadas.
D9c	Las ayudas tecnológicas y de comunicación fueron suficientes para las tareas encomendadas	D14b	Las ayudas tecnológicas y de comunicación fueron suficientes para las tareas encomendadas.	D14b	Las ayudas tecnológicas y de comunicación fueron suficientes para las tareas encomendadas.
No	No	No	No	D14c	Los espacios de trabajo fueron suficientes para desempeñar las labores asignadas.
Durante el 2008, ¿con qué frecuencia la contratación de bienes y servicios, ...:		Durante el 2009, la contratación de bienes y servicios, ...:		Durante el 2010, la contratación de bienes y servicios, ...:	
E12h	Fue de conocimiento público?	D15a	Fue de conocimiento público	D15a	Fue de conocimiento público



INDICADORES
ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO
INSTITUCIONAL NACIONAL
-EDI-

CÓDIGO: TS-EDI--01
VERSIÓN : 04
PÁGINA 20
FECHA: 28-07-10

Anexo A. Continuación variables indicador ambiente institucional 2008-2010

2008		2009		2010	
Durante el 2008, en la entidad, la información sobre la contratación,...:		Durante el 2009, la información sobre la contratación,...:		Durante el 2010, la información sobre la contratación,...:	
G25 c-	Se pudo confirmar	E18a	Fue publicada en diversos medios.	E18 a	Fue publicada en diversos medios.
G25 a	Fue clara y completa.	E18b	Fue clara y completa.	E18 b	Fue clara y completa.
G25 b	Fue oportuna.	E18c	Fue oportuna.	E18 c	Fue oportuna.
Durante el 2008, la implementación de la <u>evaluación del desempeño</u> de los funcionarios,...:		Durante el 2009, la implementación de la <u>evaluación del desempeño</u> de los funcionarios,...:		Durante el 2010, la implementación de la <u>evaluación del desempeño</u> de los funcionarios,...:	
F24 a	Contribuyó al cumplimiento de los objetivos misionales.	E20a	Contribuyó al cumplimiento de los objetivos misionales.	E20 a	Contribuyó al cumplimiento de los objetivos misionales.
F24 b	Se tomó en cuenta para el mejoramiento del servicio prestado por la entidad.	E20b	Se tomó en cuenta para el mejoramiento del servicio prestado por la entidad.	E20 b	Se tomó en cuenta para el mejoramiento del servicio prestado por la entidad.
F24 c	Incentivó a los funcionarios para mejorar en sus labores.	E20c	Incentivó a los funcionarios para mejorar en sus labores.	E20 c	Incentivó a los funcionarios para mejorar en sus labores.
F24 d	Contó con una orientación oportuna y pertinente, por parte de la oficina de recursos humanos.	E20d	Contó con una orientación oportuna y pertinente, por parte de la oficina de recursos humanos.	E20 d	Contó con una orientación oportuna y pertinente, por parte de la oficina de recursos humanos.
E16 c	La <u>evaluación del desempeño</u> se ejecutó conforme a las normas establecidas?	E20e	Se ejecutó conforme a las normas establecidas	E20 e	Se ejecutó conforme a las normas establecidas
Durante el 2008, ¿en general, con qué frecuencia las directrices generadas en la entidad,...:		Durante el 2009, ¿en general, las directrices generadas en la entidad,...:		Durante el 2010, ¿en general, las directrices generadas en la entidad,...:	
F17 a	Fueron comunicadas oportunamente?	F26a	Fueron comunicadas oportunamente	F26 a	Fueron comunicadas oportunamente
F17 b	Fueron fáciles de interpretar?	F26b	Fueron fáciles de interpretar	F26 b	Fueron fáciles de interpretar
F17 c	Fueron consistentes entre sí?	F26c	Fueron consistentes entre sí	F26 c	Fueron consistentes entre sí
F17 d	Fueron fáciles de implementar?	F26d	Fueron fáciles de implementar	F26 d	Fueron fáciles de implementar
F17 e	Condujeron al cumplimiento de la misión institucional?	F26e	Condujeron al cumplimiento de la misión institucional	F26 e	Condujeron al cumplimiento de la misión institucional
f17f	Favorecieron intereses políticos?	F26f	Favorecieron intereses políticos	F26f	Favorecieron intereses políticos
F17 g	Favoreció intereses familiares o personales?	F26g	Favoreció intereses familiares o personales	F26 g	Favorecieron intereses familiares o personales

Anexo A. Continuación variables indicador ambiente institucional 2008-2010

2008		2009		2010	
Durante el 2008, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?:		Durante el 2009, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?:		Durante el 2010, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?:	
F21a	<u>Simplificación de trámites.</u>	G29a	<u>Simplificación de trámites.</u>	G29a	<u>Simplificación de trámites.</u>
F21b	Selección de funcionarios públicos con base en sus méritos.	G29b	Selección de servidores públicos con base en sus <u>méritos.</u>	G29b	Selección de servidores públicos por sistema de méritos
F21c	<u>Ejercicio de rendición de cuentas.</u>	G29c	<u>Ejercicio de rendición de cuentas.</u>	G29c	<u>Ejercicio de rendición de cuentas.</u>
F21d	Implementación de normas de <u>certificación de calidad.</u>	G29d	Implementación de normas de <u>certificación de calidad.</u>	G29d	Implementación de normas de <u>certificación de calidad.</u>
F21e	Promoción de <u>veedurías</u> ciudadanas.	G29e	Promoción de <u>veedurías</u> ciudadanas.	G29e	Promoción de <u>veedurías</u> ciudadanas.
F21h	<u>Realización de audiencias públicas.</u>	G29f	<u>Realización de audiencias públicas.</u>	G29f	<u>Realización de audiencias públicas.</u>
F21i	<u>Gobierno en línea.</u>	G29g	<u>Gobierno en línea.</u>	G29g	<u>Gobierno en línea.</u>
F21j	Fortalecimiento del sistema de control interno.	G29h	Fortalecimiento del sistema de control interno.	G29h	Fortalecimiento del sistema de control interno.
Durante el 2008, la información sobre los <u>planes institucionales</u> de la entidad,...:		Durante el 2009, la información sobre los <u>planes institucionales</u> de la entidad,...:		Durante el 2010, la información sobre los <u>planes institucionales</u> de la entidad,...:	
G26a	Fue clara y completa.	H30a	Fue clara y completa.	H30a	Fue clara y completa.
G26b	Fue oportuna.	H30b	Fue oportuna.	H30b	Fue oportuna.
G26c	Se pudo confirmar.	H30c	Se pudo verificar	H30c	Se pudo verificar

Anexo A. Continuación variables indicador ambiente institucional 2008-2010

2008		2009		2010	
En el 2008, en la entidad....:		En el 2009, en la entidad....:		En el 2010, en la entidad....:	
H34 a	Los programas de capacitación contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales.	H35a	Los programas de capacitación contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales	H34 a	Los programas de capacitación contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales
H34 b	Los programas de capacitación contribuyeron a conocer el modelo de gestión por resultados.	H35b	Los programas de capacitación contribuyeron a conocer el modelo de gestión por resultados	H34 b	Los programas de capacitación contribuyeron a conocer el modelo de gestión por resultados
H34 c	El presupuesto se ejecutó de acuerdo a los resultados esperados.	H35c	El presupuesto se ejecutó de acuerdo con los resultados esperados	No	No
H34 d	Las acciones estratégicas cumplieron con las metas establecidas.	H35d	Las acciones estratégicas cumplieron con las metas establecidas	H34 c	Las acciones estratégicas cumplieron con las metas establecidas
H34 e	Los procesos se ajustaron, con el fin de orientarlos al cumplimiento de los objetivos estratégicos.	H35e	Los procesos se ajustaron, con el fin de orientarlos al cumplimiento de los objetivos estratégicos	H34 d	Los procesos se ajustaron, con el fin de orientarlos al cumplimiento de los objetivos estratégicos
H34 f	Los servicios que presta a la sociedad se caracterizaron por su calidad.	H35f	Los servicios que presta a la sociedad se caracterizaron por su calidad	H34 e	La gestión y los servicios que presta a la sociedad se caracterizaron por su calidad
H34 g	Las actividades siguieron los lineamientos del <u>sistema de gestión de calidad</u> .	H35g	Las actividades siguieron los lineamientos del <u>sistema de gestión de calidad</u>	H34f	Las actividades siguieron los lineamientos del <u>sistema de gestión de calidad</u>
H34 h	Los procesos de reorganización administrativa interna impidieron el cumplimiento de los objetivos estratégicos.	H35h	Los procesos de reorganización administrativa interna impidieron el cumplimiento de los objetivos estratégicos	H34 g	La organización administrativa facilitó el cumplimiento de los objetivos estratégicos.
En la entidad, ¿Qué tan efectiva sería cada una de las siguientes estrategias, en términos de la reducción de <u>prácticas irregulares</u>?:		No		No	
F22 A	Selección de funcionarios públicos con base en sus méritos.	No	No	No	No
F22 B	Racionalización de la planta de personal.	No	No	No	No
F22 B	Fortalecimiento del sistema de control interno.	No	No	No	No
F22 C	Mejoramiento del nivel de salarios frente al existente.	No	No	No	No
F22 D	Simplificación de trámites	No	No	No	No

Anexo A. Continuación variables indicador ambiente institucional 2008-2010

2008		2009		2010	
No			Durante el 2009, ¿Qué tanto la evaluación de la gestión del Gobierno se hizo ...:		Durante el 2010, para la evaluación de la gestión institucional ¿qué tanto ha tenido en cuenta la entidad, los siguientes aspectos?
No	No	H36a	En función de los <u>resultados de las políticas públicas</u>	H35a	Los <u>resultados de las políticas públicas</u>
No	No	H36b	En función de los <u>resultados de la organización</u>	H35b	Los <u>resultados de la administración de recursos</u>
No	No	H36c	En función de la satisfacción de la ciudadanía	H35c	La satisfacción de los ciudadanos.
No	No	H36d	Teniendo en cuenta el resultado de la evaluación de desempeño de los funcionarios en la organización	H35d	El resultado de la evaluación de desempeño de los funcionarios en la organización
No	No	H36e	Teniendo en cuenta la calidad del servicio que los funcionarios prestan a los ciudadanos	H35e	La calidad de los servicios que los funcionarios prestan a los ciudadanos
No		Durante el 2009, considera que:		Durante el 2010, considera que:	
No	No	I38a	La entidad tiene instrumentos de planeación de actividades	I37a	La entidad tiene instrumentos de planeación de actividades
No	No	I38b	La entidad planifica el uso de los recursos humanos	I37b	La entidad planifica el uso de los recursos humanos
No	No	I38c	La entidad planifica el uso de los recursos físicos y tecnológicos	I37c	La entidad planifica el uso de los recursos físicos y tecnológicos
No	No	I38d	La entidad planifica el uso de los recursos financieros	I37d	La entidad planifica el uso de los recursos financieros
No	No	I38e	Su dependencia participa en la planeación de los proyectos de la entidad	I37e	Su dependencia participa en la planeación de los proyectos de la entidad
No	No	I38f	Se hace seguimiento a la ejecución de los planes	I37f	Se hace seguimiento a la ejecución de los planes
No	No	I38g	Se hace evaluación de las metas definidas en los planes	I37g	Se hace evaluación de las metas definidas en los planes
No	No	I38h	La entidad rinde cuentas de los logros de su planeación	I37h	La entidad rinde cuentas de los logros de su planeación
No	No	I38i	Dedica mucho tiempo a actividades adicionales no planeadas	I37i	Dedica mucho tiempo a actividades adicionales no planeadas



**INDICADORES
ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO
INSTITUCIONAL NACIONAL
-EDI-**

CÓDIGO: TS-EDI--01
VERSIÓN : 04
PÁGINA 24
FECHA: 28-07-10

Anexo A. Conclusión variables indicador ambiente institucional 2008-2010

2008		2009		2010	
En el 2008, los <u>planes institucionales</u>, de la entidad...:		En el 2009, los <u>planes institucionales</u>, de la entidad...:		En el 2010, los <u>planes institucionales</u>, de la entidad...:	
H35 a	Permitieron alcanzar un manejo eficiente de los recursos presupuestales.	I39a	Permitieron un manejo eficiente de los recursos presupuestales.	I38a	Permitieron un manejo eficiente de los recursos presupuestales.
H35 b	Mejoraron los niveles de transparencia en la gestión de los recursos presupuestales.	I39b	Mejoraron los niveles de transparencia en la gestión de los recursos presupuestales.	I38b	Mejoraron los niveles de transparencia en la gestión de los recursos presupuestales.
H35 c	Contribuyeron a una mayor eficiencia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional.	I39c	Contribuyeron a una mayor eficiencia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional.	I38c	Contribuyeron a una mayor eficiencia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional.
H35 d	Mejoraron la eficacia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional.	I39d	Mejoraron la eficacia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional.	I38d	Mejoraron la eficacia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional.
H35 e	Estuvieron articulados con las políticas dirigidas al sector público.	I39e	Estuvieron articulados con las políticas dirigidas al sector público.	I38e	Estuvieron articulados con las políticas dirigidas al sector público.
Durante el 2008, en la entidad,...:		Durante el 2009, en la entidad,...:		Durante el 2010, en la entidad,...:	
D9b	El presupuesto fue suficiente para el cumplimiento de los objetivos estratégicos.	J40a	El presupuesto fue suficiente para el cumplimiento de los objetivos estratégicos.	J39a	El presupuesto fue suficiente para cumplir con las actividades planeadas.
No	No	J40b	Existieron retrasos en los pagos a contratistas, proveedores o personal de planta	J39b	Existieron retrasos en los pagos a contratistas, proveedores o personal de planta.
No	No	J40c	Se evidenció la falta de presupuesto para cumplir con las actividades planeadas por la entidad	J39c	El presupuesto se ejecutó de acuerdo con los resultados esperados.

Anexo B. Variables indicador credibilidad en las reglas 2008-2010

CRE_REG					
2008		2009		2010	
Durante el 2008, ...:		Durante el 2009, ...:		Durante el 2010, ...:	
C7a	Las relaciones entre los funcionarios, independientemente de su cargo, se basaron en la confianza.	C5a	Las relaciones entre los funcionarios, independientemente de su cargo, se basaron en la <u>CONFIANZA</u>	C5a	Las relaciones entre los funcionarios, independientemente de su cargo, se basaron en la <u>CONFIANZA</u>
C7b	Se respetó la autonomía de las decisiones que competen a los diferentes cargos.	C5b	Se respetó la autonomía de las decisiones que competen a los diferentes cargos	C5b	Se respetó la autonomía de las decisiones que competen a los diferentes cargos
C7c	En el desarrollo de las actividades encomendadas, las relaciones entre los funcionarios se basaron en el respeto.	C5c	En el desarrollo de las actividades encomendadas, las relaciones entre los funcionarios se basaron en el <u>RESPETO</u>	C5c	En el desarrollo de las actividades encomendadas, las relaciones entre los funcionarios se basaron en el <u>RESPETO</u>
C7d	El número de reuniones de trabajo fue excesivo.	C5d	Las reuniones de trabajo que se llevan a cabo son de utilidad para el desempeño de mi labor	C5d	Las reuniones de trabajo que se llevaron a cabo son de utilidad para el desempeño de mi labor
Durante el 2008, los directivos, ...:		Durante el 2009, los directivos, ...:		Durante el 2010, los directivos, ...:	
C8a	Facilitaron el pleno funcionamiento de los equipos de trabajo.	C6a	Facilitaron el pleno funcionamiento de los equipos de trabajo	C6a	Facilitaron el pleno funcionamiento de los equipos de trabajo
C8b	Tuvieron pleno conocimiento de las decisiones tomadas en los grupos de trabajo.	C6b	Tuvieron pleno conocimiento de las decisiones tomadas en los grupos de trabajo	C6b	Tuvieron pleno conocimiento de las decisiones tomadas en los grupos de trabajo
C8c	Tuvieron pleno conocimiento de las dificultades que se presentaron en el desarrollo de las tareas encomendadas.	C6c	Tuvieron pleno conocimiento de las dificultades que se presentaron en el desarrollo de las tareas encomendadas	C6c	Tuvieron pleno conocimiento de las dificultades que se presentaron en el desarrollo de las tareas encomendadas
C8d	Tomaron decisiones adecuadas para el desarrollo de las actividades programadas.	C6d	Tomaron decisiones adecuadas para el desarrollo de las actividades programadas	C6d	Tomaron decisiones adecuadas para el desarrollo de las actividades programadas
C8e	Tomaron en cuenta los aportes y sugerencias de los equipos de trabajo.	C6e	Tomaron en cuenta los aportes y sugerencias de los equipos de trabajo	C6e	Tuvieron en cuenta los aportes de los equipos de trabajo en la toma de decisiones
C8f	Propiciaron el crecimiento personal y técnico de su equipo de trabajo.	C6f	Propiciaron el crecimiento personal y técnico de su equipo de trabajo	C6f	Propiciaron el crecimiento personal y técnico de su equipo de trabajo
No	No	C6g	Centralizaron el poder de decisión	No	No

Anexo B. Continuación variables indicador credibilidad en las reglas 2008-2010

2008		2009		2010	
Durante el 2008...:		Durante el 2009...:		Durante el 2010...:	
C5a	Mi trabajo contribuyó al logro de los objetivos estratégicos de la entidad.	C7a	Mi trabajo contribuyó al logro de los objetivos estratégicos de la entidad	C7a	Mi trabajo contribuyó al logro de los objetivos estratégicos de la entidad
C5b	Mi salario y prestaciones sociales correspondieron con las responsabilidades de mi cargo.	C7b	Mi salario y prestaciones sociales correspondieron con las responsabilidades de mi cargo	C7b	Mi salario y prestaciones sociales correspondieron con las responsabilidades de mi cargo
C5c	La labor que desempeñé contribuyó a mejorar mi nivel de vida.	C7c	La labor que desempeñé contribuyó a mi bien-estar	C7c	La labor que desempeñé contribuyó a mi bien-estar
C5d	Mis capacidades laborales se desaprovecharon.	C7d	Mis capacidades laborales se han aprovechado	C7d	Mis capacidades laborales se han aprovechado
C5e	La carga laboral que tuve fue excesiva.	C7e	La carga laboral que tuve fue excesiva	C7e	La carga laboral que tuve fue excesiva
C5f	Las tareas desempeñadas estimularon mi capacidad de innovación.	C7f	Las tareas desempeñadas estimularon mi capacidad de innovación	C7f	Las tareas desempeñadas estimularon mi capacidad de innovación
C5g	El trabajo que desempeñé contribuyó a prestarle un mejor servicio a la ciudadanía.	C7g	El trabajo que desempeñé contribuyó a prestarle un mejor servicio a la ciudadanía.	C7g	El trabajo que desempeñé contribuyó a prestarle un mejor servicio a la ciudadanía.
Las siguientes son razones para permanecer en la entidad:		Las siguientes son razones para permanecer en la entidad:		Las siguientes son razones para permanecer en la entidad:	
C6a	Estabilidad laboral.	C8a	Estabilidad laboral	C8A	Estabilidad laboral
C6b	Posibilidades de acumular experiencia.	C8b	Posibilidades de acumular experiencia	C8B	Posibilidades de acumular experiencia
C6c	Posibilidades de capacitación.	C8c	Posibilidades de capacitación	C8C	Posibilidades de capacitación
C6d	Prestigio social.	C8d	Prestigio social	C8D	Prestigio social
C6e	Horario de trabajo.	C8e	Horarios de trabajo	C8E	Horarios de trabajo
C6f	Perspectivas de ascenso.	C8f	Perspectiva de ascenso	C8F	Perspectiva de ascenso
C6g	Asignación salarial.	C8g	Asignación salarial	C8G	Asignación salarial
C6h	Oportunidades limitadas en el sector privado.	C8h	Oportunidades limitadas para obtener empleo en el sector privado	C8H	Oportunidades limitadas para obtener empleo por fuera de la entidad.
C6i	Posibilidades limitadas en otras entidades del sector público	C8i	Posibilidades limitadas para obtener empleo en otras entidades del sector público		



INDICADORES
ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO
INSTITUCIONAL NACIONAL
-EDI-

CÓDIGO: TS-EDI--01
VERSIÓN : 04
PÁGINA 27
FECHA: 28-07-10

Anexo B. Continuación variables indicador credibilidad en las reglas 2008-2010

2008		2009		2010	
En el 2008, en la entidad, ¿con qué frecuencia,...:		En el 2009, en la entidad,...:		En el 2010, en la entidad,...:	
E16a	Las decisiones directivas relacionadas con el recurso humano se registraron formalmente?	C9a	Las <u>decisiones directivas relacionadas con el recurso humano</u> se registraron formalmente	C9a	Las <u>decisiones directivas relacionadas con el recurso humano</u> se registraron formalmente
E16b	Las tareas de los funcionarios se documentaron formalmente?	C9b	Las <u>tareas de los funcionarios</u> se documentaron formalmente	C9b	Las <u>tareas de los funcionarios</u> se documentaron formalmente
E16c	La <u>evaluación del desempeño</u> se ejecutó conforme a las normas establecidas?	C9c	La <u>evaluación del desempeño</u> se ejecutó conforme a las normas establecidas	No	No
E16d	Los conflictos laborales se resolvieron mediante mecanismos claramente definidos?	C9d	Los conflictos laborales se resolvieron mediante mecanismos adecuados	C9c	Los conflictos laborales se resolvieron mediante mecanismos adecuados
E16e	En la administración del recurso humano, se aplicaron procedimientos previamente establecidos?	C9e	En la administración del recurso humano, se aplicaron procedimientos previamente establecidos	C9d	En la administración del recurso humano, se aplicaron procedimientos previamente establecidos
E16f	Las reglas empleadas para el traslado, ascenso, y retiro de los funcionarios se conocieron con suficiente antelación?	C9f	Las reglas empleadas para el traslado, ascenso, y retiro de los funcionarios se conocieron con suficiente antelación	C9e	Las reglas empleadas para el traslado, ascenso, y retiro de los funcionarios se conocieron con suficiente antelación
Durante el 2008, en la entidad,...:		Durante el 2009, en la entidad,...:		Durante el 2010, en la entidad,...:	
D9d	La rotación de personal impidió el desarrollo de las actividades programadas.	C10a	La rotación de personal impidió el desarrollo de las actividades programadas	C10a	La rotación de personal impidió el desarrollo de las actividades programadas
D9e	El personal fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas.	C10b	El personal fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas	C10b	El personal fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas
F9f	Los <u>perfiles de los funcionarios</u> correspondieron con las actividades asignadas.	C10c	Los <u>perfiles de los funcionarios</u> correspondieron con las actividades asignadas	C10c	Los <u>perfiles de los funcionarios</u> correspondieron con las actividades asignadas
D9g	Para funciones similares, los honorarios del personal contratista respecto a los salarios del personal de carrera, fueron excesivos.	C10d	Para funciones similares, los honorarios del personal contratista respecto a los salarios del personal de carrera, fueron excesivos	C10d	Para funciones similares, los honorarios del personal contratista respecto a los salarios del personal de carrera, fueron excesivos
D9h	La cantidad de contratistas para el apoyo del personal de carrera, fue excesivo.	C10e	La cantidad de personal contratista para apoyar al personal de planta, fue excesivo	C10e	La cantidad de personal contratista para apoyar al personal de planta, fue excesivo

Anexo B. Continuación variables indicador credibilidad en las reglas 2008-2010

2008		2009		2010	
Durante el 2008, ¿con qué frecuencia en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, ...:		Durante el 2009, en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, ...:		Durante el 2010, en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, ...:	
E11g	Fue de conocimiento público?	C11a	Fue de conocimiento público	C11a	Fue de conocimiento público
No		C11b	Seguía criterios formalmente establecidos	C11b	Seguía criterios formalmente establecidos
E11a	Se realizó teniendo en cuenta las competencias laborales?	C11c	Se realizó teniendo en cuenta las competencias laborales	C11c	Se realizó teniendo en cuenta las competencias laborales
E11b	Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad?	C11d	Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad	C11d	Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad
E11c	Se basó en influencias políticas?	C11e	Se basó en influencias políticas	C11e	Se basó en influencias políticas
E11d	Se basó en vínculos regionalistas?	C11f	Se basó en vínculos regionalistas	C11f	Se basó en vínculos regionalistas
E11e	Se basó en pagos extraoficiales?	C11g	Se basó en pagos extraoficiales	C11g	Se basó en pagos extraoficiales
E11f	Se basó en intercambio de favores?	C11h	Se basó en intercambio de favores	C11h	Se basó en intercambio de favores
Durante el 2008, ¿con qué frecuencia la vinculación del personal contratista en la entidad, ...:		Durante el 2009, en la entidad, la contratación del personal de contrato, ...:		Durante el 2010, en la entidad, la contratación del personal contratista, ...:	
No	No	C12a	Seguía criterios formalmente establecidos	C12a	Seguía criterios formalmente establecidos
E15g	Fue de conocimiento público?	C12b	Fue de conocimiento público	C12b	Fue de conocimiento público
E15a	Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad?	C12c	Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad	C12c	Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad
E15b	Se basó en influencias políticas?	C12d	Se basó en influencias políticas	C12d	Se basó en influencias políticas
E15c	Se basó en vínculos regionalistas?	C12e	Se basó en vínculos regionalistas	C12e	Se basó en vínculos regionalistas
E15d	Se basó en las competencias de los aspirantes (educación y experiencia)?	C12f	Se basó en las competencias de los aspirantes (educación y experiencia)	C12f	Se basó en las competencias de los aspirantes (educación y experiencia)
E15e	Se basó en pagos extraoficiales?	C12g	Se basó en pagos extraoficiales	C12g	Se basó en pagos extraoficiales
E15f	Se basó en intercambio de favores?	C12h	Se basó en intercambio de favores	C12h	Se basó en intercambio de favores
Los concursos para suplir vacantes en la carrera administrativa, ...:		Los concursos para suplir vacantes en el personal de planta, ...:		Los concursos para suplir vacantes en el personal de planta, ...:	
F23a	Promueven condiciones de igualdad entre los aspirantes.	C13a	Promueven condiciones de igualdad entre los aspirantes.	C13a	Promueven condiciones de igualdad entre los aspirantes.
F23b	Conducen a la profesionalización de la función pública.	C13b	Conducen a la profesionalización de la función pública.	C13b	Conducen a la profesionalización de la función pública.
F23c	Se caracterizan por su transparencia.	C13c	Se caracterizan por su transparencia.	C13c	Se caracterizan por su transparencia.



INDICADORES
ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO
INSTITUCIONAL NACIONAL
-EDI-

CÓDIGO: TS-EDI--01
VERSIÓN : 04
PÁGINA 29
FECHA: 28-07-10

Anexo B. Continuación variables indicador credibilidad en las reglas 2008-2010

2008		2009		2010	
Durante el 2008, en la entidad,...:		Durante el 2009, en la entidad,...:		Durante el 2010, en la entidad,...:	
D9a	El suministro de implementos de trabajo fue suficiente para cumplir con las labores asignadas.	D14a	El suministro de implementos de trabajo fue suficiente para cumplir con las labores asignadas.	D14a	El suministro de implementos de trabajo fue suficiente para cumplir con las labores asignadas.
D9c	Las ayudas tecnológicas y de comunicación fueron suficientes para las tareas encomendadas	D14b	Las ayudas tecnológicas y de comunicación fueron suficientes para las tareas encomendadas.	D14b	Las ayudas tecnológicas y de comunicación fueron suficientes para las tareas encomendadas.
No	No	No	No	D14C	Los espacios de trabajo fueron suficientes para desempeñar las labores asignadas.
Durante el 2008, ¿con qué frecuencia la contratación de bienes y servicios, ...:		Durante el 2009, la contratación de bienes y servicios, ...:		Durante el 2010, la contratación de bienes y servicios, ...:	
E12h	Fue de conocimiento público?	D15a	Fue de conocimiento público	D15a	Fue de conocimiento público
E12a	Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad?	D15b	Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad	D15b	Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad
E12b	Se basó en influencias políticas?	D15c	Se basó en influencias políticas	D15c	Se basó en influencias políticas
E12c	Se basó en vínculos regionalistas?	D15d	Se basó en vínculos regionalistas	D15d	Se basó en vínculos regionalistas
E12d	Se basó en pagos extraoficiales?	D15e	Se basó en pagos extraoficiales	D15e	Se basó en pagos extraoficiales
E12e	Se basó en intercambio de favores?	D15f	Se basó en intercambio de favores	D15f	Se basó en intercambio de favores
E12f	Incluyó etapas que no eran necesarias?	D15g	Incluyó etapas que no eran necesarias	D15g	Incluyó requisitos que no eran necesarios
E12g	Se basó en el merito de las propuestas?	D15h	Se basó en el merito de las propuestas	D15h	Se basó en el merito de las propuestas
Durante el 2008, en la entidad, la información sobre la contratación,...:		Durante el 2009, la información sobre la contratación,...:		Durante el 2010, la información sobre la contratación,...:	
G25c-	Se pudo confirmar.	E18a	Fue publicada en diversos medios.	E18a	Fue publicada en diversos medios.
G25a	Fue clara y completa.	E18b	Fue clara y completa.	E18b	Fue clara y completa.
G25b	Fue oportuna.	E18c	Fue oportuna.	E18c	Fue oportuna.
Durante el 2008, en la entidad, con qué frecuencia la conducta de los funcionarios se caracterizó por ...:		Durante el 2009, en la entidad, la conducta de los funcionarios se caracterizó por ...:		Durante el 2010, en la entidad, la conducta de los funcionarios se caracterizó por ...:	
G32a	Respetar y seguir las normas.	E19a	Respetar y seguir las normas.	E19a	Respetar y seguir las normas.
G32b	Seguir los lineamientos de los organismos de control (Contraloría y Procuraduría).	E19b	Seguir los lineamientos de los organismos de control (Contraloría y Procuraduría).	E19b	Seguir los lineamientos de los organismos de control (Contraloría y Procuraduría).
G32c	Facilitar el control social de la ciudadanía.	E19c	Facilitar el control social de la ciudadanía.	E19c	Facilitar el control social de la ciudadanía.
G32d	Propiciar el desvío de recursos públicos.	E19d	Propiciar el desvío de recursos públicos.	E19d	Propiciar el desvío de recursos públicos.
G32e	Estar dispuestos a recibir pagos a cambio de favores.	E19e	Estar dispuestos a recibir pagos a cambio de favores.	E19e	Estar dispuestos a recibir pagos a cambio de favores.



**INDICADORES
ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO
INSTITUCIONAL NACIONAL
-EDI-**

CÓDIGO: TS-EDI--01
VERSIÓN : 04
PÁGINA 30
FECHA: 28-07-10

Anexo B. Continuación variables indicador credibilidad en las reglas 2008-2010

2008		2009		2010	
Durante el 2008, la implementación de la <u>evaluación del desempeño</u> de los funcionarios,...:		Durante el 2009, la implementación de la <u>evaluación del desempeño</u> de los funcionarios,...:		Durante el 2010, la implementación de la <u>evaluación del desempeño</u> de los funcionarios,...:	
F24a	Contribuyó al cumplimiento de los objetivos misionales.	E20a	Contribuyó al cumplimiento de los objetivos misionales.	E20a	Contribuyó al cumplimiento de los objetivos misionales.
F24b	Se tomó en cuenta para el mejoramiento del servicio prestado por la entidad.	E20b	Se tomó en cuenta para el mejoramiento del servicio prestado por la entidad.	E20b	Se tomó en cuenta para el mejoramiento del servicio prestado por la entidad.
f24c	Incentivó a los funcionarios para mejorar en sus labores.	E20c	Incentivó a los funcionarios para mejorar en sus labores.	E20c	Incentivó a los funcionarios para mejorar en sus labores.
F24d	Contó con una orientación oportuna y pertinente, por parte de la oficina de recursos humanos.	E20d	Contó con una orientación oportuna y pertinente, por parte de la oficina de recursos humanos.	E20d	Contó con una orientación oportuna y pertinente, por parte de la oficina de recursos humanos.
E16c	La <u>evaluación del desempeño</u> se ejecutó conforme a las normas establecidas?	E20e	Se ejecutó conforme a las normas establecidas	E20e	Se ejecutó conforme a las normas establecidas
Indique si cada una de las siguientes razones lo llevarían a reportar o no alguna práctica irregular en la entidad:		En su entidad, reportaría alguna práctica irregular porque:		En su entidad, reportaría alguna práctica irregular porque:	
G33a	Porque confío que se mantiene la denuncia bajo reserva.	E21a	Confía que se mantiene la denuncia bajo reserva.	E21a	Confía que se mantiene la denuncia bajo reserva.
G33b	Porque tengo la certeza que la denuncia prospera.	E21b	Tiene la certeza que la denuncia prospera.	No	No
G33c	Porque estoy seguro que se toman medidas correctivas.	E21c	Está seguro que se toman medidas correctivas.	E21b	Está seguro que se tomarán medidas correctivas.
G33d	Porque no temo que se tomen represalias.	E21d	No teme que se tomen represalias	E21c	No teme que se tomen represalias
G33e	Porque me preocupa que generen mayores dificultades.	E21e	Le preocupa que la entidad pueda perder legitimidad y confianza	E21d	Le preocupa que la entidad pueda perder legitimidad y confianza

Anexo B. Continuación variables indicador credibilidad en las reglas 2008-2010

2008		2009		2010	
En la entidad, ¿Qué tan efectiva sería cada una de las siguientes estrategias, en términos de la reducción de prácticas irregulares?:		Durante el 2009, ¿Qué tan efectiva puede haber sido cada una de las siguientes estrategias para reducir la incidencia de <u>prácticas irregulares</u> en su entidad?:		Durante el 2010, ¿Qué tan efectiva ha sido cada una de las siguientes estrategias para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?:	
F22a	Selección de funcionarios públicos con base en sus méritos.	E22a	Selección de funcionarios públicos con base en sus méritos.	E22a	Selección de funcionarios públicos por sistema de méritos.
No	No	E22b	Implementación del Modelo Estándar de Control Interno – MECI	E22b	Implementación del Modelo Estándar de Control Interno –MECI
F22c	Fortalecimiento del sistema de control interno.	E22c	Fortalecimiento de control interno	E22c	Fortalecimiento de control interno
F22e	Simplificación de trámites	E22d	Simplificación de trámites	E22d	Simplificación de trámites
No	No	E22e	Promoción de <u>veedurías</u> ciudadanas	E22e	Promoción de <u>veedurías</u> ciudadanas.
No	No	E22f	Pactos por la transparencia	E22f	Pactos por la transparencia.
No	No	E22g	Implementación de normas de <u>certificación de la calidad</u>	E22g	Implementación de normas de <u>certificación de la calidad</u> .
No	No	E22h	Exigencias de visibilidad y publicidad de los procesos de gestión y de la toma de decisiones.	E22h	Exigencias de visibilidad y publicidad de los procesos de gestión y de la toma de decisiones.
No	No	E22i	Detección de riesgos en la gestión a través del índice de transparencia	E22i	Detección de riesgos en la gestión a través del índice de transparencia
Durante el 2008, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?:		No		No	
f21e	Promoción de <u>veedurías</u> ciudadanas.	No	No	No	No
f21d	Implementación de normas de certificación de calidad.	No	No	No	No
No		Si usted conociera una práctica irregular, se sentiría cómodo reportándola...:		¿Qué tan seguro se sentiría reportando una práctica irregular a...:	
No	No	E23a	A la autoridad máxima de la entidad	E23a	La autoridad máxima de la entidad?
No	No	E23b	A los demás directivos.	E23b	Los demás directivos?
No	No	E23c	Al jefe inmediato.	E23c	El jefe inmediato?
No	No	E23d	Al jefe de control interno.	E23d	El jefe de control interno?
No	No	E23e	Al jefe de recursos humanos.	E23e	El jefe de recursos humanos?
No	No	E23f	A algún órgano de control (Procuraduría o Contraloría)	E23f	Algún órgano de control (Procuraduría o Contraloría)?
No	No	E23g	A la Fiscalía.	E23g	La Fiscalía General de la Nación?
No	No	E23h	A los medios de comunicación.	E23h	Los medios de comunicación?



**INDICADORES
ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO
INSTITUCIONAL NACIONAL
-EDI-**

CÓDIGO: TS-EDI--01
VERSIÓN : 04
PÁGINA 32
FECHA: 28-07-10

Anexo B. Continuación variables indicador credibilidad en las reglas 2008-2010

2008		2009		2010	
No		Durante el 2009, los siguientes cargos mostraron compromiso por hacer las cosas honestamente...:		Durante el 2010, desde los siguientes cargos, ¿qué tanto compromiso tuvieron por hacer las cosas honestamente ...:	
No	No	E24a	La autoridad máxima de la entidad	E24a	La autoridad máxima de la entidad?
No	No	E24b	Los demás directivos y asesores	E24b	Los demás directivos y asesores?
No	No	E24c	Los jefes inmediatos	E24c	Los jefes inmediatos?
No	No	E24d	Los profesionales y técnicos	E24d	Los profesionales y técnicos?
No	No	E24e	Los Administrativos y operativos	E24e	Los administrativos y operativos?
		Durante el 2009, ¿qué tanto los siguientes factores pueden haber permitido el desarrollo de <u>prácticas irregulares</u>?:		Durante el 2010, ¿qué tanto los siguientes factores pueden haber permitido el desarrollo de <u>prácticas irregulares</u>?:	
No	No	E25a	Bajos salarios.	E25a	Bajos salarios.
No	No	E25b	Falta de control administrativo	E25b	Falta de control administrativo
No	No	E25c	Falta de sanción.	E25c	Falta de sanción.
No	No	E25d	Vacíos o falta de claridad en la legislación/ regulación.	E25d	Vacíos o falta de claridad en la legislación/ regulación.
No	No	E25e	Ausencia de valores éticos.	E25e	Ausencia de valores éticos.
No	No	E25f	Presión de particulares o grupos particulares sobre los directivos de la entidad.	E25f	Presión de particulares o grupos particulares sobre los directivos de la entidad.

Anexo C. Variables indicador credibilidad en las políticas 2008-2010

CRE_POL					
2008		2009		2010	
Durante el 2008, ¿en general, con qué frecuencia las directrices generadas en la entidad,...:		Durante el 2009, ¿en general, las directrices generadas en la entidad,...:		Durante el 2010, ¿en general, las directrices generadas en la entidad,...:	
F17a	Fueron comunicadas oportunamente?	F26a	Fueron comunicadas oportunamente	F26a	Fueron comunicadas oportunamente
F17b	Fueron fáciles de interpretar?	F26b	Fueron fáciles de interpretar	F26b	Fueron fáciles de interpretar
F17c	Fueron consistentes entre sí?	F26c	Fueron consistentes entre sí	F26c	Fueron consistentes entre sí
F17d	Fueron fáciles de implementar?	F26d	Fueron fáciles de implementar	F26d	Fueron fáciles de implementar
F17e	Condujeron al cumplimiento de la misión institucional?	F26e	Condujeron al cumplimiento de la misión institucional	F26e	Condujeron al cumplimiento de la misión institucional
F17f	Favorecieron intereses políticos?	F26f	Favorecieron intereses políticos	F26f	Favorecieron intereses políticos
F17g	Favoreció intereses familiares o personales?	F26g	Favoreció intereses familiares o personales	F26g	Favorecieron intereses familiares o personales
Durante el 2008, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?:		Durante el 2009, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?:		Durante el 2010, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?:	
F21a	<u>Simplificación de trámites.</u>	G29a	<u>Simplificación de trámites.</u>	G29a	<u>Simplificación de trámites.</u>
F21b	Selección de funcionarios públicos con base en sus <u>méritos.</u>	G29b	Selección de servidores públicos con base en sus <u>méritos.</u>	G29b	Selección de servidores públicos por sistema de <u>méritos.</u>
F21c	<u>Ejercicio de rendición de cuentas.</u>	G29c	<u>Ejercicio de rendición de cuentas.</u>	G29c	<u>Ejercicio de rendición de cuentas.</u>
F21d	Implementación de normas de <u>certificación de calidad.</u>	G29d	Implementación de normas de <u>certificación de calidad.</u>	G29d	Implementación de normas de <u>certificación de calidad.</u>
F21e	Promoción de <u>veedurías ciudadanas.</u>	G29e	Promoción de <u>veedurías ciudadanas.</u>	G29e	Promoción de <u>veedurías ciudadanas.</u>
F21h	<u>Realización de audiencias públicas.</u>	G29f	<u>Realización de audiencias públicas.</u>	G29f	<u>Realización de audiencias públicas.</u>
F21i	<u>Gobierno en línea.</u>	G29g	<u>Gobierno en línea.</u>	G29g	<u>Gobierno en línea.</u>
F21j	Fortalecimiento del sistema de control interno.	G29h	Fortalecimiento del sistema de control interno.	G29h	Fortalecimiento del sistema de control interno.



**INDICADORES
ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO
INSTITUCIONAL NACIONAL
-EDI-**

CÓDIGO: TS-EDI--01
VERSIÓN : 04
PÁGINA 34
FECHA: 28-07-10

Anexo C. Continuación variables indicador credibilidad en las políticas 2008-2010

2008		2009		2010	
Durante el 2008, la información sobre los <u>planes institucionales</u> de la entidad,...:		Durante el 2009, la información sobre los <u>planes institucionales</u> de la entidad,...:		Durante el 2010, la información sobre los <u>planes institucionales</u> de la entidad,...:	
G26a	Fue clara y completa.	H30a	Fue clara y completa.	H30a	Fue clara y completa.
G26b	Fue oportuna.	H30b	Fue oportuna.	H30b	Fue oportuna.
G26c	Se pudo confirmar.	H30c	Se pudo verificar	H30c	Se pudo verificar
F18a	Se emprendieron esfuerzos para reducir la presencia de prácticas irregulares?	H31a	Emprender esfuerzos para reducirlas	No	No
F18b	Se reportaron las prácticas irregulares a las autoridades competentes?	H31b	Reportar a las autoridades competentes	No	No
F18c	Se sancionó a los funcionarios que incurrieron en prácticas irregulares?	H31c	Sancionar a los funcionarios que incurren en ellas	No	No
F18d	La oficina de control interno disciplinario fue eficaz para contrarrestar la incidencia de prácticas irregulares?	H31d	Se cuenta con una oficina de control interno disciplinario que es eficaz para contrarrestarlas	No	No
Durante el 2008, indique si los siguientes actores ejercieron o no alguna influencia indebida en la entidad:		Durante el 2009, en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad:		Durante el 2010, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad?	
G31a	Grupos económicos.	h34a	Grupos económicos	H33a	Grupos económicos
G31b	Congresistas	h34b	Congresistas	H33b	Congresistas
G31c	Sindicatos.	h34c	Sindicatos	H33c	Sindicatos
G31d	Altos funcionarios del gobierno.	h34d	Altos funcionarios del gobierno	H33d	Altos funcionarios del gobierno
G31e	Empresarios/ contratistas.	h34e	Empresarios/ contratistas	H33e	Empresarios
G31f	Gremios empresariales.	h34f	Gremios empresariales	H33f	Contratistas
G31g	Grupos al margen de la ley.	h34g	Grupos al margen de la ley	H33g	Gremios
G31h	Organismos internacionales.	h34h	Organismos internacionales	H33h	Grupos al margen de la ley
No	No	h34i	Compañías multinacionales	H33i	Organismos internacionales
				H33j	Compañías multinacionales



INDICADORES
ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO
INSTITUCIONAL NACIONAL
-EDI-

CÓDIGO: TS-EDI--01
VERSIÓN : 04
PÁGINA 35
FECHA: 28-07-10

Anexo C. Continuación variables indicador credibilidad en las políticas 2008-2010


2008		2009		2010	
En el 2008, en la entidad....:		En el 2009, en la entidad....:		En el 2010, en la entidad....:	
H34a	Los programas de capacitación contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales.	H35a	Los programas de capacitación contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales	H34a	Los programas de capacitación contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales
H34b	Los programas de capacitación contribuyeron a conocer el modelo de gestión por resultados.	H35b	Los programas de capacitación contribuyeron a conocer el modelo de gestión por resultados	H34b	Los programas de capacitación contribuyeron a conocer el modelo de gestión por resultados
H34c	El presupuesto se ejecutó de acuerdo a los resultados esperados.	H35c	El presupuesto se ejecutó de acuerdo con los resultados esperados	No	No
H34d	Las acciones estratégicas cumplieron con las metas establecidas.	H35d	Las acciones estratégicas cumplieron con las metas establecidas	H34c	Las acciones estratégicas cumplieron con las metas establecidas
H34e	Los procesos se ajustaron, con el fin de orientarlos al cumplimiento de los objetivos estratégicos.	H35e	Los procesos se ajustaron, con el fin de orientarlos al cumplimiento de los objetivos estratégicos	H34d	Los procesos se ajustaron, con el fin de orientarlos al cumplimiento de los objetivos estratégicos
H34f	Los servicios que presta a la sociedad se caracterizaron por su calidad.	H35f	Los servicios que presta a la sociedad se caracterizaron por su calidad	H34e	La gestión y los servicios que presta a la sociedad se caracterizaron por su calidad
H34g	Las actividades siguieron los lineamientos del <u>sistema de gestión de calidad</u>	H35g	Las actividades siguieron los lineamientos del <u>sistema de gestión de calidad</u>	H34f	Las actividades siguieron los lineamientos del <u>sistema de gestión de calidad</u>
H34h	Los procesos de reorganización administrativa interna impidieron el cumplimiento de los objetivos estratégicos.	H35h	Los procesos de reorganización administrativa interna impidieron el cumplimiento de los objetivos estratégicos	H34g	La organización administrativa facilitó el cumplimiento de los objetivos estratégicos.
En la entidad, ¿Qué tan efectiva sería cada una de las siguientes estrategias, en términos de la reducción de <u>prácticas irregulares</u>?:		No		No	
F22a	Selección de funcionarios públicos con base en sus méritos.	No	No	No	No
F22b	Racionalización de la planta de personal.	No	No	No	No
F22c	Fortalecimiento del sistema de control interno.	No	No	No	No
F22d	Mejoramiento del nivel de salarios frente al existente.	No	No	No	No
F22e	Simplificación de trámites	No	No	No	No

Anexo C. Conclusión variables indicador credibilidad en las políticas 2008-2010

2008		2009		2010	
No		Durante el 2009, ¿Qué tanto la evaluación de la gestión del Gobierno se hizo ...:		Durante el 2010, para la evaluación de la gestión institucional ¿qué tanto ha tenido en cuenta la entidad, los siguientes aspectos?	
No	No	H36a	En función de los <u>resultados de las políticas públicas</u>	H35a	Los <u>resultados de las políticas públicas</u>
No	No	H36b	En función de los <u>resultados de la organización</u>	H35b	Los <u>resultados de la administración de recursos</u>
No	No	H36c	En función de la satisfacción de la ciudadanía	H35c	La satisfacción de los ciudadanos.
No	No	H36d	Teniendo en cuenta el resultado de la evaluación de desempeño de los funcionarios en la organización	H35d	El resultado de la evaluación de desempeño de los funcionarios en la organización
No	No	H36e	Teniendo en cuenta la calidad del servicio que los funcionarios prestan a los ciudadanos	H35e	La calidad de los servicios que los funcionarios prestan a los ciudadanos
No		Durante el 2009, considera usted que se presentaron las siguientes prácticas:		Durante el 2010, ¿con qué frecuencia se han presentado las siguientes prácticas en su entidad?	
No	No	H37a	Algún funcionario solicitó dinero, favores o regalos, a cambio de evitar, agilizar o demorar trámites.	H36a	Algún funcionario solicitó dinero, favores o regalos, a cambio de evitar, agilizar o demorar trámites y/o servicios.
No	No	H37b	Algún funcionario recibió dinero, favores o regalos, a cambio de evitar, agilizar o demorar trámites.	No	No
No	No	H37c	Algún funcionario solicitó dinero, favores o regalos, a cambio de agilizar servicios.	H36b	Algún funcionario recibió dinero, favores o regalos, a cambio de evitar, agilizar o demorar trámites y/o servicios.
No	No	H37d	Algún funcionario recibió dinero, favores o regalos, a cambio de agilizar servicios.	No	No
No	No	H37e	Adulteración o "maquillaje" de informes.	H36c	Adulteración o "maquillaje" de informes.
No	No	H37f	Uso indebido de bienes o activos.	H36d	Uso indebido de bienes o activos.
No	No	H37g	Favoritismo en la contratación de proveedores.	H36e	Favoritismo en la contratación de proveedores.
No	No	H37h	Ocultación de información pública.	H36f	Se ocultó información pública.

Anexo D. Variables indicador suficiencia de recursos y previsibilidad 2008-2010

REC_PREV					
2008		2009		2010	
No		Durante el 2009, considera que:		Durante el 2010, considera que:	
No	No	I38a	La entidad tiene instrumentos de planeación de actividades	I37a	La entidad tiene instrumentos de planeación de actividades
No	No	I38b	La entidad planifica el uso de los recursos humanos	I37b	La entidad planifica el uso de los recursos humanos
No	No	I38c	La entidad planifica el uso de los recursos físicos y tecnológicos	I37c	La entidad planifica el uso de los recursos físicos y tecnológicos
No	No	I38d	La entidad planifica el uso de los recursos financieros	I37d	La entidad planifica el uso de los recursos financieros
No	No	I38e	Su dependencia participa en la planeación de los proyectos de la entidad	I37e	Su dependencia participa en la planeación de los proyectos de la entidad
No	No	I38f	Se hace seguimiento a la ejecución de los planes	I37f	Se hace seguimiento a la ejecución de los planes
No	No	I38g	Se hace evaluación de las metas definidas en los planes	I37g	Se hace evaluación de las metas definidas en los planes
No	No	I38h	La entidad rinde cuentas de los logros de su planeación	I37h	La entidad rinde cuentas de los logros de su planeación
No	No	I38i	Dedica mucho tiempo a actividades adicionales no planeadas	I37i	Dedica mucho tiempo a actividades adicionales no planeadas
En el 2008, los <u>planes institucionales</u>, de la entidad...:		En el 2009, los <u>planes institucionales</u> de la entidad...:		En el 2010, los <u>planes institucionales</u>, de la entidad...:	
H35a	Permitieron alcanzar un manejo eficiente de los recursos presupuestales.	I39a	Permitieron un manejo eficiente de los recursos presupuestales.	I38a	Permitieron un manejo eficiente de los recursos presupuestales.
H35b	Mejoraron los niveles de transparencia en la gestión de los recursos presupuestales.	I39b	Mejoraron los niveles de transparencia en la gestión de los recursos presupuestales.	I38b	Mejoraron los niveles de transparencia en la gestión de los recursos presupuestales.
H35c	Contribuyeron a una mayor eficiencia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional.	I39c	Contribuyeron a una mayor eficiencia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional.	I38c	Contribuyeron a una mayor eficiencia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional.
H35d	Mejoraron la eficacia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional.	I39d	Mejoraron la eficacia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional.	I38d	Mejoraron la eficacia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional.
H35e	Estuvieron articulados con las políticas dirigidas al sector público.	I39e	Estuvieron articulados con las políticas dirigidas al sector público.	I38e	Estuvieron articulados con las políticas dirigidas al sector público.

	INDICADORES ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL -EDI-	CÓDIGO: TS-EDI--01 VERSIÓN : 04 PÁGINA 38 FECHA: 28-07-10
---	---	--

Anexo D. Conclusión variables indicador suficiencia de recursos y previsibilidad 2008-2010

2008		2009		2010	
Durante el 2008, en la entidad,...:		Durante el 2009, en la entidad,...:		Durante el 2010, en la entidad,...:	
D9b	El presupuesto fue suficiente para el cumplimiento de los objetivos estratégicos.	J40a	El presupuesto fue suficiente para el cumplimiento de los objetivos estratégicos.	J39a	El presupuesto fue suficiente para cumplir con las actividades planeadas.
No	No	J40b	Existieron retrasos en los pagos a contratistas, proveedores o personal de planta	J39b	Existieron retrasos en los pagos a contratistas, proveedores o personal de planta.
No	No	J40c	Se evidenció la falta de presupuesto para cumplir con las actividades planeadas por la entidad	J39c	El presupuesto se ejecutó de acuerdo con los resultados esperados.
No		Durante el 2009, la programación y ejecución presupuestal se basó en:		Durante el 2010, ¿la programación y ejecución presupuestal se basó en:	
No	No	J41a	Vínculos personales, familiares o de amistad	J40a	Vínculos personales, familiares o de amistad?
No	No	J41b	Vínculos o presiones políticas	J40b	Vínculos o presiones políticas?
No	No	J41c	Pagos extraoficiales	J40c	Pagos extraoficiales?
No	No	J41d	Intercambio de favores	J40d	Intercambio de favores?
No	No	J41e	Vínculos regionales o presiones de grupos al margen de la ley	J40e	Vínculos regionales?
				J40f	Presiones de grupos al margen de la ley?

Anexo E. Variables indicador desempeño institucional 2008-2010

DI					
2008		2009		2010	
Durante el 2008, ¿con qué frecuencia en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, ...:		Durante el 2009, en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción ...:		Durante el 2010, en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, ...:	
E11b	Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad?	C11d	Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad	C11d	Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad
E11c	Se basó en influencias políticas?	C11e	Se basó en influencias políticas	C11e	Se basó en influencias políticas
E11d	Se basó en vínculos regionalistas?	C11f	Se basó en vínculos regionalistas	C11f	Se basó en vínculos regionalistas
E11e	Se basó en pagos extraoficiales?	C11g	Se basó en pagos extraoficiales	C11g	Se basó en pagos extraoficiales
E11f	Se basó en intercambio de favores?	C11h	Se basó en intercambio de favores	C11h	Se basó en intercambio de favores
Durante el 2008, ¿con qué frecuencia la vinculación del personal contratista en la entidad, ...:		Durante el 2009, en la entidad, la contratación del personal de contrato, ...:		Durante el 2010, en la entidad, la contratación del personal contratista, ...:	
E15a	Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad?	C12c	Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad	C12c	Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad
E15b	Se basó en influencias políticas?	C12d	Se basó en influencias políticas	C12d	Se basó en influencias políticas
E15c	Se basó en vínculos regionalistas?	C12e	Se basó en vínculos regionalistas	C12e	Se basó en vínculos regionalistas
E15d	Se basó en las competencias de los aspirantes (educación y experiencia)?	C12f	Se basó en las competencias de los aspirantes (educación y experiencia)	C12f	Se basó en las competencias de los aspirantes (educación y experiencia)
E15e	Se basó en pagos extraoficiales?	C12g	Se basó en pagos extraoficiales	C12g	Se basó en pagos extraoficiales
E15f	Se basó en intercambio de favores?	C12h	Se basó en intercambio de favores	C12h	Se basó en intercambio de favores
Los concursos para suplir vacantes en la carrera administrativa,...:		Los concursos para suplir vacantes en el personal de planta...:		Los concursos para suplir vacantes en el personal de planta...:	
F23c	Se caracterizan por su transparencia.	C13c	Se caracterizan por su transparencia.	C13c	Se caracterizan por su transparencia.



**INDICADORES
ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO
INSTITUCIONAL NACIONAL
-EDI-**

CÓDIGO: TS-EDI--01
VERSIÓN : 04
PÁGINA 40
FECHA: 28-07-10

Anexo E. Continuación variables indicador desempeño institucional 2008-2010

2008		2009		2010	
Durante el 2008, ¿con qué frecuencia la contratación de bienes y servicios, ...:		Durante el 2009, la contratación de bienes y servicios, ...:		Durante el 2010, la contratación de bienes y servicios, ...:	
E12a	Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad?	D15b	Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad	D15b	Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad
E12b	Se basó en influencias políticas?	D15c	Se basó en influencias políticas	D15c	Se basó en influencias políticas
E12c	Se basó en vínculos regionalistas?	D15d	Se basó en vínculos regionalistas	D15d	Se basó en vínculos regionalistas
E12d	Se basó en pagos extraoficiales?	D15e	Se basó en pagos extraoficiales	D15e	Se basó en pagos extraoficiales
E12e	Se basó en intercambio de favores?	D15f	Se basó en intercambio de favores	D15f	Se basó en intercambio de favores
E12f	Incluyó etapas que no eran necesarias?	D15g	Incluyó etapas que no eran necesarias	D15g	Incluyó requisitos que no eran necesarios
E12g	Se basó en el merito de las propuestas?	D15h	Se basó en el merito de las propuestas	D15h	Se basó en el merito de las propuestas
Durante el 2008, en la entidad, con qué frecuencia la conducta de los funcionarios se caracterizó por ...:		Durante el 2009, en la entidad, la conducta de los funcionarios se caracterizó por ...:		Durante el 2010, en la entidad, la conducta de los funcionarios se caracterizó por ...:	
G32a	Respetar y seguir las normas.	E19a	Respetar y seguir las normas.	E19a	Respetar y seguir las normas.
G32b	Seguir los lineamientos de de los organismos de control (Contraloría y Procuraduría).	E19b	Seguir los lineamientos de los organismos de control (Contraloría y Procuraduría).	E19b	Seguir los lineamientos de los organismos de control (Contraloría y Procuraduría).
G32c	Facilitar el control social de la ciudadanía.	E19c	Facilitar el control social de la ciudadanía.	E19c	Facilitar el control social de la ciudadanía.
G32d	Propiciar el desvío de recursos públicos.	E19d	Propiciar el desvío de recursos públicos.	E19d	Propiciar el desvío de recursos públicos.
G32e	Estar dispuestos a recibir pagos a cambio de favores.	E19e	Estar dispuestos a recibir pagos a cambio de favores.	E19e	Estar dispuestos a recibir pagos a cambio de favores.
Indique si cada una de las siguientes razones lo llevarían a reportar o no alguna práctica irregular en la entidad:		En su entidad, reportaría alguna práctica irregular porque:		En su entidad, reportaría alguna práctica irregular porque:	
G33a	Porque confío que se mantiene la denuncia bajo reserva.	E21a	Confía que se mantiene la denuncia bajo reserva.	E21a	Confía que se mantiene la denuncia bajo reserva.
G33b	Porque tengo la certeza que la denuncia prospera.	E21b	Tiene la certeza que la denuncia prospera.	No	No
G33c	Porque estoy seguro que se toman medidas correctivas.	E21c	Está seguro que se toman medidas correctivas.	E21b	Está seguro que se tomarán medidas correctivas.
G33d	Porque no temo que se tomen represalias.	E21d	No teme que se tomen represalias	E21c	No teme que se tomen represalias
G33e	Porque me preocupa que generen mayores dificultades.	E21e	Le preocupa que la entidad pueda perder legitimidad y confianza	E21d	Le preocupa que la entidad pueda perder legitimidad y confianza



INDICADORES
ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO
INSTITUCIONAL NACIONAL
-EDI-

CÓDIGO: TS-EDI--01
VERSIÓN : 04
PÁGINA 41
FECHA: 28-07-10

Anexo E. Continuación variables indicador desempeño institucional 2008-2010

2008		2009		2010	
En la entidad, ¿Qué tan efectiva sería cada una de las siguientes estrategias, en términos de la reducción de <u>prácticas irregulares</u> ?:		Durante el 2009, ¿Qué tan efectiva puede haber sido cada una de las siguientes estrategias para reducir la incidencia de <u>prácticas irregulares</u> en su entidad?:		Durante el 2010, ¿Qué tan efectiva ha sido cada una de las siguientes estrategias para prevenir la incidencia de <u>prácticas irregulares</u> en su entidad?:	
F22a	Selección de funcionarios públicos con base en sus méritos.	E22a	Selección de funcionarios públicos con base en sus méritos.	E22a	Selección de funcionarios públicos por sistema de méritos.
No	No	E22b	Implementación del Modelo Estándar de Control Interno – MECI	E22b	Implementación del Modelo Estándar de Control Interno –MECI
F22c	Fortalecimiento del sistema de control interno.	E22c	Fortalecimiento de control interno	E22c	Fortalecimiento de control interno
F22e	Simplificación de trámites	E22d	Simplificación de trámites	E22d	Simplificación de trámites
F21e	Promoción de <u>veedurías ciudadanas</u> .	E22e	Promoción de <u>veedurías ciudadanas</u>	E22e	Promoción de <u>veedurías ciudadanas</u> .
No	No	E22f	Pactos por la transparencia	E22f	Pactos por la transparencia.
F21d	Implementación de normas de certificación de calidad	E22g	Implementación de normas de certificación de la calidad	E22g	Implementación de normas de certificación de la calidad.
No	No	E22h	Exigencias de visibilidad y publicidad de los procesos de gestión y de la toma de decisiones.	E22h	Exigencias de visibilidad y publicidad de los procesos de gestión y de la toma de decisiones.
No	No	E22i	Detección de riesgos en la gestión a través del índice de transparencia	E22i	Detección de riesgos en la gestión a través del índice de transparencia
No		Si usted conociera una práctica irregular, se sentiría cómodo reportándola...:		¿Qué tan seguro se sentiría reportando una práctica irregular a...:	
No	No	E23a	A la autoridad máxima de la entidad	E23a	La autoridad máxima de la entidad?
No	No	E23b	A los demás directivos.	E23b	Los demás directivos?
No	No	E23c	Al jefe inmediato.	E23c	El jefe inmediato?
No	No	E23d	Al jefe de control interno.	E23d	El jefe de control interno?
No	No	E23e	Al jefe de recursos humanos.	E23e	El jefe de recursos humanos?
No	No	E23f	A algún órgano de control (Procuraduría o Contraloría)	E23f	Algún órgano de control (Procuraduría o Contraloría)?
No	No	E23g	A la Fiscalía.	E23g	La Fiscalía General de la Nación?
No	No	E23h	A los medios de comunicación.	E23h	Los medios de comunicación?
No		Durante el 2009, los siguientes cargos mostraron compromiso por hacer las cosas honestamente...:		Durante el 2010, desde los siguientes cargos, ¿qué tanto compromiso tuvieron por hacer las cosas honestamente ...:	
No	No	E24a	La autoridad máxima de la entidad	E24a	La autoridad máxima de la entidad?
No	No	E24b	Los demás directivos y asesores	E24b	Los demás directivos y asesores?
No	No	E24c	Los jefes inmediatos	E24c	Los jefes inmediatos?
No	No	E24d	Los profesionales y técnicos	E24d	Los profesionales y técnicos?
No	No	E24e	Los Administrativos y operativos	E24e	Los administrativos y operativos?



INDICADORES
ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO
INSTITUCIONAL NACIONAL
-EDI-

CÓDIGO: TS-EDI--01
VERSIÓN : 04
PÁGINA 42
FECHA: 28-07-10

Anexo E. Continuación variables indicador desempeño institucional 2008-2010

2008		2009		2010	
No		Durante el 2009, ¿qué tanto los siguientes factores pueden haber permitido el desarrollo de <u>prácticas irregulares</u> ?:		Durante el 2010, ¿qué tanto los siguientes factores pueden haber permitido el desarrollo de <u>prácticas irregulares</u> ?:	
No	No	E25a	Bajos salarios.	E25a	Bajos salarios.
No	No	E25b	Falta de control administrativo	E25b	Falta de control administrativo
No	No	E25c	Falta de sanción.	E25c	Falta de sanción.
No	No	E25d	Vacíos o falta de claridad en la legislación/ regulación.	E25d	Vacíos o falta de claridad en la legislación/ regulación.
No	No	E25e	Ausencia de valores éticos.	E25e	Ausencia de valores éticos.
No	No	E25f	Presión de particulares o grupos particulares sobre los directivos de la entidad.	E25f	Presión de particulares o grupos particulares sobre los directivos de la entidad.
Durante el 2008, ¿con qué frecuencia, en la entidad, ...:		Durante el 2009, ¿cuál de las siguientes estrategias considera que ayudaría a la prevención de prácticas irregulares?			
F18a	Se emprendieron esfuerzos para reducir la presencia de <u>prácticas irregulares</u> ?	H31a	Emprender esfuerzos para reducirlas	No	No
F18b	Se reportaron las prácticas irregulares a las autoridades competentes?	H31b	Reportar a las autoridades competentes	No	No
F18c	Se sancionó a los funcionarios que incurrieron en prácticas irregulares?	H31c	Sancionar a los funcionarios que incurren en ellas	No	No
F18d	La oficina de control interno disciplinario fue eficaz para contrarrestar la incidencia de prácticas irregulares?	H31d	Se cuenta con una oficina de control interno disciplinario que es eficaz para contrarrestarlas	No	No
Durante el 2008, indique si los siguientes actores ejercieron o no alguna influencia indebida en la entidad:		Durante el 2009, en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad:		Durante el 2010, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad?	
G31a	Grupos económicos.	h34a	Grupos económicos	H33A	Grupos económicos
G31b	Congresistas	h34b	Congresistas	H33B	Congresistas
G31c	Sindicatos.	h34c	Sindicatos	H33C	Sindicatos
G31d	Altos funcionarios del gobierno.	h34d	Altos funcionarios del gobierno	H33D	Altos funcionarios del gobierno
G31e	Empresarios/ contratistas.	h34e	Empresarios/ contratistas	H33E	Empresarios
				H33F	Contratistas
G31f	Gremios empresariales.	h34f	Gremios empresariales	H33G	Gremios
G31g	Grupos al margen de la ley.	h34g	Grupos al margen de la ley	H33H	Grupos al margen de la ley
G31h	Organismos internacionales.	h34h	Organismos internacionales	H33I	Organismos internacionales
G31i	Compañías multinacionales.	h34i	Compañías multinacionales	H33J	Compañías multinacionales



INDICADORES
ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO
INSTITUCIONAL NACIONAL
-EDI-

CÓDIGO: TS-EDI--01
VERSIÓN : 04
PÁGINA 43
FECHA: 28-07-10

Anexo E. Conclusión variables indicador desempeño institucional 2008-2010

2008		2009		2010	
No		Durante el 2009, considera usted que se presentaron las siguientes prácticas:		Durante el 2010, ¿con qué frecuencia se han presentado las siguientes prácticas en su entidad?	
No	No	H37a	Algún funcionario solicitó dinero, favores o regalos, a cambio de evitar, agilizar o demorar trámites.	H36a	Algún funcionario solicitó dinero, favores o regalos, a cambio de evitar, agilizar o demorar trámites y/o servicios.
No	No	H37b	Algún funcionario recibió dinero, favores o regalos, a cambio de evitar, agilizar o demorar trámites.	H36b	Algún funcionario recibió dinero, favores o regalos, a cambio de evitar, agilizar o demorar trámites y/o servicios
No	No	H37c	Algún funcionario solicitó dinero, favores o regalos, a cambio de agilizar servicios.	No	No
No	No	H37d	Algún funcionario recibió dinero, favores o regalos, a cambio de agilizar servicios.	No	No
No	No	H37e	Adulteración o "maquillaje" de informes.	H36c	Adulteración o "maquillaje" de informes.
No	No	H37f	Uso indebido de bienes o activos.	H36d	Uso indebido de bienes o activos.
No	No	H37g	Favoritismo en la contratación de proveedores.	H36e	Favoritismo en la contratación de proveedores.
No	No	H37h	Ocultación de información pública.	H36f	Se ocultó información pública.
En el 2008, los planes institucionales de la entidad...:		En el 2009, los planes institucionales, de la entidad...:		En el 2010, los planes institucionales, de la entidad...:	
H35a	Permitieron alcanzar un manejo eficiente de los recursos presupuestales.	I39a	Permitieron un manejo eficiente de los recursos presupuestales.	I38a	Permitieron un manejo eficiente de los recursos presupuestales.
H35b	Mejoraron los niveles de transparencia en la gestión de los recursos presupuestales.	I39b	Mejoraron los niveles de transparencia en la gestión de los recursos presupuestales.	I38b	Mejoraron los niveles de transparencia en la gestión de los recursos presupuestales.
H35c	Contribuyeron a una mayor eficiencia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional.	I39c	Contribuyeron a una mayor eficiencia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional.	I38c	Contribuyeron a una mayor eficiencia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional.
H35d	Mejoraron la eficacia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional.	I39d	Mejoraron la eficacia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional.	I38d	Mejoraron la eficacia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional.
H35e	Estuvieron articulados con las políticas dirigidas al sector público.	I39e	Estuvieron articulados con las políticas dirigidas al sector público.	I38e	Estuvieron articulados con las políticas dirigidas al sector público.
No		Durante el 2009, la programación y ejecución presupuestal se basó en:		Durante el 2010, ¿la programación y ejecución presupuestal se basó en:	
No	No	j41a	Vínculos personales, familiares o de amistad	J40A	Vínculos personales, familiares o de amistad?
No	No	j41b	Vínculos o presiones políticas	J40B	Vínculos o presiones políticas?
No	No	j41c	Pagos extraoficiales	J40C	Pagos extraoficiales?
No	No	j41d	Intercambio de favores	J40D	Intercambio de favores?
No	No	j41e	Vínculos regionales o presiones de grupos al margen de la ley	J40E	Vínculos regionales?
				J40F	Presiones de grupos al margen de la ley?

Anexo F. Variables indicador gestión por resultados 2008-2010

GES_RT					
2008		2009		2010	
En el 2008, en la entidad....:		En el 2009, en la entidad....:		En el 2010, en la entidad....:	
H34a	Los programas de capacitación contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales.	H35a	Los programas de capacitación contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales	H34a	Los programas de capacitación contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales
H34b	Los programas de capacitación contribuyeron a conocer el modelo de gestión por resultados.	H35b	Los programas de capacitación contribuyeron a conocer el modelo de gestión por resultados	H34b	Los programas de capacitación contribuyeron a conocer el modelo de gestión por resultados
H34d	Las acciones estratégicas cumplieron con las metas establecidas.	H35d	Las acciones estratégicas cumplieron con las metas establecidas	H34c	Las acciones estratégicas cumplieron con las metas establecidas
H34e	Los procesos se ajustaron, con el fin de orientarlos al cumplimiento de los objetivos estratégicos.	H35e	Los procesos se ajustaron, con el fin de orientarlos al cumplimiento de los objetivos estratégicos	H34d	Los procesos se ajustaron, con el fin de orientarlos al cumplimiento de los objetivos estratégicos
H34f	Los servicios que presta a la sociedad se caracterizaron por su calidad.	H35f	Los servicios que presta a la sociedad se caracterizaron por su calidad	H34e	La gestión y los servicios que presta a la sociedad se caracterizaron por su calidad
H34g	Las actividades siguieron los lineamientos del sistema de gestión de calidad	H35g	Las actividades siguieron los lineamientos del sistema de gestión de calidad	H34f	Las actividades siguieron los lineamientos del sistema de gestión de calidad
H34h	Los procesos de reorganización administrativa interna impidieron el cumplimiento de los objetivos estratégicos.	H35h	Los procesos de reorganización administrativa interna impidieron el cumplimiento de los objetivos estratégicos	H34g	La organización administrativa facilitó el cumplimiento de los objetivos estratégicos.
	En el 2008, los planes institucionales, de la entidad....:	No		No	
H35a	Permitieron alcanzar un manejo eficiente de los recursos presupuestales.	No	No	No	No
H35b	Mejoraron los niveles de transparencia en la gestión de los recursos presupuestales.	No	No	No	No
H35c	Contribuyeron a una mayor eficiencia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional.	No	No	No	No
H35d	Mejoraron la eficacia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional.	No	No	No	No
H35e	Estuvieron articulados con las políticas dirigidas al sector público.	No	No	No	No



**INDICADORES
ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO
INSTITUCIONAL NACIONAL
-EDI-**

CÓDIGO: TS-EDI--01
VERSIÓN : 04
PÁGINA 45
FECHA: 28-07-10

Anexo F. Conclusión variables indicador gestión por resultados 2008-2010

2008		2009		2010	
No		Durante el 2009, ¿Qué tanto la evaluación de la gestión del Gobierno se hizo ...:		Durante 2010, para la evaluación de la gestión institucional ¿Qué tanto, ha tenido en cuenta la entidad los siguientes aspectos?	
No	No	H36A	En función de los resultados de las políticas públicas	H35a	Los <u>resultados de las políticas públicas</u>
		H36B	En función de los resultados de la organización	H35b	Los <u>resultados de la administración de recursos</u>
No	No	H36C	En función de la satisfacción de la ciudadanía	H35c	La satisfacción de los ciudadanos.
No	No	H36D	Teniendo en cuenta el resultado de la evaluación de desempeño de los funcionarios en la organización	H35d	El resultado de la evaluación de desempeño de los funcionarios en la organización
No	No	H36E	Teniendo en cuenta la calidad del servicio que los funcionarios prestan a los ciudadanos	H35e	La calidad de los servicios que los funcionarios prestan a los ciudadanos



**INDICADORES
ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO
INSTITUCIONAL NACIONAL
-EDI-**

CÓDIGO: TS-EDI--01
VERSIÓN : 04
PÁGINA 46
FECHA: 28-07-10

Anexo G. Variables indicador rendición de cuentas 2008-2010

REN_CT					
2008		2009		2010	
Durante el 2008, en la entidad, la información sobre la contratación,...:		Durante el 2009, la información sobre la contratación...:		Durante el 2010, la información sobre la contratación...:	
G25c-	Se pudo confirmar.	E18a	Fue publicada en diversos medios.	E18a	Fue publicada en diversos medios.
G25a	Fue clara y completa.	E18b	Fue clara y completa.	E18b	Fue clara y completa.
G25b	Fue oportuna.	E18c	Fue oportuna.	E18c	Fue oportuna.
Durante el 2008, en la entidad, con qué frecuencia la conducta de los funcionarios se caracterizó por ...:		Durante el 2009, en la entidad, la conducta de los funcionarios se caracterizó por ...:		Durante el 2010, en la entidad, la conducta de los funcionarios se caracterizó por ...:	
G32b	Seguir los lineamientos de de los organismos de control (Contraloría y Procuraduría).	E19b	Seguir los lineamientos de los organismos de control (Contraloría y Procuraduría).	E19b	Seguir los lineamientos de los organismos de control (Contraloría y Procuraduría).
G32c	Facilitar el control social de la ciudadanía.	E19c	Facilitar el control social de la ciudadanía.	E19c	Facilitar el control social de la ciudadanía.
Durante el 2008, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?:		<u>Durante el 2009, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de us entidad con la implementación de las siguientes estrategias?:</u>		<u>Durante el 2010, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de us entidad con la implementación de las siguientes estrategias?:</u>	
F21c	<u>Ejercicio de rendición de cuentas.</u>	G29c	<u>Ejercicio de rendición de cuentas.</u>	G29c	<u>Ejercicio de rendición de cuentas.</u>
F21h	<u>Realización de audiencias públicas.</u>	G29f	<u>Realización de audiencias públicas</u>	G29f	<u>Realización de audiencias públicas</u>



**INDICADORES
ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO
INSTITUCIONAL NACIONAL
-EDI-**

CÓDIGO: TS-EDI--01
VERSIÓN : 04
PÁGINA 47
FECHA: 28-07-10

Anexo H. Variables indicador bienestar laboral 2008-2010

BIENST_LAB					
2008		2009		2010	
Durante el 2008, ...:		Durante el 2009, ...:		Durante el 2010, ...:	
c7a	Las relaciones entre los funcionarios, independientemente de su cargo, se basaron en la confianza.	c5a	Las relaciones entre los funcionarios, independientemente de su cargo, se basaron en la <u>CONFIANZA</u>	C5a	Las relaciones entre los funcionarios, independientemente de su cargo, se basaron en la <u>CONFIANZA</u>
c7b	Se respetó la autonomía de las decisiones que competen a los diferentes cargos.	c5b	Se respetó la autonomía de las decisiones que competen a los diferentes cargos	C5b	Se respetó la autonomía de las decisiones que competen a los diferentes cargos
c7c	En el desarrollo de las actividades encomendadas, las relaciones entre los funcionarios se basaron en el respeto.	c5c	En el desarrollo de las actividades encomendadas, las relaciones entre los funcionarios se basaron en el <u>RESPETO</u>	C5c	En el desarrollo de las actividades encomendadas, las relaciones entre los funcionarios se basaron en el <u>RESPETO</u>
c7d	El número de reuniones de trabajo fue excesivo.	No	No	No	No
Durante el 2008, los directivos, ...:		Durante el 2009, los directivos, ...:		Durante el 2010, los directivos, ...:	
C8a	Facilitaron el pleno funcionamiento de los equipos de trabajo.	No	No	No	No
C8b	Tuvieron pleno conocimiento de las decisiones tomadas en los grupos de trabajo.	No	No	No	No
C8c	Tuvieron pleno conocimiento de las dificultades que se presentaron en el desarrollo de las tareas encomendadas.	No	No	No	No
C8d	Tomaron decisiones adecuadas para el desarrollo de las actividades programadas.	No	No	No	No
C8e	Tomaron en cuenta los aportes y sugerencias de los equipos de trabajo.	C6e	Tomaron en cuenta los aportes y sugerencias de los equipos de trabajo	C6e	Tuvieron en cuenta los aportes de los equipos de trabajo en la toma de decisiones
C8f	Propiciaron el crecimiento personal y técnico de su equipo de trabajo.	C6f	Propiciaron el crecimiento personal y técnico de su equipo de trabajo	C6f	Propiciaron el crecimiento personal y técnico de su equipo de trabajo

Anexo H. Continuación variables indicador bienestar laboral 2008-2010

2008		2009		2010	
No		Durante el 2009....:		Durante el 2010....:	
C5a	Mi trabajo contribuyó al logro de los objetivos estratégicos de la entidad.	C7a	Mi trabajo contribuyó al logro de los objetivos estratégicos de la entidad	C7a	Mi trabajo contribuyó al logro de los objetivos estratégicos de la entidad
C5b	Mi salario y prestaciones sociales correspondieron con las responsabilidades de mi cargo.	C7b	Mi salario y prestaciones sociales correspondieron con las responsabilidades de mi cargo	C7b	Mi salario y prestaciones sociales correspondieron con las responsabilidades de mi cargo
C05c	La labor que desempeñé contribuyó a mejorar mi nivel de vida.	C7c	La labor que desempeñé contribuyó a mi bien-estar	C7c	La labor que desempeñé contribuyó a mi bien-estar
C8f	Mis capacidades laborales se desaprovecharon	C7d	Mis capacidades laborales se han aprovechado	C7d	Mis capacidades laborales se han aprovechado
C5e	La carga laboral que tuve fue excesiva.	C7e	La carga laboral que tuve fue excesiva	C7e	La carga laboral que tuve fue excesiva
C5f	Las tareas desempeñadas estimularon mi capacidad de innovación.	C7f	Las tareas desempeñadas estimularon mi capacidad de innovación	C7f	Las tareas desempeñadas estimularon mi capacidad de innovación
C5g	El trabajo que desempeñé contribuyó a prestarle un mejor servicio a la ciudadanía.	C7g	El trabajo que desempeñé contribuyó a prestarle un mejor servicio a la ciudadanía.	C7g	El trabajo que desempeñé contribuyó a prestarle un mejor servicio a la ciudadanía.
Las siguientes son razones para permanecer en la entidad:		Las siguientes son razones para permanecer en la entidad:		Las siguientes son razones para permanecer en la entidad:	
C6a	Estabilidad laboral.	C8a	Estabilidad laboral	C8a	Estabilidad laboral
C6b	Posibilidades de acumular experiencia.	C8b	Posibilidades de acumular experiencia	C8b	Posibilidades de acumular experiencia
C6c	Posibilidades de capacitación.	C8c	Posibilidades de capacitación	C8c	Posibilidades de capacitación
C6d	Prestigio social.	C8d	Prestigio social	C8d	Prestigio social
C6e	Horario de trabajo.	C8e	Horarios de trabajo	C8e	Horarios de trabajo
C6f	Perspectivas de ascenso.	C8f	Perspectiva de ascenso	C8f	Perspectiva de ascenso
C6g	Asignación salarial.	C8g	Asignación salarial	C8g	Asignación salarial
C6h	Oportunidades limitadas en el sector privado.	C8h	Oportunidades limitadas para obtener empleo en el sector privado	C8h	Oportunidades limitadas para obtener empleo por fuera de la entidad.
C6i	Posibilidades limitadas en otras entidades del sector público.	C8i	Posibilidades limitadas para obtener empleo en otras entidades del sector público		

Anexo H. Continuación variables indicador bienestar laboral 2008-2010

2008		2009		2010	
En el 2008, en la entidad, ¿con qué frecuencia,...:		En el 2009, en la entidad,...:		En el 2010, en la entidad,...:	
E16a	Las decisiones directivas relacionadas con el recurso humano se registraron formalmente?	C9a	Las <u>decisiones directivas relacionadas con el recurso humano</u> se registraron formalmente	C9a	Las <u>decisiones directivas relacionadas con el recurso humano</u> se registraron formalmente
E16b	Las tareas de los funcionarios se documentaron formalmente?	C9b	Las <u>tareas de los funcionarios</u> se documentaron formalmente	C9b	Las <u>tareas de los funcionarios</u> se documentaron formalmente
E16c	La evaluación del desempeño se ejecutó conforme a las normas establecidas?	C9c	La evaluación del desempeño se ejecutó conforme a las normas establecidas	No	No
E16d	Los conflictos laborales se resolvieron mediante mecanismos claramente definidos?	C9d	Los conflictos laborales se resolvieron mediante mecanismos adecuados	C9c	Los conflictos laborales se resolvieron mediante mecanismos adecuados
E16e	En la administración del recurso humano, se aplicaron procedimientos previamente establecidos?	C9e	En la administración del recurso humano, se aplicaron procedimientos previamente establecidos	C9d	En la administración del recurso humano, se aplicaron procedimientos previamente establecidos
E16f	Las reglas empleadas para el traslado, ascenso, y retiro de los funcionarios se conocieron con suficiente antelación?	C9f	Las reglas empleadas para el traslado, ascenso, y retiro de los funcionarios se conocieron con suficiente antelación	C9e	Las reglas empleadas para el traslado, ascenso, y retiro de los funcionarios se conocieron con suficiente antelación
Durante el 2008, en la entidad,...:		Durante el 2009, en la entidad,...:		Durante el 2010, en la entidad,...:	
E9d	La rotación de personal impidió el desarrollo de las actividades programadas.	C10a	La rotación de personal impidió el desarrollo de las actividades programadas	C10a	La rotación de personal impidió el desarrollo de las actividades programadas
E9c	El personal fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas.	C10b	El personal fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas	C10b	El personal fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas
E9d	Los <u>perfiles de los funcionarios</u> correspondieron con las actividades asignadas.	C10c	Los <u>perfiles de los funcionarios</u> correspondieron con las actividades asignadas	C10c	Los <u>perfiles de los funcionarios</u> correspondieron con las actividades asignadas
E9g	Para funciones similares, los honorarios del personal contratista respecto a los salarios del personal de carrera, fueron excesivos.	C10d	Para funciones similares, los honorarios del personal contratista respecto a los salarios del personal de carrera, fueron excesivos	C10d	Para funciones similares, los honorarios del personal contratista respecto a los salarios del personal de carrera, fueron excesivos
D9h	La cantidad de contratistas para el apoyo del personal de carrera, fue excesivo.	C10e	La cantidad de personal contratista para apoyar al personal de planta, fue excesivo	C10e	La cantidad de personal contratista para apoyar al personal de planta, fue excesivo

Anexo H. Conclusión variables indicador bienestar laboral 2008-2010

2008		2009		2010	
Durante el 2008, ¿con qué frecuencia en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, ...:		No		No	
E11a	Se realizó teniendo en cuenta las competencias laborales?	No	No	No	No
E11b	Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad?	No	No	No	No
E11c	Se basó en influencias políticas?	No	No	No	No
E11d	Se basó en vínculos regionalistas?	No	No	No	No
E11e	Se basó en pagos extraoficiales?	No	No	No	No
E11f	Se basó en intercambio de favores?	No	No	No	No
E11g	Fue de conocimiento público?	No	No	No	No
Durante el 2008, ¿con qué frecuencia la vinculación del personal contratista en la entidad, ...:		No		No	
E15a	Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad?	No	No	No	No
E15b	Se basó en influencias políticas?	No	No	No	No
E15c	Se basó en vínculos regionalistas?	No	No	No	No
E15d	Se basó en las competencias de los aspirantes (educación y experiencia)?	No	No	No	No
E15e	Se basó en pagos extraoficiales?	No	No	No	No
E15f	Se basó en intercambio de favores?	No	No	No	No
E15g	Fue de conocimiento público?	No	No	No	No
Los concursos para suplir vacantes en la carrera administrativa, ...:		No		No	
F23a	Promueven condiciones de igualdad entre los aspirantes.	No	No	No	No
F23b	Conducen a la profesionalización de la función pública.	No	No	No	No
F23c	Se caracterizan por su transparencia.	No	No	No	No

Anexo I. Variables indicador prevención de prácticas irregulares 2008-2010

PR_IRRE					
2008		2009		2010	
Durante el 2008, ¿con qué frecuencia en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, ...:		Durante el 2009, en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, ...:		Durante el 2010, en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, ...:	
E11b	Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad?	C11d	Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad	C11d	Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad
E11c	Se basó en influencias políticas?	C11e	Se basó en influencias políticas	C11e	Se basó en influencias políticas
E11d	Se basó en vínculos regionalistas?	C11f	Se basó en vínculos regionalistas	C11f	Se basó en vínculos regionalistas
E11e	Se basó en pagos extraoficiales?	C11g	Se basó en pagos extraoficiales	C11g	Se basó en pagos extraoficiales
E11f	Se basó en intercambio de favores?	C11h	Se basó en intercambio de favores	C11h	Se basó en intercambio de favores
Durante el 2008, ¿con qué frecuencia la vinculación del personal contratista en la entidad, ...:		Durante el 2009, en la entidad, la contratación del personal de contrato, ...:		Durante el 2010, en la entidad, la contratación del personal contratista, ...:	
E15a	Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad?	C12c	Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad	C12c	Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad
E15b	Se basó en influencias políticas?	C12d	Se basó en influencias políticas	C12d	Se basó en influencias políticas
E15c	Se basó en vínculos regionalistas?	C12e	Se basó en vínculos regionalistas	C12e	Se basó en vínculos regionalistas
E15d	Se basó en las competencias de los aspirantes (educación y experiencia)?	C12f	Se basó en las competencias de los aspirantes (educación y experiencia)	C12f	Se basó en las competencias de los aspirantes (educación y experiencia)
E15e	Se basó en pagos extraoficiales?	C12g	Se basó en pagos extraoficiales	C12g	Se basó en pagos extraoficiales
E15f	Se basó en intercambio de favores?	C12h	Se basó en intercambio de favores	C12h	Se basó en intercambio de favores
Los concursos para suplir vacantes en la carrera administrativa, ...:		Los concursos para suplir vacantes en el personal de planta ...:		Los concursos para suplir vacantes en el personal de planta ...:	
F23a	Promueven condiciones de igualdad entre los aspirantes.	C13a	Promueven condiciones de igualdad entre los aspirantes.	C13a	Promueven condiciones de igualdad entre los aspirantes.
F23b	Conducen a la profesionalización de la función pública.	C13b	Conducen a la profesionalización de la función pública.	C13b	Conducen a la profesionalización de la función pública.
F23c	Se caracterizan por su transparencia.	C13c	Se caracterizan por su transparencia.	C13c	Se caracterizan por su transparencia.

Anexo I. Continuación variables indicador prevención de prácticas irregulares 2008-2010

2008		2009		2010	
Durante el 2008, ¿con qué frecuencia la contratación de bienes y servicios, ...:		Durante el 2009, la contratación de bienes y servicios, ...:		Durante el 2010, la contratación de bienes y servicios, ...:	
E12a	Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad?	D15b	Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad	D15b	Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad
E12b	Se basó en influencias políticas?	D15c	Se basó en influencias políticas	D15c	Se basó en influencias políticas
E12c	Se basó en vínculos regionalistas?	D15d	Se basó en vínculos regionalistas	D15d	Se basó en vínculos regionalistas
E12d	Se basó en pagos extraoficiales?	D15e	Se basó en pagos extraoficiales	D15e	Se basó en pagos extraoficiales
E12e	Se basó en intercambio de favores?	D15f	Se basó en intercambio de favores	D15f	Se basó en intercambio de favores
E12f	Incluyó etapas que no eran necesarias?	D15g	Incluyó etapas que no eran necesarias	D15g	Incluyó requisitos que no eran necesarios
E12g	Se basó en el merito de las propuestas?	D15h	Se basó en el merito de las propuestas	D15h	Se basó en el merito de las propuestas
Durante el 2008, en la entidad, con qué frecuencia la conducta de los funcionarios se caracterizó por ...:		Durante el 2009, en la entidad, la conducta de los funcionarios se caracterizó por ...:		Durante el 2010, en la entidad, la conducta de los funcionarios se caracterizó por ...:	
G32d	Propiciar el desvío de recursos públicos.	E19d	Propiciar el desvío de recursos públicos.	E19d	Propiciar el desvío de recursos públicos.
G32e	Estar dispuestos a recibir pagos a cambio de favores.	E19e	Estar dispuestos a recibir pagos a cambio de favores.	E19e	Estar dispuestos a recibir pagos a cambio de favores.
Indique si cada una de las siguientes razones lo llevarían a reportar o no alguna práctica irregular en la entidad:		En su entidad, reportaría alguna práctica irregular porque:		En su entidad, reportaría alguna práctica irregular porque:	
G33a	Porque confío que se mantiene la denuncia bajo reserva.	E21a	Confía que se mantiene la denuncia bajo reserva.	E21a	Confía que se mantiene la denuncia bajo reserva.
G33b	Porque tengo la certeza que la denuncia prospera.	E21b	Tiene la certeza que la denuncia prospera.	No	No
G33c	Porque estoy seguro que se toman medidas correctivas.	E21c	Está seguro que se toman medidas correctivas.	E21b	Está seguro que se tomarán medidas correctivas.
G33d	Porque no temo que se tomen represalias.	E21d	No teme que se tomen represalias	E21c	No teme que se tomen represalias
G33e	Porque me preocupa que generen mayores dificultades.	E21e	Le preocupa que la entidad pueda perder legitimidad y confianza	E21d	Le preocupa que la entidad pueda perder legitimidad y confianza

Anexo I. Continuación variables indicador prevención de prácticas irregulares 2008-2010

2008		2009		2010	
En la entidad, ¿Qué tan efectiva sería cada una de las siguientes estrategias, en términos de la reducción de <u>prácticas irregulares</u>?:		Durante el 2009, ¿Qué tan efectiva puede haber sido cada una de las siguientes estrategias para reducir la incidencia de <u>prácticas irregulares</u> en su entidad?:		Durante el 2010, ¿Qué tan efectiva ha sido cada una de las siguientes estrategias para prevenir la incidencia de <u>prácticas irregulares</u> en su entidad?:	
F22a	Selección de funcionarios públicos con base en sus méritos.	E22a	Selección de funcionarios públicos con base en sus méritos.	E22a	Selección de funcionarios públicos por sistema de méritos.
No	No	E22b	Implementación del Modelo Estándar de Control Interno –MECI	E22b	Implementación del Modelo Estándar de Control Interno – MECI
F22c	Fortalecimiento del sistema de control interno.	E22c	Fortalecimiento de control interno	E22c	Fortalecimiento de control interno
F22e	Simplificación de trámites	E22d	Simplificación de trámites	E22d	Simplificación de trámites
No	No	E22e	Promoción de <u>veedurías ciudadanas</u>	E22e	Promoción de <u>veedurías ciudadanas</u> .
No	No	E22f	Pactos por la transparencia	E22f	Pactos por la transparencia.
No	No	E22g	Implementación de normas de <u>certificación de la calidad</u>	E22g	Implementación de normas de <u>certificación de la calidad</u> .
No	No	E22h	Exigencias de visibilidad y publicidad de los procesos de gestión y de la toma de decisiones.	E22h	Exigencias de visibilidad y publicidad de los procesos de gestión y de la toma de decisiones.
No	No	E22i	Detección de riesgos en la gestión a través del índice de transparencia	E22i	Detección de riesgos en la gestión a través del índice de transparencia
Durante el 2008, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?:		No		No	
F21e	Promoción de <u>veedurías ciudadanas</u> .	No	No	No	No
F21d	Implementación de normas de <u>certificación de calidad</u>	No	No	No	No

Anexo I. Continuación variables prevención de prácticas irregulares 2008-2010

2008		2009		2010	
No		Si usted conociera una práctica irregular, se sentiría cómodo reportándola....:		¿Qué tan seguro se sentiría reportando una práctica irregular a...:	
No	No	E23a	A la autoridad máxima de la entidad	E23a	La autoridad máxima de la entidad?
No	No	E23b	A los demás directivos.	E23b	Los demás directivos?
No	No	E23c	Al jefe inmediato.	E23c	El jefe inmediato?
No	No	E23d	Al jefe de control interno.	E23d	El jefe de control interno?
No	No	E23e	Al jefe de recursos humanos.	E23e	El jefe de recursos humanos?
No	No	E23f	A algún órgano de control (Procuraduría o Contraloría)	E23f	Algún órgano de control (Procuraduría o Contraloría)?
No	No	E23g	A la Fiscalía.	E23g	La Fiscalía General de la Nación?
No	No	E23h	A los medios de comunicación.	E23h	Los medios de comunicación?
No		Durante el 2009, los siguientes cargos mostraron compromiso por hacer las cosas honestamente....:		Durante el 2010, desde los siguientes cargos, ¿qué tanto compromiso tuvieron por hacer las cosas honestamente ...:	
No	No	E24a	La autoridad máxima de la entidad	E24a	La autoridad máxima de la entidad?
No	No	E24b	Los demás directivos y asesores	E24b	Los demás directivos y asesores?
No	No	E24c	Los jefes inmediatos	E24c	Los jefes inmediatos?
No	No	E24d	Los profesionales y técnicos	E24d	Los profesionales y técnicos?
No	No	E24e	Los Administrativos y operativos	E24e	Los administrativos y operativos?
Durante el 2008, ¿con qué frecuencia, en la entidad, ...:		Durante el 2009, ¿qué tanto los siguientes factores pueden haber permitido el desarrollo de <u>prácticas irregulares</u>?:		Durante el 2010, ¿qué tanto los siguientes factores pueden haber permitido el desarrollo de <u>prácticas irregulares</u>?:	
No	No	E25a	Bajos salarios.	E25a	Bajos salarios.
No	No	E25b	Falta de control administrativo	E25b	Falta de control administrativo
No	No	E25c	Falta de sanción.	E25c	Falta de sanción.
No	No	E25d	Vacíos o falta de claridad en la legislación/ regulación.	E25d	Vacíos o falta de claridad en la legislación/ regulación.
No	No	E25e	Ausencia de valores éticos.	E25e	Ausencia de valores éticos.
No	No	E25f	Presión de particulares o grupos particulares sobre los directivos de la entidad.	E25f	Presión de particulares o grupos particulares sobre los directivos de la entidad.

Anexo I. Continuación variables indicador prevención de prácticas irregulares 2008-2010

2008		2009		2010	
Durante el 2008, ¿con qué frecuencia, en la entidad, ...:		Durante el 2009, ¿cuál de las siguientes estrategias considera que ayudaría a la prevención de prácticas irregulares?		No	
F18a	Se emprendieron esfuerzos para reducir la presencia de <u>prácticas irregulares</u>	H31a	Emprender esfuerzos para reducirlas	No	No
F18b	Se reportaron las prácticas irregulares a las autoridades competentes?	H31b	Reportar a las autoridades competentes	No	No
F18c	Se sancionó a los funcionarios que incurrieron en prácticas irregulares?	H31c	Sancionar a los funcionarios que incurren en ellas	No	No
F18d	La oficina de control interno disciplinario fue eficaz para contrarrestar la incidencia de prácticas irregulares?	H31d	Se cuenta con una oficina de control interno disciplinario que es eficaz para contrarrestarlas	No	No
Durante el 2008, indique si los siguientes actores ejercieron o no alguna influencia indebida en la entidad:		Durante el 2009, en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad:		Durante el 2010, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad?	
g31a	Grupos económicos.	H34a	Grupos económicos	H33a	Grupos económicos
g31b	Congresistas	H34b	Congresistas	H33b	Congresistas
g31c	Sindicatos.	H34c	Sindicatos	H33c	Sindicatos
g31d	Altos funcionarios del gobierno.	H34d	Altos funcionarios del gobierno	H33d	Altos funcionarios del gobierno
g31e	Empresarios/ contratistas.	H34e	Empresarios/ contratistas	H33e	Empresarios
				H33f	Contratistas
g31f	Gremios empresariales.	H34f	Gremios empresariales	H33g	Gremios
g31g	Grupos al margen de la ley.	H34g	Grupos al margen de la ley	H33h	Grupos al margen de la ley
g31h	Organismos internacionales.	H34h	Organismos internacionales	H33i	Organismos internacionales
no	No	H34i	Compañías multinacionales	H33j	Compañías multinacionales

Anexo I. Continuación variables indicador prevención de prácticas irregulares 2008-2010

2008		2009		2010	
No		Durante el 2009, considera usted que se presentaron las siguientes prácticas:		Durante el 2010, ¿con qué frecuencia se han presentado las siguientes prácticas en su entidad?	
No	No	H37a	Algún funcionario solicitó dinero, favores o regalos, a cambio de evitar, agilizar o demorar trámites.	H36a	Algún funcionario solicitó dinero, favores o regalos, a cambio de evitar, agilizar o demorar trámites y/o servicios.
No	No	H37b	Algún funcionario recibió dinero, favores o regalos, a cambio de evitar, agilizar o demorar trámites.	No	No
No	No	H37c	Algún funcionario solicitó dinero, favores o regalos, a cambio de agilizar servicios.	H36b	Algún funcionario recibió dinero, favores o regalos, a cambio de evitar, agilizar o demorar trámites y/o servicios.
No	No	H37d	Algún funcionario recibió dinero, favores o regalos, a cambio de agilizar servicios.	No	No
No	No	H37e	Adulteración o "maquillaje" de informes.	H36c	Adulteración o "maquillaje" de informes.
No	No	H37f	Uso indebido de bienes o activos.	H36d	Uso indebido de bienes o activos.
No	No	H37g	Favoritismo en la contratación de proveedores.	H36e	Favoritismo en la contratación de proveedores.
No	No	H37h	Ocultación de información pública.	H36f	Se ocultó información pública.
No		Durante el 2009, la programación y ejecución presupuestal se basó en:		Durante el 2010, ¿la programación y ejecución presupuestal se basó en:	
No	No	J41a	Vínculos personales, familiares o de amistad	J40a	Vínculos personales, familiares o de amistad?
No	No	J41b	Vínculos o presiones políticas	J40b	Vínculos o presiones políticas?
No	No	J41c	Pagos extraoficiales	J40c	Pagos extraoficiales?
No	No	J41d	Intercambio de favores	J40d	Intercambio de favores?
No	No	J41e	Vínculos regionales o presiones de grupos al margen de la ley	J40e	Vínculos regionales?
No	No			J40f	Presiones de grupos al margen de la ley?