

# COLOMBIA - Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional - EDI- 2010 (SECTOR)

**Dirección de Metodología y Producción Estadística - DIMPE - Departamento  
Administrativo Nacional de Estadística - DANE**

Reporte generado en: March 28, 2019

Visita nuestro catálogo de datos en: <http://microdatos.dane.gov.co/index.php>

# Información general

## Identificación

NÚMERO DE ID  
DANE-DIMPE-EDI-SECTOR-2010

## Información general

### RESUMEN

En Colombia, luego de la promulgación de la Constitución Política de 1991, el tipo de intervención estatal y su alcance fueron modificados, orientado su desarrollo hacia un modelo de descentralización y desconcentración de funciones.

Ese cambio de orden macroinstitucional se ha traducido en un cambio de las organizaciones para acoplarse a las nuevas competencias y responsabilidades de la estructura del Estado colombiano; en donde cada

vez se hace más necesario hacer seguimiento a las actuaciones de las entidades públicas, en el marco de la transparencia y la rendición de cuentas. Por tal motivo, es necesario analizar la capacidad y eficacia del estado para implementar tales atribuciones del nuevo modelo de gestión pública, así como su transformación en políticas públicas.

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

Las evaluaciones existentes en la materia, tienden a enfatizar temas relacionados con la detección de riesgos de corrupción en la administración pública, con el fin de adoptar hacia el futuro una política preventiva. Sin embargo, la estructura, la trama de relaciones y las motivaciones de las organizaciones burocráticas es más profunda y variada, como para fijarse en una sola dimensión de su comportamiento. Esa mirada unidimensional se traduce en la conformación de marcos de diagnóstico limitados que impiden que las políticas se formulen y evalúen de manera consistente y coherente.

Las mediciones recientes, que buscan una aproximación directa y objetiva sobre el estado de las entidades públicas, como por ejemplo el Índice de Transparencia (Nacional y Departamental), presentan una línea de estudio orientada a identificar niveles de riesgo frente a actos de corrupción. En ese sentido, cabe resaltar que la medición del desempeño y el cambio organizacional, no es un fenómeno unidimensional, sino que por el contrario, puede ser visto desde diversos múltiples puntos de vista, que enriquezcan y den mayores elementos de análisis para el estudio de la administración pública. Razón por la cual se requiere la constitución de una batería de indicadores, donde la conformación de una clasificación del desarrollo de las organizaciones públicas constituye un avance.

Para evitar tales dificultades y aminorar los sesgos analíticos que se derivan de las mediciones en esta materia, surge la necesidad de constituir información complementaria sobre el comportamiento de las organizaciones públicas, a partir de la detección de actitudes, motivaciones y percepciones que se materializa a través de la Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional -EDI.

En su conjunto la medición continua realizada mediante la EDI, permite identificar la evolución y el desarrollo institucional de las organizaciones públicas. Esto permite establecer, en línea con la Nueva Economía Institucional y especialmente con la teoría de la Nueva Administración Pública, si las organizaciones presentan problemas de agencia, si apalancan la misión que se hayan trazado, si son proactivas con el cambio organizacional y si existen dependencias de trayectoria que inhiben su desarrollo.

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

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

Por último, una mayor confiabilidad y oportunidad de la información sobre los aspectos investigados, apuntaría a fomentar el

control social a través de mecanismos como las veedurías ciudadanas, de tal forma que se vaya institucionalizando el ejercicio de pesos y contrapesos como condición sine qua non de la gobernabilidad democrática.

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

#### TIPO DE DATO

Encuesta por muestreo (ssd)

#### UNIDAD DE ANÁLISIS

La unidad de observación son los servidores públicos con una antigüedad superior a seis meses en la entidad, y que laboran en la ciudad de Bogotá, de las entidades del nivel central de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control y organización electoral.

Adicionalmente, los funcionarios que laboran en la sede principal de las Corporaciones autónomas regionales, universidades públicas, instituciones de investigación científica y ambiental ubicadas en el nivel regional.

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

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

## Ámbito

#### NOTAS

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

Con este propósito, se parte del siguiente esquema, ordenado de mayor a menor nivel de jerarquía, para organizar los distintos conceptos que abordamos:

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

Inicialmente se presenta de manera esquemática la como se componen los dos conceptos principales de la encuestas: ambiente y desempeño institucional y finalmente

como se relación entre sí estos conceptos.

#### AMBIENTE INSTITUCIONAL

La encuesta considera el ambiente institucional como la disposición de la entidad para seguir reglas, ejecutar políticas y administrar recursos. De esa manera, establece el grado de aceptación y credibilidad respecto a estos factores fundamentales. En esa medida, si la aceptación es elevada hay un ambiente favorable para su realización e implementación.

Los componentes que conforman este concepto son:

## CREDIBILIDAD EN LAS REGLAS

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

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

## CREDIBILIDAD EN LAS POLÍTICAS

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

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

## SUFICIENCIA DE RECURSOS Y PREVISIBILIDAD

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

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

## DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

Por otro lado, se entiende por desempeño institucional la capacidad de la entidad para adoptar un modelo de gestión pública por resultados, para informar sobre su desempeño (rendición de cuentas) y para motivar a sus empleados (bienestar laboral)

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

Los componentes que conforman este concepto son:

### · GESTIÓN POR RESULTADOS

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

### · RENDICIÓN DE CUENTAS

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

### · BIENESTAR LABORAL

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

### . RELACIÓN DE CONCEPTOS

Con el fin de acercar la encuesta al lenguaje de operadores internacionales como el Banco Mundial, o al lenguaje que abordan las comunidades científicas, se juzgó necesario replantear estos conceptos en términos de gobernanza y gobernabilidad. Así, el Centro Interdisciplinario de Estudios sobre Desarrollo -CIDER- ha llegado a la siguiente estandarización de los conceptos de gobernanza, gobernabilidad y buen gobierno (Torres,

2007).

“Las definiciones de trabajo que se proponen son lo más concisas y precisas posible. Más adelante se va a profundizar en estos tres conceptos. Por ahora es necesario establecer definiciones de trabajo que determinen diferentes aplicaciones,

estas son:

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

(pág. 412)

A partir de ellos se hizo una adaptación de los conceptos fundamentales, de desempeño y ambiente institucional. En consecuencia se han definido los siguientes conceptos dentro de los cuáles se circunscriben los distintos capítulos integrantes de la encuesta. De esta manera, el concepto de ambiente institucional que se adoptó es cercano a Gobernanza, mientras el de desempeño institucional se asimila al de Gobernabilidad.

En ese sentido se entiende por: gobernanza el nivel de institucionalización de reglas y hábitos en diversos ámbitos, dentro de las organizaciones públicas, mientras por gobernabilidad el grado de implementación de capacidades sociales adquiridas por las organizaciones públicas.

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

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

#### TOPICS

Topic	Vocabulary	URI
Política interna [4.2]	CESSDA	<a href="http://www.nesstar.org/rdf/common">http://www.nesstar.org/rdf/common</a>
Actitudes y comportamiento social [13.6]	CESSDA	<a href="http://www.nesstar.org/rdf/common">http://www.nesstar.org/rdf/common</a>
SOCIEDAD Y CULTURA [13]	CESSDA	<a href="http://www.nesstar.org/rdf/common">http://www.nesstar.org/rdf/common</a>
Gobierno, sistemas políticos y organizaciones políticas [4.4]	CESSDA	
POLÍTICA [4]	CESSDA	
Comportamientos, actitudes y opiniones políticas [4.6]	CESSDA	
Condiciones de trabajo [3.6]	CESSDA	
Relaciones laborales/Conflictos laborales [3.3]	CESSDA	

#### KEYWORDS

Gestión por resultados, Prácticas irregulares, Servicio público, Rendición de cuentas, Ambiente laboral, empleados públicos, desempeño institucional, organos de control, simplificación de trámites, Rama Ejecutiva, Rama Judicial, Rama legislativa, Sistema de Gestión de Calidad, Acciones estratégicas, Ambiente institucional, Directrices internas, políticas externas, estabilidad laboral, Evaluación del desempeño, Gobierno en línea, Certificación de calidad

## Cobertura

#### COBERTURA GEOGRÁFICA

- Nivel 1: directivos, asesores y ejecutivos
- Nivel 2: profesionales y técnicos
- Nivel 3: operarios y administrativos

#### GEOGRAPHIC UNIT

#### DESAGREGACIÓN GEOGRÁFICA

Aunque la cobertura de las entidades que se estudia es nacional, los funcionarios objeto de estudio son únicamente los que laboran en la oficina central de cada entidad.

- Entidades del orden nacional con sede central en Bogotá.
- Corporaciones Autónomas del nivel regional
- Universidades públicas
- Institutos de investigación científica y ambiental.

#### UNIVERSO

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

## Productores y Patrocinadores

#### INVESTIGADOR(ES) PRIMARIO(S)

Nombre	Affiliation
Dirección de Metodología y Producción Estadística - DIMPE	Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE

#### OTROS PRODUCTORES

Nombre	Affiliation	Role
Dirección de Metodología y Producción Estadística	Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE	Equipo técnico

#### FINANCIAMIENTO

Nombre	Abbreviation	Role
Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE	DANE	Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE

## Producción de metadato

#### METADATO PRODUCIDO POR

Nombre	Abbreviation	Affiliation	Role
Luisa Fernanda Suarez León	lfsuarezl@dane.gov.co	Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización- DIRPEN	Coordinadora Regulación
Alejandro Ramos Hernández	aramosh@dane.gov.co	Dirección de Metodología y Producción Estadística - DIMPE-	Documentador DIMPE
Rafael Humberto Zorro Cubides	rhzorroc@dane.gov.co	Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización- DIRPEN	Actualizador DIRPEN
Marly Johanna Tellez Lopez	mejtellezl@dane.gov.co	Difusión, Información y Cultura Estadística - DICE	Verificador DICE

#### FECHA DE PRODUCCIÓN DEL METADATO

2018-08-27

#### ID DEL DOCUMENTO IDD

COL-DANE-EDI-SECTOR-2010

# Muestreo

## Procedimiento de muestreo

### MARCO MUESTRAL

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

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

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

Es poco frecuente pero puede suceder que se repitan servidores en el marco, los funcionarios que se identifican con este problema pueden estar en dos entidades diferentes o en la misma entidad. Cuando el funcionario está en dos entidades es usualmente es porque el funcionario cambió recientemente de trabajo, o se encuentra en comisión; dado que ningún funcionario debe trabajar al mismo tiempo en más de una entidad.

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

### TIPO DE MUESTREO

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

- Nivel 1: directivos, asesores y ejecutivos
- Nivel 2: profesionales y técnicos
- Nivel 3: operarios y administrativos

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

### DEFINICIÓN TAMAÑO DE LA MUESTRA

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

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

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

Tabla 2. Relación entre tamaño poblacional y muestra seleccionada

Número de funcionarios entre Tamaño de muestra

Entre 111 Y 150 - 110  
 Entre 151 Y 200 - 120  
 Entre 201 Y 250 - 130  
 Entre 251 Y 350 - 140  
 Entre 351 Y 450 - 160  
 Entre 451 Y 800 - 230  
 Entre 801 Y 2000- 300  
 Más de 2000 - 350

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

## Desviaciones del diseño de la muestra

---

AÑO 2010

Muestra seleccionada: 21 718

Muestra efectiva: 19 964

La pérdida de muestra normalmente tiende a estar relacionada con cambios en las plantas de personal de las entidades públicas seleccionadas desde el momento en que se actualiza el marco muestral hasta el momento de la recolección de la información.

Otros casos que también se pueden presentar están relacionados con novedades laborales como por ejemplo incapacidades médicas, licencias de maternidad y periodos de vacaciones.

## Ponderación

---

### 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.

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. Por otro lado la partición en dominios posibilita generar resultados por cualquier desagregación de interés temático.

El otro parámetro típico estimado para la encuesta es el parámetro de la razón entre dos totales.

#### 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 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.

#### 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 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.

# Formularios

## Información general

---

### DISEÑO DE INSTRUMENTOS

El cuestionario, en su componente temático, está constituido por 247 literales distribuidos en 47 preguntas que conforman las variables de estudio sobre ambiente y desempeño institucional nacional (véase Anexo D). De igual manera, cuenta con cuatro (4) variables de clasificación que permiten discriminar resultados por sexo, tiempo de servicio y nivel jerárquico.

El desarrollo del sistema de información para la captura de información de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional - EDI- se realiza por medio de Dispositivos Móviles de Captura -DMC- y mediante formulario electrónico ubicado en la página Web del DANE.

Por una parte, el desarrollo de sistemas de captura con dispositivos móviles debe integrar aspectos como diseño, instalación y recuperación de datos de los DMC, generación de archivos planos provenientes de los DMC y cargue de archivos planos a la base de datos nativa. Mientras que el componente Web se acopla a la página Web del DANE, para éste se tienen en cuenta las especificaciones de diseño y construcción de formularios electrónicos suministrados por la Oficina de Sistemas del DANE.

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

## Recolección de datos

### Fecha de recolección de datos

Start	End	Cycle
2010-07-01	2010-08-15	Anual

### Time Periods

Start	End	Cycle
2009-08-16		Anual

### Modo de recolección de datos

Autodiligenciamiento de formulario electrónico vía página web (por selección; por ejemplo en encuestas por muestreo o censos)

### Notas de recolección de datos

#### SENSIBILIZACIÓN

Esta actividad se desarrolla en dos etapas, una general llevada a cabo por el DANE Central, y otra a cargo de las Direcciones Territoriales, tanto para entidades públicas en Bogotá como para las Corporaciones Autónomas Regionales y centros de investigación ubicados en otras ciudades:

- General: Es el proceso del primer acercamiento a las entidades objeto de estudio, el cual se lleva a cabo durante el primer semestre del año. Esta etapa esta liderado por el DANE Central, quien brinda los lineamientos para que a través de las Direcciones Territoriales, se solicite a las Oficinas de recursos humanos de cada entidad la renovación y actualización de la base de datos de la nómina de cada entidad.
- Territorial: Es el segundo acercamiento a las entidades dirigido por la coordinación del operativo, en el cual se contemplan los siguientes pasos:
  - Comunicación de sensibilización del DANE dirigida a los Directores, Ministros o Jefes de las Entidades firmado por el Director ó Subdirector del DANE, informándoles sobre la realización de la encuesta y la coordinación operativa a través de las Oficinas de Recursos Humanos, Talento Humano o su equivalente en cada entidad
  - Comunicación de las Direcciones Territoriales del DANE dirigida a los Jefes de las Oficinas de Recursos Humanos de cada una de las entidades, informándoles sobre la realización de la encuesta y solicitándoles la colaboración para la logística de recolección.
  - Comunicación de las Direcciones Territoriales del DANE a los funcionarios de nivel 1 y 2, con los objetivos de la encuesta y los respectivos usuarios y contraseñas para acceder al formulario electrónico desde cualquier punto de Internet.
  - Para los funcionarios de nivel 3 se organizará junto con el jefe de la Oficina de Recursos Humanos una sala para que estas personas diligencien la encuesta por DMC, mediante diligenciamiento asistido.
  - Promoción, difusión y propaganda de la encuesta al interior de cada una de las entidades, mediante la entrega de afiches y plegables alusivos a la encuesta.

#### CAPACITACIÓN

El DANE Central por medio del equipo temático, operativo y de sistemas realizará en las instalaciones del DANE Central la capacitación a los encargados por los Directores Territoriales del DANE, con un curso de dos y medio días (2,5) para el personal de planta que ya ha participado en este proyecto y tres días y medio (3,5) para el personal que no ha recibido

capacitación al respecto; sobre cinco aspectos fundamentales:

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

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

## ESQUEMA OPERATIVO, MÉTODO Y PROCEDIMIENTO PARA LA RECOLECCIÓN

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

El operativo de recolección de información contempla un primer componente por el método de auto-diligenciamiento para responder la encuesta, mediante la utilización de la página Web del DANE para servidores de nivel 1 (directivos/asesores/ejecutivos), y de nivel 2, (profesionales/técnicos), que al ser seleccionados en la muestra de cada una de las entidades, deben diligenciarla utilizando sus propios computadores con conexión a Internet en la entidad, o bien desde cualquier punto con servicio de Internet que pueda acceder a la página web del DANE.

Este ejercicio se realiza, exceptuando los servidores de niveles 1 y 2 de las Corporaciones Autónomas Regionales y universidades con sede fuera de Bogotá, quienes responden la encuesta mediante auto diligenciamiento asistido por DMC, en 3 sesiones diarias, y por grupos de máximo 10 encuestados. Sin embargo, si en estas entidades es posible realizar la recolección por auto diligenciamiento, se puede habilitar el acceso vía web a sus funcionarios.

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

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

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

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

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

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

Para las Corporaciones Autónomas Regionales y Universidades ubicadas fuera de Bogotá, la recolección de la información se realiza, siguiendo el procedimiento anterior, en Dispositivos Móviles de Captura, independiente del nivel del cargo.

Sin embargo, si es posible realizar la recolección por auto diligenciamiento en las entidades, se puede habilitar el acceso vía web a sus funcionarios.

## ESQUEMA OPERATIVO

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

### 1) Actividades de coordinación.

Las oficinas de recursos humanos de las entidades deben disponer de un salón para realizar mínimo tres jornadas diarias, cada una de 2 horas, para la instrucción y el diligenciamiento de la encuesta a los servidores seleccionados de nivel 3, durante los días que hayan sido programados para la respectiva recolección.

### 2) Notificación de los servidores seleccionados

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

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

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

### 4) Recarga de baterías de los DMC

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

### 5) Pre-diligenciamiento de los DMC

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

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

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

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

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

## PRESENTACIÓN

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

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

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

- **Objetivos de la encuesta:** una exposición sobre los propósitos de la encuesta, destacando que se trata de captar la percepción que tienen los servidores sobre el ambiente y el desempeño institucional de las entidades públicas del orden nacional.
- **Antecedentes de la encuesta.** igualmente se debe ilustrar los inicios de la misma y la continuidad que el DANE le ha dado al proyecto anualmente.
- **Entidad responsable de la encuesta:** se mencionará que se trata de un proyecto, adelantado por el DANE.
- **Confidencialidad y reserva estadística:** será indispensable indicar a los encuestados que los datos suministrados son de carácter confidencial, no tienen fines fiscales ni pueden ser utilizados como prueba judicial. Asimismo, que el DANE está obligado a mantener la reserva estadística de la información solicitada, fiel al cumplimiento del artículo 5º de la Ley 79 de 1993.
- **Entrega de los DMC a cada servidor:** enseguida se hará entrega a cada servidor de la máquina DMC con su correspondiente puntero, según el registro de identificación que haya en el formato de asistencia.

## INSTRUCCIONES DE MANEJO Y OPERACIÓN DE DMC

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

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

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

Antes de iniciar el auto-diligenciamiento, los servidores deben contestar en el DMC, la pregunta de control acerca de si entendió o no todas las instrucciones. Enseguida, se inicia el auto-diligenciamiento asistido por parte de los monitores, con la pregunta B3 "Antigüedad en la entidad". En caso de que algún funcionario seleccionado, presente impedimento físico que le imposibilite el uso del DMC o dé una razón justificada, se podrá diligenciar la encuesta con formulario en papel, el cual será suministrado por los monitores.

## Formularios

## DISEÑO DE INSTRUMENTOS

El cuestionario, en su componente temático, está constituido por 247 literales distribuidos en 47 preguntas que conforman las variables de estudio sobre ambiente y desempeño institucional nacional (véase Anexo D). De igual manera, cuenta con cuatro (4) variables de clasificación que permiten discriminar resultados por sexo, tiempo de servicio y nivel jerárquico.

El desarrollo del sistema de información para la captura de información de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – EDI– se realiza por medio de Dispositivos Móviles de Captura –DMC– y mediante formulario electrónico ubicado en la página Web del DANE.

Por una parte, el desarrollo de sistemas de captura con dispositivos móviles debe integrar aspectos como diseño, instalación y recuperación de datos de los DMC, generación de archivos planos provenientes de los DMC y cargue de archivos planos a la base de datos nativa. Mientras que el componente Web se acopla a la página Web del DANE, para éste se tienen en cuenta las especificaciones de diseño y construcción de formularios electrónicos suministrados por la Oficina de Sistemas del DANE.

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

## Data Collectors

Nombre	Abbreviation	Affiliation
Departamento Administrativo Nacional de Estadística	DANE	COLOMBIA

## Supervisión

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

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

# Procesamiento de datos

## Edición de datos

---

### CONSOLIDACIÓN DE ARCHIVOS

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

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

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

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

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

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

### PROCESAMIENTO DE DATOS

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

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

### PONDERADORES

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

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

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

En la EDI, las ponderaciones se producen al nivel de variable respecto a una escala de valores del 1 al 5; y se da para todas las preguntas de la encuesta.

### GENERACIÓN DE CUADROS DE SALIDA

Los cálculos en los cuadros de salida, por tratarse de perfiles sobre la población para distintos dominios de estudio, arrojan proporciones que no siempre hacen referencia al total de individuos observados, sino a una parte de ellos. Debe haber precaución cuando se trata de detallar de forma explícita la población sobre la cual hacen referencia las proporciones

observadas; incluso el mismo cuadro de salida se puede deber a una característica de desagregación y así las proporciones no serían de directa relación con el total de individuos en estudio, sino con una población más concreta.

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

En este sentido, en la generación de cuadros de salida, se emplean tres macro que a su vez utilizan la macro principal de estimación por etapas, con el fin de generar cuadros de salida con todas las frecuencias de las preguntas de la encuesta, y los cuadros para los indicadores de ambiente y desempeño.

#### NORMAS DE VALIDACIÓN Y CONSISTENCIA

En conjunto con el equipo temático, estadístico y de sistemas se verifica que el desarrollo final de los formularios de captura en DMC y electrónico, cumplan con el diseño determinado de normas de validación y consistencia establecidas para esta encuesta; este proceso se lleva a cabo realizando pruebas por parte de los equipos involucrados en el desarrollo. Cabe aclarar que estas pruebas se realizan antes del inicio de operativo en campo con el fin de hallar posibles errores, además de unificar conceptos con respecto a los formularios.

## Estimación de datos

### Estimación de error de la muestra

#### 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 distancias para evitar que éstas se anulen entre sí y se disfraze 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.

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 las 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.

## Otras formas de estimar datos

### ANÁLISIS ESTADÍSTICO

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

- Indicador de calidad del informe de resultados:

Se definen cinco componentes para evaluar la calidad del informe, a saber:

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

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

- Indicador de muestra efectiva aplicada:

Muestra Efectiva / Muestra Seleccionada

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

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

### ANÁLISIS DE CONTEXTO

Este análisis consta en primera instancia del cálculo de las frecuencias de todas las variables nominales medidas en la encuesta. A partir de los resultados de las frecuencias sobre cada variable, se determinan características estudiadas en la EDI sobre cada entidad objeto de estudio en términos de ambiente y desempeño institucional.

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

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

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

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

## Descripción del archivo

## **Lista de Variables**

## EDI\_Sector\_2010

Contenido	La base de datos contiene la totalidad de variables correspondientes al cuestionario de la EDI 2010 de acuerdo a la siguiente estructura: CAPITULO B. UBICACIÓN LABORAL MODULO I. CREDIBILIDAD EN LAS REGLAS CAPITULO C. AMBIENTE LABORAL CAPITULO D. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS FISICOS CAPITULO E. EVALUACIÓN Y CONTROL MODULO II. CREDIBILIDAD EN LA POLITICAS CAPITULO F. DIRECTRICES INTERNAS DE LA ENTIDAD CAPITULO G. POLITICAS EXTERNAS CAPITULO H. EVALUACIÓN Y CONTROL MODULO III. SUFICIENCIA DE RECURSOS Y PREVISIBILIDAD CAPITULO I. PLANEACIÓN CAPITULO J. PRESUPUESTO CAPITULO K. EVALUACIÓN Y CONTROL
Casos	19964
Variable(s)	235
Estructura	Tipo: Claves: ()
Versión	2010
Productor	Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE
Datos faltantes	

## Variables

ID	Nombre	Etiqueta	Tipo	Formato	Pregunta
V776	CODSECTOR	Código sector institucional	discrete	numeric	Código institucional 1 Presidencia de la República 2 Interior 3 Relaciones Exteriores 4 Hacienda y Crédito Público 5 Defensa Nacional 6 Agricultura y Desarrollo Rural 7 Salud y Protección Social 8 Minas y Energía 9 Comercio Industria y Turismo 10 Educación Nacional 11 Ambiente y Desarrollo Sostenible 12 Tecnologías de la Información y las Comunicaciones 13 Transporte 14 Cultura 15 Planeación 17 Función Pública 18 Estadísticas 20 Ciencia y Tecnología 21 Rama Legislativa 22 Rama Judicial 23 Organización Electoral 24 Organismos de Control 25 Organismos Autónomos 26 Entes universitarios autónomos 27 Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible 28 Justicia y del Derecho 29 Trabajo 30 Vivienda, Ciudad y Territorio 31 Inclusión Social y Reconciliación 32 Deportes
V777	CODGRUPO	Código grupo funcional	discrete	numeric	Código grupo funcional 1 Cabeza de sector: Ministerios y Departamentos Administrativos 2 Congreso 4 Organización Electoral 5 Organismos de control 7 Rama Judicial 8 Entes Universitarios 9 Establecimientos Públicos 10 Unidades Administrativas Especiales 11 Superintendencias 12 Corporaciones Autónomas Regionales 13 Empresas Industriales y Comerciales del Estado 14 Sociedades de Economía Mixta 15 Naturaleza Especial 16 Empresas Sociales del Estado 18 Corporaciones e institutos de investigación 19 Instituto Científico y Tecnológico
V778	B02	Cargo que desempeña dentro de la entidad:	discrete	numeric	Cargo que desempeña dentro de la entidad.
V779	B03	Antigüedad en la entidad	discrete	numeric	Antigüedad en la Entidad.
V780	B04	Sexo	discrete	numeric	Sexo

ID	Nombre	Etiqueta	Tipo	Formato	Pregunta
V781	C05A	Las relaciones entre los funcionarios independientemente de su cargo, se basaron en la confianza.	discrete	numeric	Durante el 2010, ...: Las relaciones entre los funcionarios, independientemente de su cargo, se basaron en la CONFIANZA:
V782	C05B	Se respeto la autonomía de las decisiones que competen a los diferentes cargos.	discrete	numeric	Durante el 2010, ...: Se respeto la autonomía de las decisiones que competen a los diferentes cargos.
V783	C05C	En el desarrollo de las actividades encomendadas, las relaciones entre los funcionarios se basaron en el respeto.	discrete	numeric	Durante el 2010, ...: En el desarrollo de las actividades encomendadas, las relaciones entre los funcionarios se basaron en el respeto.
V784	C05D	Las reuniones de trabajo que se llevaron a cabo son de utilidad para el desempeño de mi labor	discrete	numeric	Durante el 2010, ...: Las reuniones de trabajo que se llevaron a cabo son de utilidad para el desempeño de mi labor
V785	C06A	Facilitaron el pleno funcionamiento de los equipos de trabajo.	discrete	numeric	Durante el 2010,los directivos ...: Facilitaron el pleno funcionamiento de los equipos de trabajo.
V786	C06B	Tuvieron pleno conocimiento de las decisiones tomadas en los grupos de trabajo.	discrete	numeric	Durante el 2010,los directivos ...: Tuvieron pleno conocimiento de las decisiones tomadas en los grupos de trabajo.
V787	C06C	Tuvieron pleno conocimiento de las dificultades que se presentaron en el desarrollo de las tareas encomendadas.	discrete	numeric	Durante el 2010,los directivos ...: Durante el 2010,los directivos ...: Tuvieron pleno conocimiento de las decisiones tomadas en los grupos de trabajo.
V788	C06D	Tomaron decisiones adecuadas para el desarrollo de las actividades programadas.	discrete	numeric	Durante el 2010,los directivos ...: Tomaron decisiones adecuadas para el desarrollo de las actividades programadas.
V789	C06E	Tuvieron en cuenta los aportes de los equipos de trabajo en la toma de decisiones.	discrete	numeric	Durante el 2010,los directivos ...:Tuvieron en cuenta los aportes de los equipos de trabajo en la toma de decisiones.
V790	C06F	Propiciaron el crecimiento personal y técnico de su equipo de trabajo.	discrete	numeric	Durante el 2010,los directivos ...:Propiciaron el crecimiento personal y técnico de su equipo de trabajo.
V791	C07A	Mi trabajo contribuyó al logro de los objetivos estratégicos de la entidad.	discrete	numeric	Durante el 2010,...:Mi trabajo contribuyó al logro de los objetivos estratégicos de la entidad.
V792	C07B	Mi salario y prestaciones sociales correspondieron con las responsabilidades de mi cargo.	discrete	numeric	Durante el 2010,...: Mi salario y prestaciones sociales correspondieron con las responsabilidades de mi cargo.
V793	C07C	La labor que desempeñe contribuyó a mi bien-estar	discrete	numeric	Durante el 2010,...: La labor que desempeñe contribuyó a mi bien-estar
V794	C07D	Mis capacidades laborales se han aprovechado	discrete	numeric	Durante el 2010,...: Mis capacidades laborales se han aprovechado
V795	C07E	La carga laboral que tuve fue excesiva.	discrete	numeric	Durante el 2010,...: La carga laboral que tuve fue excesiva.
V796	C07F	Las tareas desempeñadas estimularon mi capacidad de innovación.	discrete	numeric	Durante el 2010,...: Las tareas desempeñadas estimularon mi capacidad de innovación.

ID	Nombre	Etiqueta	Tipo	Formato	Pregunta
V797	C07G	El trabajo que desempeñe contribuyó a prestarle un mejor servicio a la ciudadanía.	discrete	numeric	Durante el 2010,...: El trabajo que desempeñe contribuyó a prestarle un mejor servicio a la ciudadanía.
V798	C08A	Estabilidad laboral.	discrete	numeric	Las siguientes son razones para permanecer en la entidad: Estabilidad laboral.
V799	C08B	Posibilidades de acumular experiencia.	discrete	numeric	Las siguientes son razones para permanecer en la entidad: Posibilidades de acumular experiencia.
V800	C08C	Posibilidades de capacitación.	discrete	numeric	Las siguientes son razones para permanecer en la entidad: Posibilidades de capacitación.
V801	C08D	Prestigio Social.	discrete	numeric	Las siguientes son razones para permanecer en la entidad: Prestigio Social.
V802	C08E	Horarios de trabajo.	discrete	numeric	Las siguientes son razones para permanecer en la entidad: Horarios de trabajo.
V803	C08F	Perspectiva de ascenso.	discrete	numeric	Las siguientes son razones para permanecer en la entidad: Perspectiva de ascenso.
V804	C08G	Asignación salarial.	discrete	numeric	Las siguientes son razones para permanecer en la entidad: Asignación salarial.
V805	C08H	Oportunidades limitadas para obtener empleo por fuera de la entidad.	discrete	numeric	Las siguientes son razones para permanecer en la entidad: Oportunidades limitadas para obtener empleo por fuera de la entidad.
V806	C09A	Las decisiones directivas relacionadas con el recurso humano se registraron formalmente	discrete	numeric	En el 2010, en la entidad,...:Las decisiones directivas relacionadas con el recurso humano se registraron formalmente
V807	C09B	Las tareas de los funcionarios se documentaron formalmente	discrete	numeric	En el 2010, en la entidad,...:Las tareas de los funcionarios se documentaron formalmente
V808	C09C	Los conflictos laborales se resolvieron mediante mecanismos adecuados	discrete	numeric	En el 2010, en la entidad,...:Los conflictos laborales se resolvieron mediante mecanismos adecuados
V809	C09D	En la administración del recurso humano, se aplicaron procedimientos previamente establecidos	discrete	numeric	En el 2010, en la entidad,...:En la administración del recurso humano, se aplicaron procedimientos previamente establecidos
V810	C09E	Las reglas empleadas para el traslado, ascenso y retiro de los funcionarios se conocieron con suficiente antelación	discrete	numeric	En el 2010, en la entidad,...:Las reglas empleadas para el traslado, ascenso y retiro de los funcionarios se conocieron con suficiente antelación
V811	C10A	La rotación de personal impidió el desarrollo de las actividades programadas.	discrete	numeric	En el 2010, en la entidad,...:La rotación de personal impidió el desarrollo de las actividades programadas.
V812	C10B	El personal fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas.	discrete	numeric	En el 2010, en la entidad,...:El personal fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas.
V813	C10C	Los perfiles de los funcionarios correspondieron a las actividades asignadas.	discrete	numeric	En el 2010, en la entidad,...:Los perfiles de los funcionarios correspondieron a las actividades asignadas.

ID	Nombre	Etiqueta	Tipo	Formato	Pregunta
V814	C10D	Para funciones similares, los honorarios del personal contratista respecto a los salarios del personal de carrera, fueron excesivos.	discrete	numeric	En el 2010, en la entidad,...:Para funciones similares, los honorarios del personal contratista respecto a los salarios del personal de carrera, fueron excesivos.
V815	C10E	La cantidad de personal contratista para apoyar el personal de planta, fue excesivo.	discrete	numeric	En el 2010, en la entidad,...:La cantidad de personal contratista para apoyar el personal de planta, fue excesivo.
V816	C11A	Fue de conocimiento público	discrete	numeric	Durante el 2010, en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, ...: Fue de conocimiento público
V817	C11B	Siguió criterios formalmente establecidos	discrete	numeric	Durante el 2010, en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, ...: Siguió criterios formalmente establecidos
V818	C11C	Se realizó teniendo en cuenta las competencias laborales	discrete	numeric	Durante el 2010, en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, ...: Se realizó teniendo en cuenta las competencias laborales
V819	C11D	Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad	discrete	numeric	Durante el 2010, en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, ...: Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad
V820	C11E	Se basó en influencias políticas	discrete	numeric	Durante el 2010, en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, ...: Se basó en influencias políticas
V821	C11F	Se basó en vínculos regionalistas	discrete	numeric	Durante el 2010, en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, ...: Se basó en vínculos regionalistas
V822	C11G	Se basó en pagos extraoficiales	discrete	numeric	Durante el 2010, en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, ...: Se basó en pagos extraoficiales
V823	C11H	Se basó en intercambio de favores	discrete	numeric	Durante el 2010, en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, ...: Se basó en intercambio de favores
V824	C12A	Siguió criterios formalmente establecidos	discrete	numeric	Durante el 2010, en la entidad, la contratación del personal contratista ...: Siguió criterios formalmente establecidos
V825	C12B	Fue de conocimiento público	discrete	numeric	Durante el 2010, en la entidad, la contratación del personal contratista ...: Fue de conocimiento público
V826	C12C	Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad	discrete	numeric	Durante el 2010, en la entidad, la contratación del personal contratista ...: Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad
V827	C12D	Se basó en influencias políticas	discrete	numeric	Durante el 2010, en la entidad, la contratación del personal contratista ...: Se basó en influencias políticas
V828	C12E	Se basó en vínculos regionalistas	discrete	numeric	Durante el 2010, en la entidad, la contratación del personal contratista ...: Se basó en vínculos regionalistas

ID	Nombre	Etiqueta	Tipo	Formato	Pregunta
V829	C12F	Se basó en las competencias de los aspirantes (educación y experiencia)	discrete	numeric	Durante el 2010, en la entidad, la contratación del personal contratista ...: Se basó en las competencias de los aspirantes (educación y experiencia)
V830	C12G	Se basó en pagos extraoficiales	discrete	numeric	Durante el 2010, en la entidad, la contratación del personal contratista ...: Se basó en pagos extraoficiales
V831	C12H	Se basó en intercambio de favores	discrete	numeric	Durante el 2010, en la entidad, la contratación del personal contratista ...: Se basó en intercambio de favores
V832	C13A	Promueven condiciones de igualdad entre los aspirantes.	discrete	numeric	Los concursos para suplir vacantes en el personal de planta,...:Promueven condiciones de igualdad entre los aspirantes.
V833	C13B	Conducen a la profesionalización de la función pública.	discrete	numeric	Los concursos para suplir vacantes en el personal de planta,...:Conducen a la profesionalización de la función pública.
V834	C13C	Se caracterizan por su transparencia.	discrete	numeric	Los concursos para suplir vacantes en el personal de planta,...:Se caracterizan por su transparencia.
V835	D14A	El suministro de implementos de trabajo fue suficiente para cumplir con las labores asignadas	discrete	numeric	Durante el 2010, en la entidad,...:El suministro de implementos de trabajo fue suficiente para cumplir con las labores asignadas
V836	D14B	Las ayudas tecnológicas y de comunicación fueron suficientes para las tareas encomendadas	discrete	numeric	Durante el 2010, en la entidad,...:Las ayudas tecnológicas y de comunicación fueron suficientes para las tareas encomendadas
V837	D14C	Los espacios de trabajo fueron suficientes para desempeñar las labores asignadas.	discrete	numeric	Durante el 2010, en la entidad,...:Los espacios de trabajo fueron suficientes para desempeñar las labores asignadas.
V838	D15A	Fue de conocimiento público	discrete	numeric	Durante el 2010, la contratación de bienes y servicios, ...:Fue de conocimiento público
V839	D15B	Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad	discrete	numeric	Durante el 2010, la contratación de bienes y servicios, ...:Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad
V840	D15C	Se basó en influencias políticas	discrete	numeric	Durante el 2010, la contratación de bienes y servicios, ...:Se basó en influencias políticas
V841	D15D	Se basó en vínculos regionalistas	discrete	numeric	Durante el 2010, la contratación de bienes y servicios, ...:Se basó en vínculos regionalistas
V842	D15E	Se basó en pagos extraoficiales	discrete	numeric	Durante el 2010, la contratación de bienes y servicios, ...:Se basó en pagos extraoficiales
V843	D15F	Se basó en intercambio de favores	discrete	numeric	Durante el 2010, la contratación de bienes y servicios, ...:Se basó en intercambio de favores
V844	D15G	Incluyó requisitos que no eran necesarios	discrete	numeric	Durante el 2010, la contratación de bienes y servicios, ...:Incluyó requisitos que no eran necesarios
V845	D15H	Se basó en el mérito de las propuestas	discrete	numeric	Durante el 2010, la contratación de bienes y servicios, ...:Se basó en el mérito de las propuestas

ID	Nombre	Etiqueta	Tipo	Formato	Pregunta
V846	D16	Durante el 2010, ¿usted conoció la realización de algún proceso de contratación de bienes y servicios en la entidad?	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿usted conoció la realización de algún proceso de contratación de bienes y servicios en la entidad?
V847	D17A	Siguió el cronograma establecido.	contin	numeric	Durante el 2010, el proceso de contratación, ...:Siguió el cronograma establecido.
V848	D17B	Siguió los lineamientos de los organismos de control.	contin	numeric	Durante el 2010, el proceso de contratación, ...:
V849	D17C	Promovió la postulación de diferentes propuestas	contin	numeric	Durante el 2010, el proceso de contratación, ...:Promovió la postulación de diferentes propuestas
V850	D17D	Aplicó criterios de selección basados en el mérito de las propuestas	contin	numeric	Durante el 2010, el proceso de contratación, ...:Aplicó criterios de selección basados en el mérito de las propuestas
V851	D17E	Cumplió con los requisitos legales	contin	numeric	Durante el 2010, el proceso de contratación, ...:Cumplió con los requisitos legales
V852	E18A	Fue publicada en diversos medios.	discrete	numeric	Durante el 2010, la información sobre la contratación....:Fue publicada en diversos medios.
V853	E18B	Fue clara y completa.	discrete	numeric	Durante el 2010, la información sobre la contratación....:Fue clara y completa.
V854	E18C	Fue oportuna	discrete	numeric	Durante el 2010, la información sobre la contratación....: Fue oportuna
V855	E19A	Respetar y seguir las normas	discrete	numeric	Durante el 2010, en la entidad, la conducta de los funcionarios se caracterizó por ....:Respetar y seguir las normas
V856	E19B	Seguir los lineamientos de los organismos de control (Contraloría y Procuraduría)	discrete	numeric	Durante el 2010, en la entidad, la conducta de los funcionarios se caracterizó por ....:Seguir los lineamientos de los organismos de control (Contraloría y Procuraduría)
V857	E19C	Facilitar el control social de la ciudadanía	discrete	numeric	Durante el 2010, en la entidad, la conducta de los funcionarios se caracterizó por ....:Facilitar el control social de la ciudadanía
V858	E19D	Propiciar el desvío de recursos públicos	discrete	numeric	Durante el 2010, en la entidad, la conducta de los funcionarios se caracterizó por ....:Propiciar el desvío de recursos públicos
V859	E19E	Estar dispuesto a recibir pagos a cambio de favores	discrete	numeric	Durante el 2010, en la entidad, la conducta de los funcionarios se caracterizó por ....:Estar dispuesto a recibir pagos a cambio de favores
V860	E20A	Contribuyó al cumplimiento de los objetivos misionales	discrete	numeric	Durante el 2010, la implementación de la evaluación del desempeño de los funcionarios,...:Contribuyó al cumplimiento de los objetivos misionales
V861	E20B	Se tomó en cuenta para el mejoramiento del servicio prestado por la entidad.	discrete	numeric	Durante el 2010, la implementación de la evaluación del desempeño de los funcionarios,...:Se tomó en cuenta para el mejoramiento del servicio prestado por la entidad.
V862	E20C	Incentivó a los funcionarios para mejorar en sus labores.	discrete	numeric	Durante el 2010, la implementación de la evaluación del desempeño de los funcionarios,...:Incentivó a los funcionarios para mejorar en sus labores.

ID	Nombre	Etiqueta	Tipo	Formato	Pregunta
V863	E20D	Contó con una orientación oportuna y pertinente, por parte de la oficina de recursos humanos.	discrete	numeric	Durante el 2010, la implementación de la evaluación del desempeño de los funcionarios,...:Contó con una orientación oportuna y pertinente, por parte de la oficina de recursos humanos.
V864	E20E	Se ejecutó conforme a las normas establecidas	discrete	numeric	Durante el 2010, la implementación de la evaluación del desempeño de los funcionarios,...:Se ejecutó conforme a las normas establecidas
V865	E21A	Confía que se mantiene la denuncia bajo reserva.	discrete	numeric	En su entidad reportaría alguna práctica irregular porque:Confía que se mantiene la denuncia bajo reserva.
V866	E21B	Está seguro que se tomarán medidas correctivas	discrete	numeric	En su entidad reportaría alguna práctica irregular porque:Está seguro que se tomarán medidas correctivas
V867	E21C	No teme que se tomen represalias.	discrete	numeric	En su entidad reportaría alguna práctica irregular porque:No teme que se tomen represalias.
V868	E21D	Le preocupa que la entidad pueda perder legitimidad y confianza	discrete	numeric	En su entidad reportaría alguna práctica irregular porque: Le preocupa que la entidad pueda perder legitimidad y confianza
V869	E22A	Selección de funcionarios públicos por sistema de méritos.	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿Qué tan efectiva ha sido cada una de las siguientes estrategias para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?:Selección de funcionarios públicos por sistema de méritos.
V870	E22B	Implementación del modelo estándar de Control Interno - MECI.	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿Qué tan efectiva ha sido cada una de las siguientes estrategias para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?:Implementación del modelo estándar de Control Interno - MECI.
V871	E22C	Fortalecimiento de control interno	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿Qué tan efectiva ha sido cada una de las siguientes estrategias para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?:Fortalecimiento de control interno
V872	E22D	Simplificación de trámites.	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿Qué tan efectiva ha sido cada una de las siguientes estrategias para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?:Simplificación de trámites.
V873	E22E	Promoción de veedurías ciudadanas.	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿Qué tan efectiva ha sido cada una de las siguientes estrategias para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?:Promoción de veedurías ciudadanas.
V874	E22F	Pactos por la transparencia	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿Qué tan efectiva ha sido cada una de las siguientes estrategias para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?:Pactos por la transparencia
V875	E22G	Implementación de normas de certificación de la calidad.	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿Qué tan efectiva ha sido cada una de las siguientes estrategias para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?:Implementación de normas de certificación de la calidad.

ID	Nombre	Etiqueta	Tipo	Formato	Pregunta
V876	E22H	Exigencia de visibilidad y publicidad de los procesos de gestión y de la toma de decisiones.	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿Qué tan efectiva ha sido cada una de las siguientes estrategias para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?:Exigencia de visibilidad y publicidad de los procesos de gestión y de la toma de decisiones.
V877	E22I	Detección de riesgos en la gestión a través del índice de transparencia.	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿Qué tan efectiva ha sido cada una de las siguientes estrategias para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?:Detección de riesgos en la gestión a través del índice de transparencia.
V878	E23A	La autoridad máxima de la entidad?	discrete	numeric	¿Qué tan seguro se sentiría reportando una práctica irregular a....:La autoridad máxima de la entidad?
V879	E23B	Los demás directivos?	discrete	numeric	¿Qué tan seguro se sentiría reportando una práctica irregular a....:Los demás directivos?
V880	E23C	El jefe inmediato?	discrete	numeric	¿Qué tan seguro se sentiría reportando una práctica irregular a....:El jefe inmediato?
V881	E23D	El jefe de Control Interno ?	discrete	numeric	¿Qué tan seguro se sentiría reportando una práctica irregular a....:El jefe de Control Interno ?
V882	E23E	El jefe de recursos humanos?	discrete	numeric	¿Qué tan seguro se sentiría reportando una práctica irregular a....:El jefe de recursos humanos?
V883	E23F	Algún órgano de Control (Procuraduría o Contraloría)?	discrete	numeric	¿Qué tan seguro se sentiría reportando una práctica irregular a....:Algún órgano de Control (Procuraduría o Contraloría)?
V884	E23G	La Fiscalía General de la Nación?	discrete	numeric	¿Qué tan seguro se sentiría reportando una práctica irregular a....:La Fiscalía General de la Nación?
V885	E23H	Los medios de comunicación?	discrete	numeric	¿Qué tan seguro se sentiría reportando una práctica irregular a....:Los medios de comunicación?
V886	E24A	La autoridad máxima de la entidad?	discrete	numeric	Durante el 2010, desde los siguientes cargos, ¿qué tanto compromiso tuvieron por hacer las cosas honestamente .... La autoridad máxima de la entidad?
V887	E24B	Los demás directivos y asesores?	discrete	numeric	Durante el 2010, desde los siguientes cargos, ¿qué tanto compromiso tuvieron por hacer las cosas honestamente .... Los demás directivos y asesores?
V888	E24C	Los jefes inmediatos?	discrete	numeric	Durante el 2010, desde los siguientes cargos, ¿qué tanto compromiso tuvieron por hacer las cosas honestamente .... Los jefes inmediatos?
V889	E24D	Los profesionales y técnicos'	discrete	numeric	Durante el 2010, desde los siguientes cargos, ¿qué tanto compromiso tuvieron por hacer las cosas honestamente .... Los profesionales y técnicos'
V890	E24E	Los administrativos y operativos ?	discrete	numeric	Durante el 2010, desde los siguientes cargos, ¿qué tanto compromiso tuvieron por hacer las cosas honestamente .... Los administrativos y operativos ?
V891	E25A	Bajos salarios	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿qué tanto los siguientes factores pueden haber permitido el desarrollo de prácticas irregulares: Bajos salarios

ID	Nombre	Etiqueta	Tipo	Formato	Pregunta
V892	E25B	Falta de control administrativo	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿qué tanto los siguientes factores pueden haber permitido el desarrollo de prácticas irregulares: Falta de control administrativo
V893	E25C	Falta de sanción	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿qué tanto los siguientes factores pueden haber permitido el desarrollo de prácticas irregulares: Falta de sanción
V894	E25D	Vacíos o falta de claridad en la legislación /regulación.	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿qué tanto los siguientes factores pueden haber permitido el desarrollo de prácticas irregulares: Vacíos o falta de claridad en la legislación /regulación.
V895	E25E	Ausencia de valores éticos.	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿qué tanto los siguientes factores pueden haber permitido el desarrollo de prácticas irregulares: Ausencia de valores éticos.
V896	E25F	Presión de particulares o grupos particulares sobre los directivos de la entidad	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿qué tanto los siguientes factores pueden haber permitido el desarrollo de prácticas irregulares: Presión de particulares o grupos particulares sobre los directivos de la entidad
V897	F26A	Fueron comunicadas oportunamente	discrete	numeric	Durante el 2010, en general, las directrices generadas en la entidad,...:Fueron comunicadas oportunamente
V898	F26B	Fueron fáciles de interpretar	discrete	numeric	Durante el 2010, en general, las directrices generadas en la entidad,...: Fueron fáciles de interpretar
V899	F26C	Fueron consistentes entre si	discrete	numeric	Durante el 2010, en general, las directrices generadas en la entidad,...: Fueron consistentes entre si
V900	F26D	Fueron fáciles de implementar	discrete	numeric	Durante el 2010, en general, las directrices generadas en la entidad,...: Fueron fáciles de implementar
V901	F26E	Condujeron al cumplimiento de la misión institucional	discrete	numeric	Durante el 2010, en general, las directrices generadas en la entidad,...: Condujeron al cumplimiento de la misión institucional
V902	F26F	Favorecieron intereses políticos	discrete	numeric	Durante el 2010, en general, las directrices generadas en la entidad,...:Favorecieron intereses políticos
V903	F26G	Favorecieron intereses familiares o personales	discrete	numeric	Durante el 2010, en general, las directrices generadas en la entidad,...: Favorecieron intereses familiares o personales
V904	G27	Durante el 2010, ¿usted conoció ALGUNA política de carácter nacional que se implementó en la entidad?	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿usted conoció ALGUNA política de carácter nacional que se implementó en la entidad?
V905	G28A	Fue comunicada oportunamente.	contin	numeric	Durante el 2010, la política externa, ....:Fue comunicada oportunamente.
V906	G28B	Fue fácil de interpretar.	contin	numeric	Durante el 2010, la política externa, ....:Fue fácil de interpretar.
V907	G28C	Fue fácil de implementar.	contin	numeric	Durante el 2010, la política externa, ....:Fue fácil de implementar.
V908	G28D	Fue consistente con su misión institucional.	contin	numeric	Durante el 2010, la política externa, ....:Fue consistente con su misión institucional.

ID	Nombre	Etiqueta	Tipo	Formato	Pregunta
V909	G28E	Favoreció intereses de tipo político.	contin	numeric	Durante el 2010, la política externa, ...:Favoreció intereses de tipo político.
V910	G28F	Favoreció intereses de tipo familiar o personal.	contin	numeric	Durante el 2010, la política externa, ...:Favoreció intereses de tipo familiar o personal.
V911	G28G	Restringió la autonomía de la entidad.	contin	numeric	Durante el 2010, la política externa, ...:Restringió la autonomía de la entidad.
V912	G28H	Buscó satisfacer los intereses del sector privado a costa del interés público.	contin	numeric	Durante el 2010, la política externa, ...:Buscó satisfacer los intereses del sector privado a costa del interés público.
V913	G28I	Buscó satisfacer los intereses burocráticos a costa del interés público.	contin	numeric	Durante el 2010, la política externa, ...:Buscó satisfacer los intereses burocráticos a costa del interés público.
V914	G29A	Simplificación de trámites.	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?: Simplificación de trámites.
V915	G29B	Selección de servidores públicos por sistema de méritos	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?: Selección de servidores públicos por sistema de méritos
V916	G29C	Ejercicio de rendición de cuentas.	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?: Ejercicio de rendición de cuentas.
V917	G29D	Implementación de normas de certificación de calidad.	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?: Implementación de normas de certificación de calidad.
V918	G29E	Promoción de veedurías ciudadanas.	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?: Promoción de veedurías
V919	G29F	Realización de audiencias públicas.	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?:Realización de audiencias públicas.
V920	G29G	Gobierno en línea.	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?: Gobierno en línea.
V921	G29H	Fortalecimiento del sistema de control interno	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?: Fortalecimiento del sistema de
V922	H30A	Fue clara y completa	discrete	numeric	Durante el 2010, la información sobre los planes institucionales de la entidad,...: Fue clara y completa
V923	H30B	Fue oportuna.	discrete	numeric	Durante el 2010, la información sobre los planes institucionales de la entidad,...: Fue oportuna.

ID	Nombre	Etiqueta	Tipo	Formato	Pregunta
V924	H30C	Se pudo verificar.	discrete	numeric	Durante el 2010, la información sobre los planes institucionales de la entidad,...:
V925	H31	¿Durante el 2010, usted participó en la realización de alguna audiencia pública en su entidad?	discrete	numeric	¿Durante el 2010, usted participó en la realización de alguna audiencia pública en su entidad?
V926	H32A	Mejóro la calidad de la información que se entregó a la ciudadanía.	contin	numeric	La rendición de cuentas, a través de la audiencia pública,...: Mejoró la calidad de la información que se entregó a la ciudadanía.
V927	H32B	Incrementó el seguimiento de los proyectos por parte de los directivos.	contin	numeric	La rendición de cuentas, a través de la audiencia pública,...:Incrementó el seguimiento de los proyectos por parte de los directivos.
V928	H32C	Aumentó la confianza de la ciudadanía en la entidad.	contin	numeric	La rendición de cuentas, a través de la audiencia pública,...: Aumentó la confianza de la ciudadanía en la entidad.
V929	H32D	Permitió contrarrestar la ocurrencia de prácticas irregulares.	contin	numeric	La rendición de cuentas, a través de la audiencia pública,...:Permitió contrarrestar la ocurrencia de prácticas irregulares.
V930	H32E	Mejóro la receptividad a las observaciones realizadas por la ciudadanía.	contin	numeric	La rendición de cuentas, a través de la audiencia pública,...:Mejóro la receptividad a las observaciones realizadas por la ciudadanía.
V931	H33A	Grupos económicos	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad? Grupos económicos
V932	H33B	Congresistas	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad? Congressistas
V933	H33C	Sindicatos	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad? Sindicatos
V934	H33D	Altos funcionarios del Gobierno	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad? Altos funcionarios del Gobierno
V935	H33E	Empresarios	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad? Empresarios
V936	H33F	Contratistas	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad? Contratistas
V937	H33G	Gremios	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad? Gremios
V938	H33H	Grupos al margen de la ley	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad? Grupos al margen de la ley
V939	H33I	Organismos Internacionales	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad? Organismos Internacionales

ID	Nombre	Etiqueta	Tipo	Formato	Pregunta
V940	H33J	Compañías multinacionales	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad? Compañías multinacionales
V941	H34A	Los programas de capacitación contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales.	discrete	numeric	En el 2010, en la entidad...: Los programas de capacitación contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales.
V942	H34B	Los programas de capacitación contribuyeron a conocer el modelo de gestión por resultados.	discrete	numeric	En el 2010, en la entidad...: Los programas de capacitación contribuyeron a conocer el modelo de gestión por resultados.
V943	H34C	Las acciones estratégicas cumplieron con las metas establecidas.	discrete	numeric	En el 2010, en la entidad...: Las acciones estratégicas cumplieron con las metas establecidas.
V944	H34D	Los procesos se ajustaron, con el fin de orientarlos al cumplimiento de los objetivos estratégicos.	discrete	numeric	En el 2010, en la entidad...: Los procesos se ajustaron, con el fin de orientarlos al cumplimiento de los objetivos estratégicos.
V945	H34E	La gestión y los servicios que presta a la sociedad se caracterizaron por su calidad	discrete	numeric	En el 2010, en la entidad...: La gestión y los servicios que presta a la sociedad se caracterizaron por su calidad
V946	H34F	Las actividades siguieron los lineamientos del sistema de gestión de calidad.	discrete	numeric	En el 2010, en la entidad...: Las actividades siguieron los lineamientos del sistema de gestión de calidad.
V947	H34G	La organización administrativa facilitó el cumplimiento de los objetivos estratégicos.	discrete	numeric	En el 2010, en la entidad...: La organización administrativa facilitó el cumplimiento de los objetivos estratégicos.
V948	H35A	Los resultados de las políticas públicas	discrete	numeric	Durante el 2010, para la evaluación de la gestión institucional ¿qué tanto ha tenido en cuenta la entidad, los siguientes aspectos? Los resultados de las políticas públicas
V949	H35B	Los resultados de la administración de recursos	discrete	numeric	Durante el 2010, para la evaluación de la gestión institucional ¿qué tanto ha tenido en cuenta la entidad, los siguientes aspectos? Los resultados de la administración de recursos
V950	H35C	La satisfacción de los ciudadanos.	discrete	numeric	Durante el 2010, para la evaluación de la gestión institucional ¿qué tanto ha tenido en cuenta la entidad, los siguientes aspectos? La satisfacción de los ciudadanos.
V951	H35D	El resultado de la evaluación de desempeño de los funcionarios en la organización	discrete	numeric	Durante el 2010, para la evaluación de la gestión institucional ¿qué tanto ha tenido en cuenta la entidad, los siguientes aspectos? El resultado de la evaluación de desempeño de los funcionarios en la organización
V952	H35E	La calidad de los servicios que los funcionarios prestan a los ciudadanos	discrete	numeric	Durante el 2010, para la evaluación de la gestión institucional ¿qué tanto ha tenido en cuenta la entidad, los siguientes aspectos? La calidad de los servicios que los funcionarios prestan a los ciudadanos
V953	H36A	Algún funcionario solicitó dinero, favores o regalos, a cambio de evitar, agilizar o demorar trámites y/o servicios	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿con qué frecuencia se han presentado las siguientes prácticas en su entidad? Algún funcionario solicitó dinero, favores o regalos, a cambio de evitar, agilizar o demorar trámites y/o servicios

ID	Nombre	Etiqueta	Tipo	Formato	Pregunta
V954	H36B	Algún funcionario recibió dinero, favores o regalos, a cambio de evitar, agilizar o demorar trámites y/o servicios.	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿con qué frecuencia se han presentado las siguientes prácticas en su entidad? Algún funcionario recibió dinero, favores o regalos, a cambio de evitar, agilizar o demorar trámites y/o servicios.
V955	H36C	Adulteración o "maquillaje" de informes.	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿con qué frecuencia se han presentado las siguientes prácticas en su entidad? Adulteración o "maquillaje" de informes.
V956	H36D	Uso indebido de bienes o activos.	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿con qué frecuencia se han presentado las siguientes prácticas en su entidad? Uso indebido de bienes o activos.
V957	H36E	Favoritismo en la contratación de proveedores.	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿con qué frecuencia se han presentado las siguientes prácticas en su entidad? Favoritismo en la contratación de proveedores.
V958	H36F	Se ocultó información pública.	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿con qué frecuencia se han presentado las siguientes prácticas en su entidad? Se ocultó información pública.
V959	I37A	La entidad tiene instrumentos de planeación de actividades	discrete	numeric	Durante el 2010, considera que: La entidad tiene instrumentos de planeación de actividades
V960	I37B	La entidad planifica el uso de los recursos humanos	discrete	numeric	Durante el 2010, considera que: La entidad planifica el uso de los recursos humanos
V961	I37C	La entidad planifica el uso de los recursos físicos y tecnológicos	discrete	numeric	Durante el 2010, considera que: La entidad planifica el uso de los recursos físicos y tecnológicos
V962	I37D	La entidad planifica el uso de los recursos financieros	discrete	numeric	Durante el 2010, considera que: La entidad planifica el uso de los recursos financieros
V963	I37E	Su dependencia participa en la planeación de los proyectos de la entidad	discrete	numeric	Durante el 2010, considera que: Su dependencia participa en la planeación de los proyectos de la entidad
V964	I37F	Se hace seguimiento a la ejecución de los planes	discrete	numeric	Durante el 2010, considera que: Se hace seguimiento a la ejecución de los planes
V965	I37G	Se hace evaluación de las metas definidas en los planes	discrete	numeric	Durante el 2010, considera que: Se hace evaluación de las metas definidas en los planes
V966	I37H	La entidad rinde cuentas de los logros de su planeación	discrete	numeric	Durante el 2010, considera que: La entidad rinde cuentas de los logros de su planeación
V967	I37I	Dedica mucho tiempo a actividades adicionales no planeadas	discrete	numeric	Durante el 2010, considera que: Dedica mucho tiempo a actividades adicionales no planeadas
V968	I38A	Permitieron un manejo eficiente de los recursos presupuestales.	discrete	numeric	En el 2010, los planes institucionales, de la entidad...: Permitieron un manejo eficiente de los recursos presupuestales.
V969	I38B	Mejoraron los niveles de transparencia en la gestión de los recursos presupuestales.	discrete	numeric	En el 2010, los planes institucionales, de la entidad...: Mejoraron los niveles de transparencia en la gestión de los recursos presupuestales.
V970	I38C	Contribuyeron a una mayor eficiencia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional.	discrete	numeric	En el 2010, los planes institucionales, de la entidad...: Contribuyeron a una mayor eficiencia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional.

ID	Nombre	Etiqueta	Tipo	Formato	Pregunta
V971	I38D	Mejoraron la eficacia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional.	discrete	numeric	En el 2010, los planes institucionales, de la entidad...: Mejoraron la eficacia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional.
V972	I38E	Estuvieron articulados con las políticas dirigidas al sector público.	discrete	numeric	En el 2010, los planes institucionales, de la entidad...: Estuvieron articulados con las políticas dirigidas al sector público.
V973	J39A	El presupuesto fue suficiente para cumplir con las actividades planeadas.	discrete	numeric	Durante el 2010, en la entidad,...:El presupuesto fue suficiente para cumplir con las actividades planeadas.
V974	J39B	Existieron retrasos en los pagos a contratistas, proveedores o personal de planta.	discrete	numeric	Durante el 2010, en la entidad,...: Existieron retrasos en los pagos a contratistas, proveedores o personal de planta.
V975	J39C	El presupuesto se ejecutó de acuerdo con los resultados esperados.	discrete	numeric	Durante el 2010, en la entidad,...: El presupuesto se ejecutó de acuerdo con los resultados esperados.
V976	J40A	Vínculos personales, familiares o de amistad?	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿la programación y ejecución presupuestal se basó en: Vínculos personales, familiares o de amistad?
V977	J40B	Vínculos o presiones políticas?	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿la programación y ejecución presupuestal se basó en: Vínculos o presiones políticas?
V978	J40C	Pagos extraoficiales?	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿la programación y ejecución presupuestal se basó en: Pagos extraoficiales?
V979	J40D	Intercambio de favores?	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿la programación y ejecución presupuestal se basó en: Intercambio de favores?
V980	J40E	Vínculos regionales?	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿la programación y ejecución presupuestal se basó en: Vínculos regionales?
V981	J40F	Presiones de grupos al margen de la ley?	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿la programación y ejecución presupuestal se basó en: Presiones de grupos al margen de la ley?
V982	J41	Durante el 2010, ¿Usted pertenece a un área que diseña o ejecuta presupuesto?	discrete	numeric	Durante el 2010, ¿Usted pertenece a un área que diseña o ejecuta presupuesto?
V983	J42A	Fue clara y completa.	contin	numeric	Durante el 2010, en la entidad, la información sobre la ejecución presupuestal,...:Fue clara y completa.
V984	J42B	Fue oportuna.	contin	numeric	Durante el 2010, en la entidad, la información sobre la ejecución presupuestal,...:Fue oportuna.
V985	J42C	Existen Soportes para confirmarla	contin	numeric	Durante el 2010, en la entidad, la información sobre la ejecución presupuestal,...:Existen Soportes para confirmarla
V986	J43A	En la entidad existe una planificación presupuestal con rigor técnico	contin	numeric	En la preparación del presupuesto considera que:En la entidad existe una planificación presupuestal con rigor técnico
V987	J43B	Se consultan las necesidades de las diferentes dependencias de la entidad	contin	numeric	En la preparación del presupuesto considera que:Se consultan las necesidades de las diferentes dependencias de la entidad

ID	Nombre	Etiqueta	Tipo	Formato	Pregunta
V988	J43C	Se vincula el gasto deseado con las funciones y políticas de la entidad	contin	numeric	En la preparación del presupuesto considera que:Se vincula el gasto deseado con las funciones y políticas de la entidad
V989	J43D	Se vincula el gasto deseado con las prioridades de la entidad:	contin	numeric	En la preparación del presupuesto considera que:Se vincula el gasto deseado con las prioridades de la entidad:
V990	J43E	Los recursos asignados por el Ministerio de Hacienda son suficientes para las funciones asignadas a la entidad	contin	numeric	En la preparación del presupuesto considera que:Los recursos asignados por el Ministerio de Hacienda son suficientes para las funciones asignadas a la entidad
V991	J43F	Los criterios de asignación de recursos por dependencia son claros	contin	numeric	En la preparación del presupuesto considera que: Los criterios de asignación de recursos por dependencia son claros
V992	J43G	La entidad tiene metas de ejecución financiera	contin	numeric	En la preparación del presupuesto considera que: La entidad tiene metas de ejecución financiera
V993	J43H	El Ministerio de Hacienda impone el nivel de presupuesto de la entidad	contin	numeric	En la preparación del presupuesto considera que: El Ministerio de Hacienda impone el nivel de presupuesto de la entidad
V994	J44A	Concuerdan con los montos programados	contin	numeric	Considera que los giros de la Tesorería General de la Nación: Concuerdan con los montos programados
V995	J44B	Se hacen a tiempo	contin	numeric	Considera que los giros de la Tesorería General de la Nación: Se hacen a tiempo
V996	J45A	Los ingresos y los gastos están bien integrados y programados	contin	numeric	En la ejecución del presupuesto considera que: Los ingresos y los gastos están bien integrados y programados
V997	J45B	En su entidad existe una gestión eficaz del efectivo	contin	numeric	En la ejecución del presupuesto considera que: En su entidad existe una gestión eficaz del efectivo
V998	J45C	La solicitud de pagos a la Tesorería de la entidad es atendida con oportunidad	contin	numeric	En la ejecución del presupuesto considera que: La solicitud de pagos a la Tesorería de la entidad es atendida con oportunidad
V999	J45D	Funcionan los sistemas de control interno sobre el presupuesto y la tesorería	contin	numeric	En la ejecución del presupuesto considera que: Funcionan los sistemas de control interno sobre el presupuesto y la tesorería
V1000	J45E	Las cifras financieras y presupuestales son fiables	contin	numeric	En la ejecución del presupuesto considera que: Las cifras financieras y presupuestales son fiables
V1001	J45F	Una gran parte de los recursos del presupuesto se manejan por medio de terceros (fiducias, PNUD, FONADE, etc.)	contin	numeric	En la ejecución del presupuesto considera que: Una gran parte de los recursos del presupuesto se manejan por medio de terceros (fiducias, PNUD, FONADE, etc.)
V1002	K46A	La entidad tiene definidos los criterios con los cuales se miden los resultados presupuestales	contin	numeric	Durante el 2010, considera que : La entidad tiene definidos los criterios con los cuales se miden los resultados presupuestales
V1003	K46B	Los directivos de la entidad evalúan periódicamente la ejecución presupuestal	contin	numeric	Durante el 2010, considera que : Los directivos de la entidad evalúan periódicamente la ejecución presupuestal
V1004	K46C	Se toman medidas para controlar la ejecución del presupuesto	contin	numeric	Durante el 2010, considera que : Se toman medidas para controlar la ejecución del presupuesto

ID	Nombre	Etiqueta	Tipo	Formato	Pregunta
V1005	K46D	Las cuentas de presupuesto y tesorería son auditadas	contin	numeric	Durante el 2010, considera que : Las cuentas de presupuesto y tesorería son auditadas
V1006	K46E	Se toman correctivos de acuerdo con los informes de inconsistencias que la Contraloría presenta sobre auditoría legal y financiera.	contin	numeric	Durante el 2010, considera que : Se toman correctivos de acuerdo con los informes de inconsistencias que la Contraloría presenta sobre auditoría legal y financiera.
V1007	K46F	El sistema de reporte de ejecución presupuestal es adecuado	contin	numeric	Durante el 2010, considera que : El sistema de reporte de ejecución presupuestal es adecuado
V1008	K46G	La dirección de la entidad rinde cuentas públicas de la ejecución financiera	contin	numeric	Durante el 2010, considera que : La dirección de la entidad rinde cuentas públicas de la ejecución financiera
V1009	K47	Conoce si su entidad participó en algún ejercicio de rendición de cuentas durante el 2010 en el tema presupuestal?	discrete	numeric	Conoce si su entidad participó en algún ejercicio de rendición de cuentas durante el 2010 en el tema presupuestal?
V1010	FEXP	FEXP	contin	numeric	



## Código sector institucional (CODSECTOR)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numerico  
Ancho: 2  
Decimales: 0

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0

### Descripción

Sector institucional (CODSECTOR): codificación en la cual se agrupan las entidades participantes de acuerdo a los sectores establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública "Manual de Estructura del Estado Versión 12"

### Universo

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

### Pregunta literal

Codigo institucional

- 1 Presidencia de la República
- 2 Interior
- 3 Relaciones Exteriores
- 4 Hacienda y Crédito Público
- 5 Defensa Nacional
- 6 Agricultura y Desarrollo Rural
- 7 Salud y Protección Social
- 8 Minas y Energía
- 9 Comercio Industria y Turismo
- 10 Educación Nacional
- 11 Ambiente y Desarrollo Sostenible
- 12 Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
- 13 Transporte
- 14 Cultura
- 15 Planeación
- 17 Función Pública
- 18 Estadísticas
- 20 Ciencia y Tecnología
- 21 Rama Legislativa
- 22 Rama Judicial
- 23 Organización Electoral
- 24 Organismos de Control
- 25 Organismos Autónomos
- 26 Entes universitarios autónomos
- 27 Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible
- 28 Justicia y del Derecho
- 29 Trabajo
- 30 Vivienda, Ciudad y Territorio
- 31 Inclusión Social y Reconciliación
- 32 Deportes

### Post-pregunta

Esta variable no se encuentra en el cuestionario, se codifica previamente.

## Código grupo funcional (CODGRUPO)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numerico  
Ancho: 2  
Decimales: 0

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0

### Descripción

Grupo funcional (CODGRUPO): codificación que agupa las entidades participantes de acuerdo a su naturaleza jurídica.

## Código grupo funcional (CODGRUPO)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Universo

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

#### Pregunta literal

Código grupo funcional

1 Cabeza de sector: Ministerios y Departamentos Administrativos

2 Congreso

4 Organización Electoral

5 Organismos de control

7 Rama Judicial

8 Entes Universitarios

9 Establecimientos Públicos

10 Unidades Administrativas Especiales

11 Superintendencias

12 Corporaciones Autónomas Regionales

13 Empresas Industriales y Comerciales del Estado

14 Sociedades de Economía Mixta

15 Naturaleza Especial

16 Empresas Sociales del Estado

18 Corporaciones e insitutos de investigación

19 Instituto Científico y Tecnológico

#### Post-pregunta

Esta variable no se encuentra en el cuestionario, se codifica previamente.

## Cargo que desempeña dentro de la entidad: (B02)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Rango: 1-3

Casos válidos: 19964

Inválido: 0

Mínimo: 1

Máximo: 3

Promedio: 2.2

Desviación estándar: 0.7

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pregunta literal

Cargo que desempeña dentro de la entidad.

#### Post-pregunta

Antigüedad en la Entidad.

## Antigüedad en la entidad (B03)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

## Antigüedad en la entidad (B03)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-4

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 4  
Promedio: 2.5  
Desviación estándar: 1.2

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pregunta literal

Antigüedad en la Entidad.

#### Post-pregunta

Sexo

## Sexo (B04)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-2

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 2  
Promedio: 1.5  
Desviación estándar: 0.5

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pregunta literal

Sexo

#### Post-pregunta

Durante el 2010, ...: Las relaciones entre los funcionarios, independientemente de su cargo, se basaron en la CONFIANZA:

#### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta determina el sexo del encuestado. Debe seleccionar sólo una opción.

## Las relaciones entre los funcionarios independientemente de su cargo, se basaron en la confianza. (C05A)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.9  
Desviación estándar: 1

#### Descripción

indaga por el nivel de confianza que existe entre funcionarios de distintos niveles jerárquicos.

## Las relaciones entre los funcionarios independientemente de su cargo, se basaron en la confianza. (C05A)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pregunta literal

Durante el 2010, ...: Las relaciones entre los funcionarios, independientemente de su cargo, se basaron en la CONFIANZA:

### Post-pregunta

Durante el 2010, ...: Se respeto la autonomía de las decisiones que competen a los diferentes cargos.

### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta, en sus tres primeros ítems, hace referencia al grado de aplicación de normas sociales en tareas que demandan la coordinación entre funcionarios, independientemente del cargo que ostentan. El último ítem indaga por la existencia del fenómeno de la "reunionitis" y de la utilidad de dichas reuniones. Se considera que estos son factores determinantes para dinamizar las relaciones sociales y que son importantes en el desenvolvimiento de los grupos de trabajo. De esta forma, los literales de ésta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario frente a diferentes circunstancias propias de las relaciones sociales en el ámbito laboral.

a. Las relaciones entre los funcionarios, independientemente de su cargo, se basaron en la CONFIANZA: indaga por el nivel de confianza que existe entre funcionarios de distintos niveles jerárquicos.

## Se respeto la autonomía de las decisiones que competen a los diferentes cargos. (C05B)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.8  
Desviación estándar: 1

### Descripción

indaga acerca de la percepción de independencia en la realización de las actividades asignadas, lo cual es una señal de seguridad en la toma de decisiones que les compete a los funcionarios.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, ...: Las relaciones entre los funcionarios, independientemente de su cargo, se basaron en la CONFIANZA:

### Pregunta literal

Durante el 2010, ...: Se respeto la autonomía de las decisiones que competen a los diferentes cargos.

### Post-pregunta

Durante el 2010, ...: En el desarrollo de las actividades encomendadas, las relaciones entre los funcionarios se basaron en el respeto.

### Instrucciones de entrevista

## Se respeto la autonomía de las decisiones que competen a los diferentes cargos. (C05B)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

Esta pregunta, en sus tres primeros ítems, hace referencia al grado de aplicación de normas sociales en tareas que demandan la coordinación entre funcionarios, independientemente del cargo que ostentan. El último ítem indaga por la existencia del fenómeno de la “reunionitis” y de la utilidad de dichas reuniones. Se considera que estos son factores determinantes para dinamizar las relaciones sociales y que son importantes en el desenvolvimiento de los grupos de trabajo. De esta forma, los literales de ésta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario frente a diferentes circunstancias propias de las relaciones sociales en el ámbito laboral.

b. Se respetó la autonomía de las decisiones que competen a los diferentes cargos: indaga acerca de la percepción de independencia en la realización de las actividades asignadas, lo cual es una señal de seguridad en la toma de decisiones que les compete a los funcionarios.

## En el desarrollo de las actividades encomendadas, las relaciones entre los funcionarios se basaron en el respeto. (C05C)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numerico  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 4.1  
Desviación estándar: 0.9

### Descripción

indaga acerca del grado de respeto que existe entre los funcionarios en el desempeño de sus labores, con el fin de evitar que rencillas personales minen la capacidad laboral.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, ...: Se respeto la autonomía de las decisiones que competen a los diferentes cargos.

### Pregunta literal

Durante el 2010, ...: En el desarrollo de las actividades encomendadas, las relaciones entre los funcionarios se basaron en el respeto.

### Post-pregunta

Durante el 2010, ...: Las reuniones de trabajo que se llevaron a cabo son de utilidad para el desempeño de mi labor

### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta, en sus tres primeros ítems, hace referencia al grado de aplicación de normas sociales en tareas que demandan la coordinación entre funcionarios, independientemente del cargo que ostentan. El último ítem indaga por la existencia del fenómeno de la “reunionitis” y de la utilidad de dichas reuniones. Se considera que estos son factores determinantes para dinamizar las relaciones sociales y que son importantes en el desenvolvimiento de los grupos de trabajo. De esta forma, los literales de ésta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario frente a diferentes circunstancias propias de las relaciones sociales en el ámbito laboral.

c. En el desarrollo de las actividades encomendadas, las relaciones entre los funcionarios se basaron en el RESPETO: indaga acerca del grado de respeto que existe entre los funcionarios en el desempeño de sus labores, con el fin de evitar que rencillas personales minen la capacidad laboral.

## Las reuniones de trabajo que se llevaron a cabo son de utilidad para el desempeño de mi labor (C05D)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

## Las reuniones de trabajo que se llevaron a cabo son de utilidad para el desempeño de mi labor (C05D)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 4
	Desviación estándar: 1

### Descripción

las reuniones fueron un obstáculo para cumplir con las labores asignadas o por el contrario son necesarias para llevar a cabo mi labor.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, ...: En el desarrollo de las actividades encomendadas, las relaciones entre los funcionarios se basaron en el respeto.

### Pregunta literal

Durante el 2010, ...: Las reuniones de trabajo que se llevaron a cabo son de utilidad para el desempeño de mi labor

### Post-pregunta

Durante el 2010, los directivos ...: Facilitaron el pleno funcionamiento de los equipos de trabajo.

### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta, en sus tres primeros ítems, hace referencia al grado de aplicación de normas sociales en tareas que demandan la coordinación entre funcionarios, independientemente del cargo que ostentan. El último ítem indaga por la existencia del fenómeno de la "reunionitis" y de la utilidad de dichas reuniones. Se considera que estos son factores determinantes para dinamizar las relaciones sociales y que son importantes en el desenvolvimiento de los grupos de trabajo. De esta forma, los literales de ésta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario frente a diferentes circunstancias propias de las relaciones sociales en el ámbito laboral.

d. Las reuniones de trabajo que se llevaron a cabo son de utilidad para el desempeño de mi labor: las reuniones fueron un obstáculo para cumplir con las labores asignadas o por el contrario son necesarias para llevar a cabo mi labor.

## Facilitaron el pleno funcionamiento de los equipos de trabajo. (C06A)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3.9
	Desviación estándar: 1

### Descripción

incluye las relaciones entre directivos, entre directivos y funcionarios, entre los funcionarios y las condiciones mínimas físicas y tecnológicas para el cumplimiento de todas las actividades.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, ...: Las reuniones de trabajo que se llevaron a cabo son de utilidad para el desempeño de mi labor

## Facilitaron el pleno funcionamiento de los equipos de trabajo. (C06A)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Pregunta literal

Durante el 2010, los directivos ...: Facilitaron el pleno funcionamiento de los equipos de trabajo.

#### Post-pregunta

Durante el 2010, los directivos ...: Tuvieron pleno conocimiento de las decisiones tomadas en los grupos de trabajo.

#### Instrucciones de entrevista

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

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

a. Facilitaron el pleno funcionamiento de los equipos de trabajo: incluye las relaciones entre directivos, entre directivos y funcionarios, entre los funcionarios y las condiciones mínimas físicas y tecnológicas para el cumplimiento de todas las actividades.

## Tuvieron pleno conocimiento de las decisiones tomadas en los grupos de trabajo. (C06B)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.8  
Desviación estándar: 1

#### Descripción

los directivos conocen las decisiones de los grupos de trabajo de la entidad.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, los directivos ...: Facilitaron el pleno funcionamiento de los equipos de trabajo.

#### Pregunta literal

Durante el 2010, los directivos ...: Tuvieron pleno conocimiento de las decisiones tomadas en los grupos de trabajo.

#### Post-pregunta

Durante el 2010, los directivos ...: Durante el 2010, los directivos ...: Tuvieron pleno conocimiento de las decisiones tomadas en los grupos de trabajo.

#### Instrucciones de entrevista

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

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

b. Tuvieron pleno conocimiento de las decisiones tomadas en los grupos de trabajo: los directivos conocen las decisiones de los grupos de trabajo de la entidad.

Tuvieron pleno conocimiento de las dificultades que se presentaron en el desarrollo de las tareas encomendadas. (C06C)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3.8
	Desviación estándar: 1

#### Descripción

los directivos conocen las dificultades que se presentaron en la ejecución de las funciones y tareas de la entidad.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, los directivos ...: Tuvieron pleno conocimiento de las decisiones tomadas en los grupos de trabajo.

#### Pregunta literal

Durante el 2010, los directivos ...: Durante el 2010, los directivos ...: Tuvieron pleno conocimiento de las decisiones tomadas en los grupos de trabajo.

#### Post-pregunta

Durante el 2010, los directivos ...: Tomaron decisiones adecuadas para el desarrollo de las actividades programadas.

#### Instrucciones de entrevista

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

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

c. Tuvieron pleno conocimiento de las dificultades que se presentaron en el desarrollo de las tareas encomendadas: los directivos conocen las dificultades que se presentaron en la ejecución de las funciones y tareas de la entidad.

Tomaron decisiones adecuadas para el desarrollo de las actividades programadas. (C06D)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3.8
	Desviación estándar: 1

#### Descripción

las decisiones de los directivos estaban relacionadas con la ejecución de las funciones y permitieron el desarrollo oportuno de las actividades.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

## Tomaron decisiones adecuadas para el desarrollo de las actividades programadas. (C06D)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Durante el 2010, los directivos ...: Durante el 2010, los directivos ...: Tuvieron pleno conocimiento de las decisiones tomadas en los grupos de trabajo.

#### Pregunta literal

Durante el 2010, los directivos ...: Tomaron decisiones adecuadas para el desarrollo de las actividades programadas.

#### Post-pregunta

Durante el 2010, los directivos ...: Tuvieron en cuenta los aportes de los equipos de trabajo en la toma de decisiones.

#### Instrucciones de entrevista

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

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

d. Tomaron decisiones adecuadas para el desarrollo de las actividades programadas: las decisiones de los directivos estaban relacionadas con la ejecución de las funciones y permitieron el desarrollo oportuno de las actividades.

## Tuvieron en cuenta los aportes de los equipos de trabajo en la toma de decisiones. (C06E)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numerico	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3.7
	Desviación estándar: 1.1

#### Descripción

en la toma de decisiones los directivos tuvieron en cuenta la opinión de los equipos de trabajo.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, los directivos ...: Tomaron decisiones adecuadas para el desarrollo de las actividades programadas.

#### Pregunta literal

Durante el 2010, los directivos ...: Tuvieron en cuenta los aportes de los equipos de trabajo en la toma de decisiones.

#### Post-pregunta

Durante el 2010, los directivos ...: Propiciaron el crecimiento personal y técnico de su equipo de trabajo.

#### Instrucciones de entrevista

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

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

e. Tuvieron en cuenta los aportes de los equipos de trabajo en la toma de decisiones: en la toma de decisiones los directivos tuvieron en cuenta la opinión de los equipos de trabajo.

## Propiciaron el crecimiento personal y técnico de su equipo de trabajo. (C06F)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.5  
Desviación estándar: 1.2

### Descripción

los directivos tomaron acciones que permitieron el desarrollo profesional de las personas que constituyen el equipo de trabajo.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, los directivos ....Tuvieron en cuenta los aportes de los equipos de trabajo en la toma de decisiones.

### Pregunta literal

Durante el 2010, los directivos ....Propiciaron el crecimiento personal y técnico de su equipo de trabajo.

### Post-pregunta

Durante el 2010, ....Mi trabajo contribuyó al logro de los objetivos estratégicos de la entidad.

### Instrucciones de entrevista

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

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

f. Propiciaron el crecimiento personal y técnico de su equipo de trabajo: los directivos tomaron acciones que permitieron el desarrollo profesional de las personas que constituyen el equipo de trabajo.

## Mi trabajo contribuyó al logro de los objetivos estratégicos de la entidad. (C07A)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 4.5  
Desviación estándar: 0.6

### Descripción

indaga sobre la percepción que tiene cada funcionario acerca del aporte de su labor para alcanzar las metas trazadas por la entidad.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

## Mi trabajo contribuyó al logro de los objetivos estratégicos de la entidad. (C07A)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Durante el 2010, los directivos .... Propiciaron el crecimiento personal y técnico de su equipo de trabajo.

#### Pregunta literal

Durante el 2010, ....: Mi trabajo contribuyó al logro de los objetivos estratégicos de la entidad.

#### Post-pregunta

Durante el 2010, ....: Mi salario y prestaciones sociales correspondieron con las responsabilidades de mi cargo.

#### Instrucciones de entrevista

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

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

a. Mi trabajo contribuyó al logro de los objetivos estratégicos de la entidad: indaga sobre la percepción que tiene cada funcionario acerca del aporte de su labor para alcanzar las metas trazadas por la entidad.

## Mi salario y prestaciones sociales correspondieron con las responsabilidades de mi cargo. (C07B)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3.2
	Desviación estándar: 1.3

#### Descripción

indaga sobre la percepción que tiene cada funcionario acerca de las remuneraciones que obtiene a cambio de su labor.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, ....: Mi trabajo contribuyó al logro de los objetivos estratégicos de la entidad.

#### Pregunta literal

Durante el 2010, ....: Mi salario y prestaciones sociales correspondieron con las responsabilidades de mi cargo.

#### Post-pregunta

Durante el 2010, ....: La labor que desempeñe contribuyó a mi bien-estar

#### Instrucciones de entrevista

## Mi salario y prestaciones sociales correspondieron con las responsabilidades de mi cargo. (C07B)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

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

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

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

## La labor que desempeñe contribuyó a mi bien-estar (C07C)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numerico	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 4
	Desviación estándar: 0.9

#### Descripción

pregunta sobre la percepción que el funcionario tiene del efecto positivo de su trabajo sobre sus condiciones sicológicas, físicas e intelectuales o el buen vivir (tener salud y sosiego, y actuar con virtuosismo en rectitud).

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010,...: Mi salario y prestaciones sociales correspondieron con las responsabilidades de mi cargo.

#### Pregunta literal

Durante el 2010,...: La labor que desempeñe contribuyó a mi bien-estar

#### Post-pregunta

Durante el 2010,...: Mis capacidades laborales se han aprovechado

#### Instrucciones de entrevista

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

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

c. La labor que desempeñe contribuyó a mi bien-estar: pregunta sobre la percepción que el funcionario tiene del efecto positivo de su trabajo sobre sus condiciones sicológicas, físicas e intelectuales o el buen vivir (tener salud y sosiego, y actuar con virtuosismo en rectitud).

## Mis capacidades laborales se han aprovechado (C07D)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3.9
	Desviación estándar: 1.1

### Descripción

percepción del funcionario sobre si, en el desempeño de sus funciones, la entidad empleo adecuadamente sus capacidades intelectuales y físicas, a partir de su experiencia y saberes.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010,...: La labor que desempeñe contribuyó a mi bien-estar

### Pregunta literal

Durante el 2010,...: Mis capacidades laborales se han aprovechado

### Post-pregunta

Durante el 2010,...: La carga laboral que tuve fue excesiva.

### Instrucciones de entrevista

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

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

d. Mis capacidades laborales se han aprovechado: percepción del funcionario sobre si, en el desempeño de sus funciones, la entidad empleo adecuadamente sus capacidades intelectuales y físicas, a partir de su experiencia y saberes.

## La carga laboral que tuve fue excesiva. (C07E)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 2.8
	Desviación estándar: 1.3

### Descripción

Las labores asignadas exceden la capacidad, disponibilidad y horario de trabajo de los funcionarios

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

## La carga laboral que tuve fue excesiva. (C07E)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Pre-pregunta

Durante el 2010,...: Mis capacidades laborales se han aprovechado

### Pregunta literal

Durante el 2010,...: La carga laboral que tuve fue excesiva.

### Post-pregunta

Durante el 2010,...: Las tareas desempeñadas estimularon mi capacidad de innovación.

### Instrucciones de entrevista

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

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

e. La carga laboral que tuve fue excesiva: Las labores asignadas exceden la capacidad, disponibilidad y horario de trabajo de los funcionarios

## Las tareas desempeñadas estimularon mi capacidad de innovación. (C07F)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3.9
	Desviación estándar: 1

### Descripción

la percepción del funcionario acerca de si en su entidad se potencian sus facultades intelectuales para crear nuevas formas de efectuar las actividades y con ello incrementar la productividad laboral.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010,...: La carga laboral que tuve fue excesiva.

### Pregunta literal

Durante el 2010,...: Las tareas desempeñadas estimularon mi capacidad de innovación.

### Post-pregunta

Durante el 2010,...: El trabajo que desempeñe contribuyó a prestarle un mejor servicio a la ciudadanía.

### Instrucciones de entrevista

## Las tareas desempeñadas estimularon mi capacidad de innovación. (C07F)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

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

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

f. Las tareas desempeñadas estimularon mi capacidad de innovación: la percepción del funcionario acerca de si en su entidad se potencian sus facultades intelectuales para crear nuevas formas de efectuar las actividades y con ello incrementar la productividad laboral.

## El trabajo que desempeñe contribuyó a prestarle un mejor servicio a la ciudadanía. (C07G)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 4.4
	Desviación estándar: 0.8

#### Descripción

percepción de aporte a cambios sociales y servicios al ciudadano desde el lugar de trabajo.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010,...: Las tareas desempeñadas estimularon mi capacidad de innovación.

#### Pregunta literal

Durante el 2010,...: El trabajo que desempeñe contribuyó a prestarle un mejor servicio a la ciudadanía.

#### Post-pregunta

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad: Estabilidad laboral.

#### Instrucciones de entrevista

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

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

g. El trabajo que desempeñe contribuyó a prestarle un mejor servicio a la ciudadanía: percepción de aporte a cambios sociales y servicios al ciudadano desde el lugar de trabajo.

## Estabilidad laboral. (C08A)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 4.3
	Desviación estándar: 0.9

#### Descripción

La certeza que ofrece la entidad al funcionario sobre su continuidad en el cargo o en la entidad, o las garantía que ésta brinda.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010,...: El trabajo que desempeñe contribuyó a prestarle un mejor servicio a la ciudadanía.

#### Pregunta literal

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad: Estabilidad laboral.

#### Post-pregunta

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad: Posibilidades de acumular experiencia.

#### Instrucciones de entrevista

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

A continuación se enumeran diferentes razones que motivan al funcionario para trabajar en el sector público, específicamente en la entidad donde prestan sus servicios.

a. Estabilidad laboral: La certeza que ofrece la entidad al funcionario sobre su continuidad en el cargo o en la entidad, o las garantía que ésta brinda.

## Posibilidades de acumular experiencia. (C08B)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 4.3
	Desviación estándar: 0.9

#### Descripción

Las posibilidades de adquirir experiencia en relación a su campo laboral.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad: Estabilidad laboral.

## Posibilidades de acumular experiencia. (C08B)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Pregunta literal

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad: Posibilidades de acumular experiencia.

#### Post-pregunta

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad: Posibilidades de capacitación.

#### Instrucciones de entrevista

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

A continuación se enumeran diferentes razones que motivan al funcionario para trabajar en el sector público, específicamente en la entidad donde prestan sus servicios.

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

## Posibilidades de capacitación. (C08C)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numerico  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.7  
Desviación estándar: 1.2

#### Descripción

Las oportunidades de capacitación o de adquirir nuevos conocimientos que brinda la entidad.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad: Posibilidades de acumular experiencia.

#### Pregunta literal

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad: Posibilidades de capacitación.

#### Post-pregunta

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad: Prestigio Social.

#### Instrucciones de entrevista

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

A continuación se enumeran diferentes razones que motivan al funcionario para trabajar en el sector público, específicamente en la entidad donde prestan sus servicios.

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

## Prestigio Social. (C08D)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3.8
	Desviación estándar: 1.1

#### Descripción

Trabajar en una entidad pública es más atractivo en comparación con empleos del sector privado, debido a que le da estatus social a la persona.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad: Posibilidades de capacitación.

#### Pregunta literal

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad: Prestigio Social.

#### Post-pregunta

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad: Horarios de trabajo.

#### Instrucciones de entrevista

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

A continuación se enumeran diferentes razones que motivan al funcionario para trabajar en el sector público, específicamente en la entidad donde prestan sus servicios.

d. Prestigio social: Trabajar en una entidad pública es más atractivo en comparación con empleos del sector privado, debido a que le da estatus social a la persona.

## Horarios de trabajo. (C08E)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3.9
	Desviación estándar: 1

#### Descripción

La entidad pública cumple con el horario de trabajo legal y no constriñe el tiempo dedicado a la familia, a las relaciones sociales y otras actividades privadas.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

## Horarios de trabajo. (C08E)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad: Prestigio Social.

#### Pregunta literal

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad: Horarios de trabajo.

#### Post-pregunta

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad: Perspectiva de ascenso.

#### Instrucciones de entrevista

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

A continuación se enumeran diferentes razones que motivan al funcionario para trabajar en el sector público, específicamente en la entidad donde prestan sus servicios.

e. Horario de trabajo: La entidad pública cumple con el horario de trabajo legal y no constriñe el tiempo dedicado a la familia, a las relaciones sociales y otras actividades privadas.

## Perspectiva de ascenso. (C08F)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3  
Desviación estándar: 1.4

#### Descripción

una valoración coherente con el esfuerzo del funcionario genera expectativas de ascender en una carrera profesional dentro de la entidad.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad: Horarios de trabajo.

#### Pregunta literal

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad: Perspectiva de ascenso.

#### Post-pregunta

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad: Asignación salarial.

#### Instrucciones de entrevista

## Perspectiva de ascenso. (C08F)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

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

A continuación se enumeran diferentes razones que motivan al funcionario para trabajar en el sector público, específicamente en la entidad donde prestan sus servicios.

f. Perspectiva de ascenso: una valoración coherente con el esfuerzo del funcionario genera expectativas de ascender en una carrera profesional dentro de la entidad.

## Asignación salarial. (C08G)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3.2
	Desviación estándar: 1.3

#### Descripción

la remuneración salarial es mayor que en otros trabajos similares en el sector público o en el sector privado.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad: Perspectiva de ascenso.

#### Pregunta literal

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad: Asignación salarial.

#### Post-pregunta

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad: Oportunidades limitadas para obtener empleo por fuera de la entidad.

#### Instrucciones de entrevista

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

A continuación se enumeran diferentes razones que motivan al funcionario para trabajar en el sector público, específicamente en la entidad donde prestan sus servicios.

g. Asignación salarial: la remuneración salarial es mayor que en otros trabajos similares en el sector público o en el sector privado.

## Oportunidades limitadas para obtener empleo por fuera de la entidad. (C08H)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 2.8
	Desviación estándar: 1.3

### Descripción

el funcionario percibe que en otros espacios labores,(públicos y/o privados), sus capacidades no serían tan bien aprovechadas o valoradas, como en la entidad donde labora actualmente.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad: Asignación salarial.

### Pregunta literal

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad: Oportunidades limitadas para obtener empleo por fuera de la entidad.

### Post-pregunta

En el 2010, en la entidad,...:Las decisiones directivas relacionadas con el recurso humano se registraron formalmente

### Instrucciones de entrevista

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

A continuación se enumeran diferentes razones que motivan al funcionario para trabajar en el sector público, específicamente en la entidad donde prestan sus servicios.

h. Oportunidades limitadas para obtener empleo por fuera de la entidad: el funcionario percibe que en otros espacios labores,(públicos y/o privados), sus capacidades no serían tan bien aprovechadas o valoradas, como en la entidad donde labora actualmente.

## Las decisiones directivas relacionadas con el recurso humano se registraron formalmente (C09A)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3.8
	Desviación estándar: 1

### Descripción

a través de medio escrito, con los avales requeridos.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

## Las decisiones directivas relacionadas con el recurso humano se registraron formalmente (C09A)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad: Oportunidades limitadas para obtener empleo por fuera de la entidad.

### Pregunta literal

En el 2010, en la entidad,...:Las decisiones directivas relacionadas con el recurso humano se registraron formalmente

### Post-pregunta

En el 2010, en la entidad,...:Las tareas de los funcionarios se documentaron formalmente

### Instrucciones de entrevista

La pregunta hace referencia a la aplicación de normas de registro y publicidad en la administración del personal de planta, con el fin de conocer la existencia de soportes o evidencias del desempeño de las actividades de cada uno de los funcionarios dentro de la entidad.

a. Las decisiones directivas relacionadas con el recurso humano se registraron formalmente: a través de medio escrito, con los avales requeridos.

## Las tareas de los funcionarios se documentaron formalmente (C09B)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numerico

Ancho: 1

Decimales: 0

Rango: 1-5

Casos válidos: 19964

Inválido: 0

Mínimo: 1

Máximo: 5

Promedio: 3.9

Desviación estándar: 1

### Descripción

existe documentación que especifique las tareas de los funcionarios.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

En el 2010, en la entidad,...:Las decisiones directivas relacionadas con el recurso humano se registraron formalmente

### Pregunta literal

En el 2010, en la entidad,...:Las tareas de los funcionarios se documentaron formalmente

### Post-pregunta

En el 2010, en la entidad,...:Los conflictos laborales se resolvieron mediante mecanismos adecuados

### Instrucciones de entrevista

La pregunta hace referencia a la aplicación de normas de registro y publicidad en la administración del personal de planta, con el fin de conocer la existencia de soportes o evidencias del desempeño de las actividades de cada uno de los funcionarios dentro de la entidad.

b. Las tareas de los funcionarios se documentaron formalmente: existe documentación que especifique las tareas de los funcionarios.

Ayuda Conceptual:

Documentar formalmente: mediante cualquier tipo de documento, como circulares, memorandos, resoluciones entre otros.

## Los conflictos laborales se resolvieron mediante mecanismos adecuados (C09C)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.7  
Desviación estándar: 1.1

### Descripción

se recurrió a un conducto regular para resolver situaciones conflictivas al interior de la entidad.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

En el 2010, en la entidad,...:Las tareas de los funcionarios se documentaron formalmente

### Pregunta literal

En el 2010, en la entidad,...:Los conflictos laborales se resolvieron mediante mecanismos adecuados

### Post-pregunta

En el 2010, en la entidad,...:En la administración del recurso humano, se aplicaron procedimientos previamente establecidos

### Instrucciones de entrevista

La pregunta hace referencia a la aplicación de normas de registro y publicidad en la administración del personal de planta, con el fin de conocer la existencia de soportes o evidencias del desempeño de las actividades de cada uno de los funcionarios dentro de la entidad.

c. Los conflictos laborales se resolvieron mediante mecanismos adecuados: se recurrió a un conducto regular para resolver situaciones conflictivas al interior de la entidad.

## En la administración del recurso humano, se aplicaron procedimientos previamente establecidos (C09D)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.7  
Desviación estándar: 1.1

### Descripción

en todas las decisiones relacionadas con la administración del recurso humano, se tuvo en cuenta las normas previamente establecidas.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

En el 2010, en la entidad,...:Los conflictos laborales se resolvieron mediante mecanismos adecuados

### Pregunta literal

## En la administración del recurso humano, se aplicaron procedimientos previamente establecidos (C09D)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

En el 2010, en la entidad,...:En la administración del recurso humano, se aplicaron procedimientos previamente establecidos

#### Post-pregunta

En el 2010, en la entidad,...:Las reglas empleadas para el traslado, ascenso y retiro de los funcionarios se conocieron con suficiente antelación

#### Instrucciones de entrevista

La pregunta hace referencia a la aplicación de normas de registro y publicidad en la administración del personal de planta, con el fin de conocer la existencia de soportes o evidencias del desempeño de las actividades de cada uno de los funcionarios dentro de la entidad.

d. En la administración del recurso humano, se aplicaron procedimientos previamente establecidos: en todas las decisiones relacionadas con la administración del recurso humano, se tuvo en cuenta las normas previamente establecidas.

## Las reglas empleadas para el traslado, ascenso y retiro de los funcionarios se conocieron con suficiente antelación (C09E)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3.2
	Desviación estándar: 1.3

#### Descripción

conocimiento con suficiente antelación se relaciona a que los funcionarios deben haber recibido información sobre las reglas vigentes para los movimientos de personal al interior de la entidad.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

En el 2010, en la entidad,...:En la administración del recurso humano, se aplicaron procedimientos previamente establecidos

#### Pregunta literal

En el 2010, en la entidad,...:Las reglas empleadas para el traslado, ascenso y retiro de los funcionarios se conocieron con suficiente antelación

#### Post-pregunta

En el 2010, en la entidad,...:La rotación de personal impidió el desarrollo de las actividades programadas.

#### Instrucciones de entrevista

La pregunta hace referencia a la aplicación de normas de registro y publicidad en la administración del personal de planta, con el fin de conocer la existencia de soportes o evidencias del desempeño de las actividades de cada uno de los funcionarios dentro de la entidad.

e. Las reglas empleadas para el traslado, ascenso y retiro de los funcionarios se conocieron con suficiente antelación: conocimiento con suficiente antelación se relaciona a que los funcionarios deben haber recibido información sobre las reglas vigentes para los movimientos de personal al interior de la entidad.

## La rotación de personal impidió el desarrollo de las actividades programadas. (C10A)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

# La rotación de personal impidió el desarrollo de las actividades programadas. (C10A)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

## Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.3  
Desviación estándar: 1.2

## Descripción

indaga por problemas en el cumplimiento de las tareas programadas que implica el cambio de personal. Si es constante revela que no se ha concretado un personal adecuado, sin embargo este tipo de rotación no debe afectar el desarrollo de las actividades.

## Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

## Fuente de información

Directo

## Pre-pregunta

En el 2010, en la entidad,...:Las reglas empleadas para el traslado, ascenso y retiro de los funcionarios se conocieron con suficiente antelación.

## Pregunta literal

En el 2010, en la entidad,...:La rotación de personal impidió el desarrollo de las actividades programadas.

## Post-pregunta

En el 2010, en la entidad,...:El personal fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas.

## Instrucciones de entrevista

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

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

a. La rotación de personal impidió el desarrollo de las actividades programadas: indaga por problemas en el cumplimiento de las tareas programadas que implica el cambio de personal. Si es constante revela que no se ha concretado un personal adecuado, sin embargo este tipo de rotación no debe afectar el desarrollo de las actividades.

# El personal fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas. (C10B)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

## Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.1  
Desviación estándar: 1.2

## Descripción

el número de funcionarios que se necesita para cumplir las tareas programadas es suficiente.

## Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

## Fuente de información

Directo

## Pre-pregunta

## El personal fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas. (C10B)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

En el 2010, en la entidad,...:La rotación de personal impidió el desarrollo de las actividades programadas.

#### Pregunta literal

En el 2010, en la entidad,...:El personal fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas.

#### Post-pregunta

En el 2010, en la entidad,...:Los perfiles de los funcionarios correspondieron a las actividades asignadas.

#### Instrucciones de entrevista

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

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

b. El personal fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas: el número de funcionarios que se necesita para cumplir las tareas programadas es suficiente.

## Los perfiles de los funcionarios correspondieron a las actividades asignadas. (C10C)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numerico  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.3  
Desviación estándar: 1.2

#### Descripción

el funcionario contratado o asignado a un cargo específico cumplió con las exigencias que requiere el cargo.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

En el 2010, en la entidad,...:El personal fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas.

#### Pregunta literal

En el 2010, en la entidad,...:Los perfiles de los funcionarios correspondieron a las actividades asignadas.

#### Post-pregunta

En el 2010, en la entidad,...:Para funciones similares, los honorarios del personal contratista respecto a los salarios del personal de carrera, fueron excesivos.

#### Instrucciones de entrevista

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

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

c. Los perfiles de los funcionarios correspondieron a las actividades asignadas: el funcionario contratado o asignado a un cargo específico cumplió con las exigencias que requiere el cargo.

Ayuda conceptual:

El perfil del funcionario está compuesto por las características requeridas de él para desarrollar sus funciones, tales como estudios realizados y la experiencia relevante para el cargo

Para funciones similares, los honorarios del personal contratista respecto a los salarios del personal de carrera, fueron excesivos. (C10D)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3
	Desviación estándar: 1.3

#### Descripción

se refiere a la razón de salarios devengados entre el personal contratista y el personal de planta.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

En el 2010, en la entidad,...: Los perfiles de los funcionarios correspondieron a las actividades asignadas.

#### Pregunta literal

En el 2010, en la entidad,...: Para funciones similares, los honorarios del personal contratista respecto a los salarios del personal de carrera, fueron excesivos.

#### Post-pregunta

En el 2010, en la entidad,...: La cantidad de personal contratista para apoyar el personal de planta, fue excesivo.

#### Instrucciones de entrevista

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

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

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

La cantidad de personal contratista para apoyar el personal de planta, fue excesivo. (C10E)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3.3
	Desviación estándar: 1.3

#### Descripción

Si para desarrollar una actividad específica el personal contratista que participó en ella fue más que proporcional con respecto al personal de carrera.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

## La cantidad de personal contratista para apoyar el personal de planta, fue excesivo. (C10E)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

En el 2010, en la entidad,...:Para funciones similares, los honorarios del personal contratista respecto a los salarios del personal de carrera, fueron excesivos

#### Pregunta literal

En el 2010, en la entidad,...:La cantidad de personal contratista para apoyar el personal de planta, fue excesivo.

#### Post-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, ...: Fue de conocimiento público

#### Instrucciones de entrevista

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

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

e. La cantidad de personal contratista para apoyar el personal de planta, fue excesivo: Si para desarrollar una actividad específica el personal contratista que participó en ella fue más que proporcional con respecto al personal de carrera.

## Fue de conocimiento público (C11A)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.3  
Desviación estándar: 1.3

#### Descripción

por conocimiento público, en este proceso, se entiende que prima el acceso oportuno y sin obstrucción a la información pública relacionada con los procedimientos para participar en la selección y elección de los funcionarios.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

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

#### Pregunta literal

Durante el 2010, en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, ...: Fue de conocimiento público

#### Post-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, ...: Siguió criterios formalmente establecidos

#### Instrucciones de entrevista

## Fue de conocimiento público (C11A)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Ayuda conceptual:

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

Recomendación: Debe enunciar nuevamente el artículo 5 de la Ley 79 de 1993, con el fin de recordar al encuestado la confidencialidad de la información suministrada.

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

De esta forma los literales de esta pregunta indagan que tan de acuerdo están o no con el uso de algún tipo de factores en este proceso contractual.

a. Fue de conocimiento público: por conocimiento público, en este proceso, se entiende que prima el acceso oportuno y sin obstrucción a la información pública relacionada con los procedimientos para participar en la selección y elección de los funcionarios.

## Siguió criterios formalmente establecidos (C11B)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.5  
Desviación estándar: 1.2

#### Descripción

se quiere indagar si se siguen los pasos establecidos legalmente y por la entidad para llevar a cabo el proceso de contratación de funcionarios de libre nombramiento y remoción.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, ...: Fue de conocimiento público

#### Pregunta literal

Durante el 2010, en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, ...: Siguió criterios formalmente establecidos

#### Post-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, ...: Se realizó teniendo en cuenta las competencias laborales

#### Instrucciones de entrevista

Ayuda conceptual:

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

Recomendación: Debe enunciar nuevamente el artículo 5 de la Ley 79 de 1993, con el fin de recordar al encuestado la confidencialidad de la información suministrada.

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

De esta forma los literales de esta pregunta indagan que tan de acuerdo están o no con el uso de algún tipo de factores en este proceso contractual.

b. Siguió criterios formalmente establecidos: se quiere indagar si se siguen los pasos establecidos legalmente y por la entidad para llevar a cabo el proceso de contratación de funcionarios de libre nombramiento y remoción.

## Se realizó teniendo en cuenta las competencias laborales (C11C)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3.4
	Desviación estándar: 1.3

### Descripción

se refiere a si en la entidad se tiene en cuenta la calificación profesional y la experiencia laboral para la vinculación de personal de libre nombramiento y remoción.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, ...: Siguió criterios formalmente establecidos

### Pregunta literal

Durante el 2010, en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, ...: Se realizó teniendo en cuenta las competencias laborales

### Post-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, ...: Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad

### Instrucciones de entrevista

Ayuda conceptual:

El funcionario de libre nombramiento y remoción es aquel que es nominado de forma discrecional y que posee las condiciones idóneas para desempeñar las funciones asignadas, así mismo su retiro debe estar plenamente justificado  
Recomendación: Debe enunciar nuevamente el artículo 5 de la Ley 79 de 1993, con el fin de recordar al encuestado la confidencialidad de la información suministrada.

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

De esta forma los literales de esta pregunta indagan que tan de acuerdo están o no con el uso de algún tipo de factores en este proceso contractual.

c. Se realizó teniendo en cuenta las competencias laborales: se refiere a si en la entidad se tiene en cuenta la calificación profesional y la experiencia laboral para la vinculación de personal de libre nombramiento y remoción.

## Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad (C11D)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3.2
	Desviación estándar: 1.3

### Descripción

se entiende como el uso de las relaciones personales, familiares o de amistad con el fin de conseguir beneficios o ventajas ilegales para la vinculación.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

## Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad (C11D)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, ...: Se realizó teniendo en cuenta las competencias laborales

#### Pregunta literal

Durante el 2010, en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, ...: Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad

#### Post-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, ...: Se basó en influencias políticas

#### Instrucciones de entrevista

Ayuda conceptual:

El funcionario de libre nombramiento y remoción es aquel que es nominado de forma discrecional y que posee las condiciones idóneas para desempeñar las funciones asignadas, así mismo su retiro debe estar plenamente justificado  
Recomendación: Debe enunciar nuevamente el artículo 5 de la Ley 79 de 1993, con el fin de recordar al encuestado la confidencialidad de la información suministrada.

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

De esta forma los literales de esta pregunta indagan que tan de acuerdo están o no con el uso de algún tipo de factores en este proceso contractual.

d. Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad: se entiende como el uso de las relaciones personales, familiares o de amistad con el fin de conseguir beneficios o ventajas ilegales para la vinculación.

## Se basó en influencias políticas (C11E)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numerico  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.2  
Desviación estándar: 1.3

#### Descripción

se entiende como el uso de la posición política con el fin de conseguir beneficios o ventajas en el nombramiento de los funcionarios.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, ...: Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad

#### Pregunta literal

Durante el 2010, en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, ...: Se basó en influencias políticas

#### Post-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, ...: Se basó en vínculos regionalistas

#### Instrucciones de entrevista

## Se basó en influencias políticas (C11E)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Ayuda conceptual:

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

Recomendación: Debe enunciar nuevamente el artículo 5 de la Ley 79 de 1993, con el fin de recordar al encuestado la confidencialidad de la información suministrada.

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

De esta forma los literales de esta pregunta indagan que tan de acuerdo están o no con el uso de algún tipo de factores en este proceso contractual.

e. Se basó en influencias políticas: se entiende como el uso de la posición política con el fin de conseguir beneficios o ventajas en el nombramiento de los funcionarios.

## Se basó en vínculos regionalistas (C11F)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numerico

Ancho: 1

Decimales: 0

Rango: 1-5

Casos válidos: 19964

Inválido: 0

Mínimo: 1

Máximo: 5

Promedio: 3.5

Desviación estándar: 1.2

#### Descripción

se entiende como el uso de relaciones entre personas de la misma región para conseguir beneficios o ventajas en el nombramiento de los funcionarios

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, ...: Se basó en influencias políticas

#### Pregunta literal

Durante el 2010, en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, ...: Se basó en vínculos regionalistas

#### Post-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, ...: Se basó en pagos extraoficiales

#### Instrucciones de entrevista

Ayuda conceptual:

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

Recomendación: Debe enunciar nuevamente el artículo 5 de la Ley 79 de 1993, con el fin de recordar al encuestado la confidencialidad de la información suministrada.

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

De esta forma los literales de esta pregunta indagan que tan de acuerdo están o no con el uso de algún tipo de factores en este proceso contractual.

f. Se basó en vínculos regionalistas: se entiende como el uso de relaciones entre personas de la misma región para conseguir beneficios o ventajas en el nombramiento de los funcionarios

## Se basó en pagos extraoficiales (C11G)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numerico	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 4
	Desviación estándar: 0.9

### Descripción

se refiere a pagos que se hacen con el fin de obtener algún beneficio en el nombramiento de los funcionarios, pagos que están por fuera de la ética pública o de la normatividad establecida para realizar los trámites de selección y nombramiento de personal.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, ...: Se basó en vínculos regionalistas

### Pregunta literal

Durante el 2010, en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, ...: Se basó en pagos extraoficiales

### Post-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, ...: Se basó en intercambio de favores

### Instrucciones de entrevista

Ayuda conceptual:

El funcionario de libre nombramiento y remoción es aquel que es nominado de forma discrecional y que posee las condiciones idóneas para desempeñar las funciones asignadas, así mismo su retiro debe estar plenamente justificado  
Recomendación: Debe enunciar nuevamente el artículo 5 de la Ley 79 de 1993, con el fin de recordar al encuestado la confidencialidad de la información suministrada.

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

De esta forma los literales de esta pregunta indagan que tan de acuerdo están o no con el uso de algún tipo de factores en este proceso contractual.

g. Se basó en pagos extraoficiales: se refiere a pagos que se hacen con el fin de obtener algún beneficio en el nombramiento de los funcionarios, pagos que están por fuera de la ética pública o de la normatividad establecida para realizar los trámites de selección y nombramiento de personal.

## Se basó en intercambio de favores (C11H)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numerico	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3.6
	Desviación estándar: 1.2

### Descripción

se entiende como el nombramiento de un funcionario a cambio de algún favor o beneficio personal.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

## Se basó en intercambio de favores (C11H)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, ...: Se basó en pagos extraoficiales

#### Pregunta literal

Durante el 2010, en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, ...: Se basó en intercambio de favores

#### Post-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la contratación del personal contratista ...: Siguió criterios formalmente establecidos

#### Instrucciones de entrevista

Ayuda conceptual:

El funcionario de libre nombramiento y remoción es aquel que es nominado de forma discrecional y que posee las condiciones idóneas para desempeñar las funciones asignadas, así mismo su retiro debe estar plenamente justificado. Recomendación: Debe enunciar nuevamente el artículo 5 de la Ley 79 de 1993, con el fin de recordar al encuestado la confidencialidad de la información suministrada.

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

De esta forma los literales de esta pregunta indagan que tan de acuerdo están o no con el uso de algún tipo de factores en este proceso contractual.

h. Se basó en intercambio de favores: se entiende como el nombramiento de un funcionario a cambio de algún favor o beneficio personal.

## Siguió criterios formalmente establecidos (C12A)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numerico  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.7  
Desviación estándar: 1.1

#### Descripción

se quiere indagar si se siguen los pasos establecidos legalmente y por la entidad para llevar a cabo el proceso de contratación de personal que no es de planta y se emplea para apoyar procesos administrativos u operativos.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, ...: Se basó en intercambio de favores

#### Pregunta literal

Durante el 2010, en la entidad, la contratación del personal contratista ...: Siguió criterios formalmente establecidos

#### Post-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la contratación del personal contratista ...: Fue de conocimiento público

#### Instrucciones de entrevista

## Siguió criterios formalmente establecidos (C12A)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Recomendación: Debe enunciar nuevamente el artículo 5 de la Ley 79 de 1993, con el fin de recordar al encuestado la confidencialidad de la información suministrada.

Con esta pregunta busca conocer cuales son los principales factores que explican la elección y el tipo de funcionarios que son contratados como personal contratista.

De esta forma los literales de esta pregunta indagan si se toman en cuenta este tipo de factores en este proceso contractual.

a. Siguió criterios formalmente establecidos: se quiere indagar si se siguen los pasos establecidos legalmente y por la entidad para llevar a cabo el proceso de contratación de personal que no es de planta y se emplea para apoyar procesos administrativos u operativos.

## Fue de conocimiento público (C12B)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3.4
	Desviación estándar: 1.3

#### Descripción

por conocimiento público, en este proceso, se entiende que prima el acceso oportuno y sin obstrucción a la información pública relacionada con los procedimientos para participar en la selección y elección de los contratistas.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la contratación del personal contratista ...: Siguió criterios formalmente establecidos

#### Pregunta literal

Durante el 2010, en la entidad, la contratación del personal contratista ...: Fue de conocimiento público

#### Post-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la contratación del personal contratista ...: Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad

#### Instrucciones de entrevista

Recomendación: Debe enunciar nuevamente el artículo 5 de la Ley 79 de 1993, con el fin de recordar al encuestado la confidencialidad de la información suministrada.

Con esta pregunta busca conocer cuales son los principales factores que explican la elección y el tipo de funcionarios que son contratados como personal contratista.

De esta forma los literales de esta pregunta indagan si se toman en cuenta este tipo de factores en este proceso contractual.

b. Fue de conocimiento público: por conocimiento público, en este proceso, se entiende que prima el acceso oportuno y sin obstrucción a la información pública relacionada con los procedimientos para participar en la selección y elección de los contratistas.

## Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad (C12C)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

## Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad (C12C)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.3  
Desviación estándar: 1.3

#### Descripción

se entiende como el uso de las relaciones personales, familiares o de amistad con el fin de conseguir beneficios o ventajas ilegales para la vinculación

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la contratación del personal contratista ...: Fue de conocimiento público

#### Pregunta literal

Durante el 2010, en la entidad, la contratación del personal contratista ...: Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad

#### Post-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la contratación del personal contratista ...: Se basó en influencias políticas

#### Instrucciones de entrevista

Recomendación: Debe enunciar nuevamente el artículo 5 de la Ley 79 de 1993, con el fin de recordar al encuestado la confidencialidad de la información suministrada.

Con esta pregunta busca conocer cuales son los principales factores que explican la elección y el tipo de funcionarios que son contratados como personal contratista.

De esta forma los literales de esta pregunta indagan si se toman en cuenta este tipo de factores en este proceso contractual.

c. Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad: se entiende como el uso de las relaciones personales, familiares o de amistad con el fin de conseguir beneficios o ventajas ilegales para la vinculación

## Se basó en influencias políticas (C12D)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.4  
Desviación estándar: 1.3

#### Descripción

se entiende como el uso de la posición política con el fin de conseguir beneficios o ventajas en el nombramiento de los contratistas

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la contratación del personal contratista ...: Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad

#### Pregunta literal

Durante el 2010, en la entidad, la contratación del personal contratista ...: Se basó en influencias políticas

## Se basó en influencias políticas (C12D)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Post-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la contratación del personal contratista ...: Se basó en vínculos regionalistas

### Instrucciones de entrevista

Recomendación: Debe enunciar nuevamente el artículo 5 de la Ley 79 de 1993, con el fin de recordar al encuestado la confidencialidad de la información suministrada.

Con esta pregunta busca conocer cuales son los principales factores que explican la elección y el tipo de funcionarios que son contratados como personal contratista.

De esta forma los literales de esta pregunta indagan si se toman en cuenta este tipo de factores en este proceso contractual.

d. Se basó en influencias políticas: se entiende como el uso de la posición política con el fin de conseguir beneficios o ventajas en el nombramiento de los contratistas

## Se basó en vínculos regionalistas (C12E)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numerico  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.5  
Desviación estándar: 1.2

### Descripción

se entiende como el uso de relaciones entre personas de la misma región para conseguir beneficios o ventajas en el nombramiento de los contratistas

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la contratación del personal contratista ...: Se basó en influencias políticas

### Pregunta literal

Durante el 2010, en la entidad, la contratación del personal contratista ...: Se basó en vínculos regionalistas

### Post-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la contratación del personal contratista ...: Se basó en las competencias de los aspirantes (educación y experiencia)

### Instrucciones de entrevista

Recomendación: Debe enunciar nuevamente el artículo 5 de la Ley 79 de 1993, con el fin de recordar al encuestado la confidencialidad de la información suministrada.

Con esta pregunta busca conocer cuales son los principales factores que explican la elección y el tipo de funcionarios que son contratados como personal contratista.

De esta forma los literales de esta pregunta indagan si se toman en cuenta este tipo de factores en este proceso contractual.

e. Se basó en vínculos regionalistas: se entiende como el uso de relaciones entre personas de la misma región para conseguir beneficios o ventajas en el nombramiento de los contratistas

## Se basó en las competencias de los aspirantes (educación y experiencia) (C12F)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

## Se basó en las competencias de los aspirantes (educación y experiencia) (C12F)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Rango: 1-5

Casos válidos: 19964

Inválido: 0

Mínimo: 1

Máximo: 5

Promedio: 3.3

Desviación estándar: 1.3

### Descripción

las competencias se pueden representar en experiencias profesionales, méritos, desempeño, nivel educativo, pruebas escritas o entrevistas.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la contratación del personal contratista ...: Se basó en vínculos regionalistas

### Pregunta literal

Durante el 2010, en la entidad, la contratación del personal contratista ...: Se basó en las competencias de los aspirantes (educación y experiencia)

### Post-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la contratación del personal contratista ...: Se basó en pagos extraoficiales

### Instrucciones de entrevista

Recomendación: Debe enunciar nuevamente el artículo 5 de la Ley 79 de 1993, con el fin de recordar al encuestado la confidencialidad de la información suministrada.

Con esta pregunta busca conocer cuales son los principales factores que explican la elección y el tipo de funcionarios que son contratados como personal contratista.

De esta forma los literales de esta pregunta indagan si se toman en cuenta este tipo de factores en este proceso contractual.

f. Se basó en las competencias de los aspirantes (educación y experiencia): las competencias se pueden representar en experiencias profesionales, méritos, desempeño, nivel educativo, pruebas escritas o entrevistas.

## Se basó en pagos extraoficiales (C12G)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Rango: 1-5

Casos válidos: 19964

Inválido: 0

Mínimo: 1

Máximo: 5

Promedio: 3.9

Desviación estándar: 0.9

### Descripción

se refiere a pagos que se hacen con el fin de obtener el nombramiento de los contratistas, pagos que están por fuera de la ética pública o de la normatividad establecida para realizar los trámites de selección y nombramiento de contratistas.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la contratación del personal contratista ...: Se basó en las competencias de los aspirantes (educación y experiencia)

### Pregunta literal

## Se basó en pagos extraoficiales (C12G)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Durante el 2010, en la entidad, la contratación del personal contratista ...: Se basó en pagos extraoficiales

#### Post-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la contratación del personal contratista ...: Se basó en intercambio de favores

#### Instrucciones de entrevista

Recomendación: Debe enunciar nuevamente el artículo 5 de la Ley 79 de 1993, con el fin de recordar al encuestado la confidencialidad de la información suministrada.

Con esta pregunta busca conocer cuales son los principales factores que explican la elección y el tipo de funcionarios que son contratados como personal contratista.

De esta forma los literales de esta pregunta indagan si se toman en cuenta este tipo de factores en este proceso contractual.

g. Se basó en pagos extraoficiales: se refiere a pagos que se hacen con el fin de obtener el nombramiento de los contratistas, pagos que están por fuera de la ética pública o de la normatividad establecida para realizar los trámites de selección y nombramiento de contratistas.

## Se basó en intercambio de favores (C12H)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.7  
Desviación estándar: 1.2

#### Descripción

se entiende como el nombramiento de un contratista a cambio de algún favor o beneficio personal.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la contratación del personal contratista ...: Se basó en pagos extraoficiales

#### Pregunta literal

Durante el 2010, en la entidad, la contratación del personal contratista ...: Se basó en intercambio de favores

#### Post-pregunta

Los concursos para suplir vacantes en el personal de planta,...:Promueven condiciones de igualdad entre los aspirantes.

#### Instrucciones de entrevista

Recomendación: Debe enunciar nuevamente el artículo 5 de la Ley 79 de 1993, con el fin de recordar al encuestado la confidencialidad de la información suministrada.

Con esta pregunta busca conocer cuales son los principales factores que explican la elección y el tipo de funcionarios que son contratados como personal contratista.

De esta forma los literales de esta pregunta indagan si se toman en cuenta este tipo de factores en este proceso contractual.

h. Se basó en intercambio de favores: se entiende como el nombramiento de un contratista a cambio de algún favor o beneficio personal.

## Promueven condiciones de igualdad entre los aspirantes. (C13A)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

## Promueven condiciones de igualdad entre los aspirantes. (C13A)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.4  
Desviación estándar: 1.3

#### Descripción

permite un trato igualitario a todos los aspirantes, independientemente de si pertenecen o no a la administración pública, es decir que no favorecen a los funcionarios en provisionalidad.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la contratación del personal contratista ...: Se basó en intercambio de favores

#### Pregunta literal

Los concursos para suplir vacantes en el personal de planta,...:Promueven condiciones de igualdad entre los aspirantes.

#### Post-pregunta

Los concursos para suplir vacantes en el personal de planta,...:Conducen a la profesionalización de la función pública.

#### Instrucciones de entrevista

Recomendación: Debe enunciar nuevamente el artículo 5 de la Ley 79 de 1993, con el fin de recordar al encuestado la confidencialidad de la información suministrada.

La pregunta de esta sección tiene como objetivo conocer la percepción de los funcionarios respecto al esfuerzo del gobierno nacional por facilitar el desarrollo del personal de planta en Colombia, garantizando que lleguen a las entidades públicas los profesionales más idóneos y con vocación de servicio.

Esta pregunta se refiere a atributos que se espera cumpla la implementación de concursos de mérito, dirigidos a modernizar la gestión de las entidades públicas objeto de ellos.

Los literales de ésta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario frente a diferentes condiciones inherentes a los concursos de meritocracia:

a. Promueven condiciones de igualdad entre los aspirantes: permite un trato igualitario a todos los aspirantes, independientemente de si pertenecen o no a la administración pública, es decir que no favorecen a los funcionarios en provisionalidad.

## Conducen a la profesionalización de la función pública. (C13B)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.6  
Desviación estándar: 1.2

#### Descripción

es uno de las condiciones relacionadas con la gestión pública moderna que implica que los concursos y las personas que cubran los vacantes tengan alta preparación científica o técnica.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

## Conducen a la profesionalización de la función pública. (C13B)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Los concursos para suplir vacantes en el personal de planta,...:Promueven condiciones de igualdad entre los aspirantes.

#### Pregunta literal

Los concursos para suplir vacantes en el personal de planta,...:Conducen a la profesionalización de la función pública.

#### Post-pregunta

Los concursos para suplir vacantes en el personal de planta,...:Se caracterizan por su transparencia.

#### Instrucciones de entrevista

Recomendación: Debe enunciar nuevamente el artículo 5 de la Ley 79 de 1993, con el fin de recordar al encuestado la confidencialidad de la información suministrada.

La pregunta de esta sección tiene como objetivo conocer la percepción de los funcionarios respecto al esfuerzo del gobierno nacional por facilitar el desarrollo del personal de planta en Colombia, garantizando que lleguen a las entidades públicas los profesionales más idóneos y con vocación de servicio.

Esta pregunta se refiere a atributos que se espera cumpla la implementación de concursos de mérito, dirigidos a modernizar la gestión de las entidades públicas objeto de ellos.

Los literales de ésta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario frente a diferentes condiciones inherentes a los concursos de meritocracia:

b. Conducen a la profesionalización de la función pública: es uno de las condiciones relacionadas con la gestión pública moderna que implica que los concursos y las personas que cubran los vacantes tengan alta preparación científica o técnica.

## Se caracterizan por su transparencia. (C13C)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.4  
Desviación estándar: 1.3

#### Descripción

condición mínima de ética que exige la publicidad sobre los pormenores del avance del concurso, con el fin de conocer su desarrollo y las dificultades por las que atraviesa.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Los concursos para suplir vacantes en el personal de planta,...:Conducen a la profesionalización de la función pública

#### Pregunta literal

Los concursos para suplir vacantes en el personal de planta,...:Se caracterizan por su transparencia.

#### Post-pregunta

Durante el 2010, en la entidad,...:El suministro de implementos de trabajo fue suficiente para cumplir con las labores asignadas

#### Instrucciones de entrevista

## Se caracterizan por su transparencia. (C13C)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Recomendación: Debe enunciar nuevamente el artículo 5 de la Ley 79 de 1993, con el fin de recordar al encuestado la confidencialidad de la información suministrada.

La pregunta de esta sección tiene como objetivo conocer la percepción de los funcionarios respecto al esfuerzo del gobierno nacional por facilitar el desarrollo del personal de planta en Colombia, garantizando que lleguen a las entidades públicas los profesionales más idóneos y con vocación de servicio.

Esta pregunta se refiere a atributos que se espera cumpla la implementación de concursos de mérito, dirigidos a modernizar la gestión de las entidades públicas objeto de ellos.

Los literales de ésta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario frente a diferentes condiciones inherentes a los concursos de meritocracia:

c. Se caracterizan por su transparencia: condición mínima de ética que exige la publicidad sobre los pormenores del avance del concurso, con el fin de conocer su desarrollo y las dificultades por las que atraviesa.

## El suministro de implementos de trabajo fue suficiente para cumplir con las labores asignadas (D14A)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numerico  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.6  
Desviación estándar: 1.2

#### Descripción

indaga sobre la disponibilidad de materiales como computadores, impresoras, scanner, fotocopadoras, hojas, lápices, esferos y demás elementos necesarios para el desempeño de las funciones de la oficina.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Los concursos para suplir vacantes en el personal de planta,...:Se caracterizan por su transparencia.

#### Pregunta literal

Durante el 2010, en la entidad,...:El suministro de implementos de trabajo fue suficiente para cumplir con las labores asignadas

#### Post-pregunta

Durante el 2010, en la entidad,...:Las ayudas tecnológicas y de comunicación fueron suficientes para las tareas encomendadas

#### Instrucciones de entrevista

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

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

a. El suministro de implementos de trabajo fue suficiente para cumplir con las labores asignadas: indaga sobre la disponibilidad de materiales como computadores, impresoras, scanner, fotocopadoras, hojas, lápices, esferos y demás elementos necesarios para el desempeño de las funciones de la oficina.

## Las ayudas tecnológicas y de comunicación fueron suficientes para las tareas encomendadas (D14B)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.6  
Desviación estándar: 1.2

### Descripción

hace referencia al conjunto de instrumentos, herramientas y medios de comunicación como la telefonía, los computadores, el correo electrónico y la Internet que permiten comunicarse entre si a las personas u organizaciones.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, en la entidad,...:El suministro de implementos de trabajo fue suficiente para cumplir con las labores asignadas

### Pregunta literal

Durante el 2010, en la entidad,...:Las ayudas tecnológicas y de comunicación fueron suficientes para las tareas encomendadas

### Post-pregunta

Durante el 2010, en la entidad,...:Los espacios de trabajo fueron suficientes para desempeñar las labores asignadas.

### Instrucciones de entrevista

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

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

b. Las ayudas tecnológicas y de comunicación fueron suficientes para las tareas encomendadas: hace referencia al conjunto de instrumentos, herramientas y medios de comunicación como la telefonía, los computadores, el correo electrónico y la Internet que permiten comunicarse entre si a las personas u organizaciones.

## Los espacios de trabajo fueron suficientes para desempeñar las labores asignadas. (D14C)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.5  
Desviación estándar: 1.3

### Descripción

indagan sobre si los sitios de trabajo donde los funcionarios laboran, correspondieron en términos de cantidad, con el trabajo realizado.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

## Los espacios de trabajo fueron suficientes para desempeñar las labores asignadas. (D14C)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Pre-pregunta

Durante el 2010, en la entidad,...:Las ayudas tecnológicas y de comunicación fueron suficientes para las tareas encomendadas

### Pregunta literal

Durante el 2010, en la entidad,...:Los espacios de trabajo fueron suficientes para desempeñar las labores asignadas.

### Post-pregunta

Durante el 2010, la contratación de bienes y servicios, ...:Fue de conocimiento público

### Instrucciones de entrevista

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

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

c. Los espacios de trabajo fueron suficientes para desempeñar las labores asignadas: indagan sobre sí los sitios de trabajo donde los funcionarios laboran, correspondieron en términos de cantidad, con el trabajo realizado.

## Fue de conocimiento público (D15A)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.7  
Desviación estándar: 1.1

### Descripción

por conocimiento público en este proceso se entiende que prima el acceso oportuno y sin obstrucción a la información pública relacionada con procedimientos, costos y recursos.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, en la entidad,...:Los espacios de trabajo fueron suficientes para desempeñar las labores asignadas.

### Pregunta literal

Durante el 2010, la contratación de bienes y servicios, ...:Fue de conocimiento público

### Post-pregunta

Durante el 2010, la contratación de bienes y servicios, ...:Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad

### Instrucciones de entrevista

Con esta pregunta se conocen los principales factores que explican la contratación de bienes y servicios, con el fin de saber qué tanto el proceso estuvo influido por prácticas irregulares.

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

a. Fue de conocimiento público: por conocimiento público en este proceso se entiende que prima el acceso oportuno y sin obstrucción a la información pública relacionada con procedimientos, costos y recursos.

## Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad (D15B)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

## Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad (D15B)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3.8
	Desviación estándar: 1

### Descripción

se entiende como el uso de las relaciones personales, familiares o de amistad con el fin de conseguir beneficios o ventajas ilegales para la asignación de los contratos de suministro de bienes, construcción, mantenimiento u operación de obra pública.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, la contratación de bienes y servicios, ...: Fue de conocimiento público

### Pregunta literal

Durante el 2010, la contratación de bienes y servicios, ...: Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad

### Post-pregunta

Durante el 2010, la contratación de bienes y servicios, ...: Se basó en influencias políticas

### Instrucciones de entrevista

Con esta pregunta se conocen los principales factores que explican la contratación de bienes y servicios, con el fin de saber qué tanto el proceso estuvo influido por prácticas irregulares.

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

b. Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad: se entiende como el uso de las relaciones personales, familiares o de amistad con el fin de conseguir beneficios o ventajas ilegales para la asignación de los contratos de suministro de bienes, construcción, mantenimiento u operación de obra pública.

## Se basó en influencias políticas (D15C)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3.8
	Desviación estándar: 1.1

### Descripción

se entiende como el uso de la posición política con el fin de conseguir beneficios o ventajas en la asignación de los contratos de suministro de bienes, construcción, mantenimiento u operación de obra pública.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, la contratación de bienes y servicios, ...: Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad

### Pregunta literal

Durante el 2010, la contratación de bienes y servicios, ...: Se basó en influencias políticas

## Se basó en influencias políticas (D15C)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Post-pregunta

Durante el 2010, la contratación de bienes y servicios, ...:Se basó en vínculos regionalistas

### Instrucciones de entrevista

Con esta pregunta se conocen los principales factores que explican la contratación de bienes y servicios, con el fin de saber qué tanto el proceso estuvo influido por prácticas irregulares.

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

c. Se basó en influencias políticas: se entiende como el uso de la posición política con el fin de conseguir beneficios o ventajas en la asignación de los contratos de suministro de bienes, construcción, mantenimiento u operación de obra pública.

## Se basó en vínculos regionalistas (D15D)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.8  
Desviación estándar: 1

### Descripción

se entiende como el uso de relaciones entre personas de la misma región para conseguir beneficios o ventajas en la asignación de los contratos de suministro de bienes, construcción, mantenimiento u operación de obra pública.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, la contratación de bienes y servicios, ...:Se basó en influencias políticas

### Pregunta literal

Durante el 2010, la contratación de bienes y servicios, ...:Se basó en vínculos regionalistas

### Post-pregunta

Durante el 2010, la contratación de bienes y servicios, ...:Se basó en pagos extraoficiales

### Instrucciones de entrevista

Con esta pregunta se conocen los principales factores que explican la contratación de bienes y servicios, con el fin de saber qué tanto el proceso estuvo influido por prácticas irregulares.

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

d. Se basó en vínculos regionalistas: se entiende como el uso de relaciones entre personas de la misma región para conseguir beneficios o ventajas en la asignación de los contratos de suministro de bienes, construcción, mantenimiento u operación de obra pública.

## Se basó en pagos extraoficiales (D15E)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

## Se basó en pagos extraoficiales (D15E)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 4  
Desviación estándar: 0.9

#### Descripción

se refiere a pagos que se pueden hacer con el fin de obtener algún beneficio que estén por fuera de lo legal en la asignación de los contratos de suministro de bienes, construcción, mantenimiento u operación de obra pública.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, la contratación de bienes y servicios, ...:Se basó en vínculos regionalistas

#### Pregunta literal

Durante el 2010, la contratación de bienes y servicios, ...:Se basó en pagos extraoficiales

#### Post-pregunta

Durante el 2010, la contratación de bienes y servicios, ...:Se basó en intercambio de favores

#### Instrucciones de entrevista

Con esta pregunta se conocen los principales factores que explican la contratación de bienes y servicios, con el fin de saber qué tanto el proceso estuvo influido por prácticas irregulares.

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

e. Se basó en pagos extraoficiales: se refiere a pagos que se pueden hacer con el fin de obtener algún beneficio que estén por fuera de lo legal en la asignación de los contratos de suministro de bienes, construcción, mantenimiento u operación de obra pública.

## Se basó en intercambio de favores (D15F)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.8  
Desviación estándar: 1

#### Descripción

se entiende como un medio para conseguir algún favor o beneficio personal por parte de quienes participan en el proceso de asignación de los contratos de suministro de bienes, construcción, mantenimiento u operación de obra pública.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, la contratación de bienes y servicios, ...:Se basó en pagos extraoficiales

#### Pregunta literal

Durante el 2010, la contratación de bienes y servicios, ...:Se basó en intercambio de favores

#### Post-pregunta

Durante el 2010, la contratación de bienes y servicios, ...:Incluyó requisitos que no eran necesarios

## Se basó en intercambio de favores (D15F)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Instrucciones de entrevista

Con esta pregunta se conocen los principales factores que explican la contratación de bienes y servicios, con el fin de saber qué tanto el proceso estuvo influido por prácticas irregulares.

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

f. Se basó en intercambio de favores: se entiende como un medio para conseguir algún favor o beneficio personal por parte de quienes participan en el proceso de asignación de los contratos de suministro de bienes, construcción, mantenimiento u operación de obra pública.

## Incluyó requisitos que no eran necesarios (D15G)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numerico	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3.8
	Desviación estándar: 1

### Descripción

existieron pasos innecesarios dentro del proceso de contratación (firmas, sellos y avales)

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, la contratación de bienes y servicios, ...:Se basó en intercambio de favores

### Pregunta literal

Durante el 2010, la contratación de bienes y servicios, ...:Incluyó requisitos que no eran necesarios

### Post-pregunta

Durante el 2010, la contratación de bienes y servicios, ...:Se basó en el mérito de las propuestas

### Instrucciones de entrevista

Con esta pregunta se conocen los principales factores que explican la contratación de bienes y servicios, con el fin de saber qué tanto el proceso estuvo influido por prácticas irregulares.

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

g. Incluyó requisitos que no eran necesarios: existieron pasos innecesarios dentro del proceso de contratación (firmas, sellos y avales)

## Se basó en el mérito de las propuestas (D15H)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numerico	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3.5
	Desviación estándar: 1.2

### Descripción

se realizaron procesos meritocráticos para la selección de las propuestas a contratar más adecuadas y que cumplan con la mayoría de requisitos

## Se basó en el mérito de las propuestas (D15H)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, la contratación de bienes y servicios, ...:Incluyó requisitos que no eran necesarios

### Pregunta literal

Durante el 2010, la contratación de bienes y servicios, ...:Se basó en el mérito de las propuestas

### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿usted conoció la realización de algún proceso de contratación de bienes y servicios en la entidad?

### Instrucciones de entrevista

Con esta pregunta se conocen los principales factores que explican la contratación de bienes y servicios, con el fin de saber qué tanto el proceso estuvo influido por prácticas irregulares.

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

h. Se basó en el mérito de las propuestas: se realizaron procesos meritocráticos para la selección de las propuestas a contratar más adecuadas y que cumplan con la mayoría de requisitos

## Durante el 2010, ¿usted conoció la realización de algún proceso de contratación de bienes y servicios en la entidad? (D16)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-2

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 2  
Promedio: 1.6  
Desviación estándar: 0.5

### Descripción

Recuerde que para facilitar la recordación de los encuestados y procurar una respuesta afirmativa, se sugiere reforzar la explicación con algunos ejemplos. En estos ejemplos se puede hacer referencia a contratos relacionados con la compra de equipos, servicios generales, personas con especificidades de conocimiento entre otros.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, la contratación de bienes y servicios, ...:Se basó en el mérito de las propuestas

### Pregunta literal

Durante el 2010, ¿usted conoció la realización de algún proceso de contratación de bienes y servicios en la entidad?

### Post-pregunta

Durante el 2010, el proceso de contratación, ...:Siguió el cronograma establecido.

### Instrucciones de entrevista

Tenga en cuenta que la pregunta D16, representa un filtro de información, relacionado con el conocimiento de algún proceso de contratación, durante al año de referencia.

Recuerde que para facilitar la recordación de los encuestados y procurar una respuesta afirmativa, se sugiere reforzar la explicación con algunos ejemplos. En estos ejemplos se puede hacer referencia a contratos relacionados con la compra de equipos, servicios generales, personas con especificidades de conocimiento entre otros.

## Siguió el cronograma establecido. (D17A)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Contínuos	Casos válidos: 8331
Formato: numeric	Inválido: 11633
Ancho: 2	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-99	Promedio: 4.2
	Desviación estándar: 0.8

### Descripción

cumplió con los tiempos establecidos asignados para el cumplimiento de la labor asignada.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad y que responden si en la pregunta D16

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿usted conoció la realización de algún proceso de contratación de bienes y servicios en la entidad?

### Pregunta literal

Durante el 2010, el proceso de contratación, ...:Siguió el cronograma establecido.

### Post-pregunta

Durante el 2010, el proceso de contratación, ...:

### Instrucciones de entrevista

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

Los literales de ésta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario frente a diferentes condiciones que deben cumplirse en el proceso contractual en cuestión.

a. Siguió el cronograma establecido: cumplió con los tiempos establecidos asignados para el cumplimiento de la labor asignada.

## Siguió los lineamientos de los organismos de control. (D17B)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Contínuos	Casos válidos: 8331
Formato: numeric	Inválido: 11633
Ancho: 2	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-99	Promedio: 4.2
	Desviación estándar: 0.8

### Descripción

los responsables del proceso de contratación tuvieron en cuenta los conceptos generales o específicos dados por la Contraloría y la Procuraduría en cuanto a diseño, publicación, recepción, estudio y asignación de contratos.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad y que responden si en la pregunta D16

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿usted conoció la realización de algún proceso de contratación de bienes y servicios en la entidad?

### Pregunta literal

Durante el 2010, el proceso de contratación, ...:

### Post-pregunta

Durante el 2010, el proceso de contratación, ...:Promovió la postulación de diferentes propuestas

## Siguió los lineamientos de los organismos de control. (D17B)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Instrucciones de entrevista

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

Los literales de ésta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario frente a diferentes condiciones que deben cumplirse en el proceso contractual en cuestión.

b. Siguió los lineamientos de los organismos de control: los responsables del proceso de contratación tuvieron en cuenta los conceptos generales o específicos dados por la Contraloría y la Procuraduría en cuanto a diseño, publicación, recepción, estudio y asignación de contratos.

## Promovió la postulación de diferentes propuestas (D17C)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Contínuos  
Formato: numeric  
Ancho: 2  
Decimales: 0  
Rango: 1-99

Casos válidos: 8331  
Inválido: 11633  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 4.2  
Desviación estándar: 0.9

### Descripción

los funcionarios responsables apoyaron y permitieron que el número de oferentes que presentaron propuestas fuera lo más amplio posible.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad y que responden si en la pregunta D16

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿usted conoció la realización de algún proceso de contratación de bienes y servicios en la entidad?

### Pregunta literal

Durante el 2010, el proceso de contratación, ...:Promovió la postulación de diferentes propuestas

### Post-pregunta

Durante el 2010, el proceso de contratación, ...:Aplicó criterios de selección basados en el mérito de las propuestas

### Instrucciones de entrevista

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

Los literales de ésta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario frente a diferentes condiciones que deben cumplirse en el proceso contractual en cuestión.

c. Promovió la postulación de diferentes propuestas: los funcionarios responsables apoyaron y permitieron que el número de oferentes que presentaron propuestas fuera lo más amplio posible.

## Aplicó criterios de selección basados en el mérito de las propuestas (D17D)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Contínuos  
Formato: numeric  
Ancho: 2  
Decimales: 0  
Rango: 1-99

Casos válidos: 8331  
Inválido: 11633  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 4.1  
Desviación estándar: 0.9

### Descripción

## Aplicó criterios de selección basados en el mérito de las propuestas (D17D)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

tuvo en cuenta la economía y la calidad de las propuestas a la hora de seleccionar la ganadora.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad y que responden si en la pregunta D16

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿usted conoció la realización de algún proceso de contratación de bienes y servicios en la entidad?

#### Pregunta literal

Durante el 2010, el proceso de contratación, ...:Aplicó criterios de selección basados en el mérito de las propuestas

#### Post-pregunta

Durante el 2010, el proceso de contratación, ...:Cumplió con los requisitos legales

#### Instrucciones de entrevista

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

Los literales de ésta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario frente a diferentes condiciones que deben cumplirse en el proceso contractual en cuestión.

d. Aplicó criterios de selección basados en el mérito de las propuestas: tuvo en cuenta la economía y la calidad de las propuestas a la hora de seleccionar la ganadora.

## Cumplió con los requisitos legales (D17E)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Contínuos	Casos válidos: 8331
Formato: numeric	Inválido: 11633
Ancho: 2	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-99	Promedio: 4.3
	Desviación estándar: 0.8

#### Descripción

En especial aquellas de la ley de contratación pública vigente.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad y que responden si en la pregunta D16

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿usted conoció la realización de algún proceso de contratación de bienes y servicios en la entidad?

#### Pregunta literal

Durante el 2010, el proceso de contratación, ...:Cumplió con los requisitos legales

#### Post-pregunta

Durante el 2010, la información sobre la contratación...:Fue publicada en diversos medios.

#### Instrucciones de entrevista

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

Los literales de ésta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario frente a diferentes condiciones que deben cumplirse en el proceso contractual en cuestión.

e. Cumplió con los requisitos legales. En especial aquellas de la ley de contratación pública vigente.

## Fue publicada en diversos medios. (E18A)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numerico	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3.8
	Desviación estándar: 1.1

### Descripción

esta pregunta hace referencia a si se utilizaron los medios de difusión de la información adecuados y masivos como páginas web, carteleras, entre otros.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, el proceso de contratación, ...:Cumplió con los requisitos legales

### Pregunta literal

Durante el 2010, la información sobre la contratación...:Fue publicada en diversos medios.

### Post-pregunta

Durante el 2010, la información sobre la contratación...:Fue clara y completa.

### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a la percepción del funcionario sobre la calidad de la información que se entrega al ciudadano sobre los procesos de contratación con el fin de revisar las actuaciones y decisiones de los servidores públicos respecto a ellos.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario frente al cumplimiento de las siguientes condiciones mínimas que debe poseer la información institucional:

a. Fue publicada en diversos medios: esta pregunta hace referencia a si se utilizaron los medios de difusión de la información adecuados y masivos como páginas web, carteleras, entre otros.

## Fue clara y completa. (E18B)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numerico	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3.7
	Desviación estándar: 1.1

### Descripción

se pretende indagar si la información fue visible a la ciudadanía, comprensible y suficiente.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, la información sobre la contratación...:Fue publicada en diversos medios.

### Pregunta literal

## Fue clara y completa. (E18B)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Durante el 2010, la información sobre la contratación....:Fue clara y completa.

#### Post-pregunta

Durante el 2010, la información sobre la contratación...: Fue oportuna

#### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a la percepción del funcionario sobre la calidad de la información que se entrega al ciudadano sobre los procesos de contratación con el fin de revisar las actuaciones y decisiones de los servidores públicos respecto a ellos.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario frente al cumplimiento de las siguientes condiciones mínimas que debe poseer la información institucional:

b. Fue clara y completa: se pretende indagar si la información fue visible a la ciudadanía, comprensible y suficiente.

## Fue oportuna (E18C)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.7  
Desviación estándar: 1.1

#### Descripción

la información sobre la contratación fue difundida en los tiempos establecidos para ello, y realizada en las fechas necesarias de contratación.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, la información sobre la contratación....:Fue clara y completa.

#### Pregunta literal

Durante el 2010, la información sobre la contratación...: Fue oportuna

#### Post-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la conducta de los funcionarios se caracterizó por ....:Respetar y seguir las normas

#### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a la percepción del funcionario sobre la calidad de la información que se entrega al ciudadano sobre los procesos de contratación con el fin de revisar las actuaciones y decisiones de los servidores públicos respecto a ellos.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario frente al cumplimiento de las siguientes condiciones mínimas que debe poseer la información institucional:

c. Fue oportuna: la información sobre la contratación fue difundida en los tiempos establecidos para ello, y realizada en las fechas necesarias de contratación.

## Respetar y seguir las normas (E19A)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

## Respetar y seguir las normas (E19A)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 4  
Desviación estándar: 0.9

#### Descripción

los funcionarios de todas las dependencias de la entidad acatan las normas previamente establecidas.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, la información sobre la contratación...: Fue oportuna

#### Pregunta literal

Durante el 2010, en la entidad, la conducta de los funcionarios se caracterizó por ...:Respetar y seguir las normas

#### Post-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la conducta de los funcionarios se caracterizó por ...:Seguir los lineamientos de los organismos de control (Contraloría y Procuraduría)

#### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al comportamiento de los funcionarios, que sirve de muestra para saber si en su actividades están guiados por principios éticos.

De esta forma los literales indagan por la frecuencia con que la conducta de los funcionarios se caracteriza por:

a. Respetar y seguir las normas: los funcionarios de todas las dependencias de la entidad acatan las normas previamente establecidas.

## Seguir los lineamientos de los organismos de control (Contraloría y Procuraduría) (E19B)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 4.1  
Desviación estándar: 0.8

#### Descripción

acatan las normas y políticas de los organismos de control externos.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la conducta de los funcionarios se caracterizó por ...:Respetar y seguir las normas

#### Pregunta literal

Durante el 2010, en la entidad, la conducta de los funcionarios se caracterizó por ...:Seguir los lineamientos de los organismos de control (Contraloría y Procuraduría)

#### Post-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la conducta de los funcionarios se caracterizó por ...:Facilitar el control social de la ciudadanía

## Seguir los lineamientos de los organismos de control (Contraloría y Procuraduría) (E19B)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al comportamiento de los funcionarios, que sirve de muestra para saber si en su actividades están guiados por principios éticos.

De esta forma los literales indagan por la frecuencia con que la conducta de los funcionarios se caracteriza por:

b. Seguir los lineamientos de los organismos de control (Contraloría y Procuraduría): acatan las normas y políticas de los organismos de control externos.

## Facilitar el control social de la ciudadanía (E19C)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 4  
Desviación estándar: 0.9

### Descripción

los funcionarios dieron a conocer el proceder de sus actuaciones cuando los ciudadanos lo requirieron

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la conducta de los funcionarios se caracterizó por ....Seguir los lineamientos de los organismos de control (Contraloría y Procuraduría)

### Pregunta literal

Durante el 2010, en la entidad, la conducta de los funcionarios se caracterizó por ....Facilitar el control social de la ciudadanía

### Post-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la conducta de los funcionarios se caracterizó por ....Propiciar el desvío de recursos públicos

### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al comportamiento de los funcionarios, que sirve de muestra para saber si en su actividades están guiados por principios éticos.

De esta forma los literales indagan por la frecuencia con que la conducta de los funcionarios se caracteriza por:

c. Facilitar el control social de la ciudadanía: los funcionarios dieron a conocer el proceder de sus actuaciones cuando los ciudadanos lo requirieron

## Propiciar el desvío de recursos públicos (E19D)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 4  
Desviación estándar: 1

### Descripción

## Propiciar el desvío de recursos públicos (E19D)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

generar acciones irregulares por parte de los funcionarios, con el fin de obtener beneficios propios con los recursos del Estado.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la conducta de los funcionarios se caracterizó por ...:Facilitar el control social de la ciudadanía

#### Pregunta literal

Durante el 2010, en la entidad, la conducta de los funcionarios se caracterizó por ...:Propiciar el desvío de recursos públicos

#### Post-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la conducta de los funcionarios se caracterizó por ...:Estar dispuesto a recibir pagos a cambio de favores

#### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al comportamiento de los funcionarios, que sirve de muestra para saber si en su actividades están guiados por principios éticos.

De esta forma los literales indagan por la frecuencia con que la conducta de los funcionarios se caracteriza por:

d. Propiciar el desvío de recursos públicos: generar acciones irregulares por parte de los funcionarios, con el fin de obtener beneficios propios con los recursos del Estado.

## Estar dispuesto a recibir pagos a cambio de favores (E19E)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numerico

Ancho: 1

Decimales: 0

Rango: 1-5

Casos válidos: 19964

Inválido: 0

Mínimo: 1

Máximo: 5

Promedio: 4.2

Desviación estándar: 1

#### Descripción

se entiende como un medio económico para conseguir algún favor, beneficio o ventaja de formal ilegal en la entidad.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la conducta de los funcionarios se caracterizó por ...:Propiciar el desvío de recursos públicos

#### Pregunta literal

Durante el 2010, en la entidad, la conducta de los funcionarios se caracterizó por ...:Estar dispuesto a recibir pagos a cambio de favores

#### Post-pregunta

Durante el 2010, la implementación de la evaluación del desempeño de los funcionarios,...:Contribuyó al cumplimiento de los objetivos misionales

#### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al comportamiento de los funcionarios, que sirve de muestra para saber si en su actividades están guiados por principios éticos.

De esta forma los literales indagan por la frecuencia con que la conducta de los funcionarios se caracteriza por:

e. Estar dispuesto a recibir pagos a cambio de favores: se entiende como un medio económico para conseguir algún favor, beneficio o ventaja de formal ilegal en la entidad.

## Contribuyó al cumplimiento de los objetivos misionales (E20A)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3.9
	Desviación estándar: 1

### Descripción

se considera que este sistema, como un mecanismo de seguimiento del rendimiento laboral de los funcionarios, evalúa su pertinencia para el logro de los objetivos de la entidad.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la conducta de los funcionarios se caracterizó por ...:Estar dispuesto a recibir pagos a cambio de favores

### Pregunta literal

Durante el 2010, la implementación de la evaluación del desempeño de los funcionarios,...:Contribuyó al cumplimiento de los objetivos misionales

### Post-pregunta

Durante el 2010, la implementación de la evaluación del desempeño de los funcionarios,...:Se tomó en cuenta para el mejoramiento del servicio prestado por la entidad.

### Instrucciones de entrevista

Con esta pregunta se busca conocer el impacto de la evaluación del desempeño en la entidad, a partir de la percepción de sus funcionarios, con el fin de conocer si los resultados que se obtienen con la implementación de dicho instrumento son retroalimentados para el mejoramiento continuo de la entidad.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario frente a diferentes impactos esperados con la evaluación del desempeño:

a. Contribuyó al cumplimiento de los objetivos misionales: se considera que este sistema, como un mecanismo de seguimiento del rendimiento laboral de los funcionarios, evalúa su pertinencia para el logro de los objetivos de la entidad.

## Se tomó en cuenta para el mejoramiento del servicio prestado por la entidad. (E20B)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3.7
	Desviación estándar: 1.1

### Descripción

éste sistema se entiende como un mecanismo de investigación, que permite proyectar mejoras en los servicios que presta la entidad a través de los funcionarios.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

## Se tomó en cuenta para el mejoramiento del servicio prestado por la entidad. (E20B)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Durante el 2010, la implementación de la evaluación del desempeño de los funcionarios,...:Contribuyó al cumplimiento de los objetivos misionales

#### Pregunta literal

Durante el 2010, la implementación de la evaluación del desempeño de los funcionarios,...:Se tomó en cuenta para el mejoramiento del servicio prestado por la entidad.

#### Post-pregunta

Durante el 2010, la implementación de la evaluación del desempeño de los funcionarios,...:Incentivó a los funcionarios para mejorar en sus labores.

#### Instrucciones de entrevista

Con esta pregunta se busca conocer el impacto de la evaluación del desempeño en la entidad, a partir de la percepción de sus funcionarios, con el fin de conocer si los resultados que se obtienen con la implementación de dicho instrumento son retroalimentados para el mejoramiento continuo de la entidad.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario frente a diferentes impactos esperados con la evaluación del desempeño:

b. Se tomó en cuenta para el mejoramiento del servicio prestado por la entidad: éste sistema se entiende como un mecanismo de investigación, que permite proyectar mejoras en los servicios que presta la entidad a través de los funcionarios.

## Incentivó a los funcionarios para mejorar en sus labores. (E20C)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numerico  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.4  
Desviación estándar: 1.2

#### Descripción

implica que los resultados de la evaluación son un aliciente suficiente para que los funcionarios mejoren en sus labores y se comprometen con la entidad, con el fin de que se desarrolle un sentido de pertenencia, apropiándose de los objetivos misionales que promueve la entidad.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, la implementación de la evaluación del desempeño de los funcionarios,...:Se tomó en cuenta para el mejoramiento del servicio prestado por la entidad.

#### Pregunta literal

Durante el 2010, la implementación de la evaluación del desempeño de los funcionarios,...:Incentivó a los funcionarios para mejorar en sus labores.

#### Post-pregunta

Durante el 2010, la implementación de la evaluación del desempeño de los funcionarios,...:Contó con una orientación oportuna y pertinente, por parte de la oficina de recursos humanos.

#### Instrucciones de entrevista

## Incentivó a los funcionarios para mejorar en sus labores. (E20C)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Con esta pregunta se busca conocer el impacto de la evaluación del desempeño en la entidad, a partir de la percepción de sus funcionarios, con el fin de conocer si los resultados que se obtienen con la implementación de dicho instrumento son retroalimentados para el mejoramiento continuo de la entidad.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario frente a diferentes impactos esperados con la evaluación del desempeño:

c. Incentivó a los funcionarios para mejorar en sus labores: implica que los resultados de la evaluación son un aliciente suficiente para que los funcionarios mejoren en sus labores y se comprometen con la entidad, con el fin de que se desarrolle un sentido de pertenencia, apropiándose de los objetivos misionales que promueve la entidad.

## Contó con una orientación oportuna y pertinente, por parte de la oficina de recursos humanos. (E20D)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.5  
Desviación estándar: 1.2

#### Descripción

quienes realizaron la evaluación de desempeño contaron con todo el apoyo técnico y físico.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, la implementación de la evaluación del desempeño de los funcionarios,...:Incentivó a los funcionarios para mejorar en sus labores.

#### Pregunta literal

Durante el 2010, la implementación de la evaluación del desempeño de los funcionarios,...:Contó con una orientación oportuna y pertinente, por parte de la oficina de recursos humanos.

#### Post-pregunta

Durante el 2010, la implementación de la evaluación del desempeño de los funcionarios,...:Se ejecutó conforme a las normas establecidas

#### Instrucciones de entrevista

Con esta pregunta se busca conocer el impacto de la evaluación del desempeño en la entidad, a partir de la percepción de sus funcionarios, con el fin de conocer si los resultados que se obtienen con la implementación de dicho instrumento son retroalimentados para el mejoramiento continuo de la entidad.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario frente a diferentes impactos esperados con la evaluación del desempeño:

d. Contó con una orientación oportuna y pertinente, por parte de la oficina de recursos humanos: quienes realizaron la evaluación de desempeño contaron con todo el apoyo técnico y físico.

## Se ejecutó conforme a las normas establecidas (E20E)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

## Se ejecutó conforme a las normas establecidas (E20E)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.8  
Desviación estándar: 1

#### Descripción

quienes realizaron la evaluación la hicieron siguiendo los lineamientos establecidos en las normas

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, la implementación de la evaluación del desempeño de los funcionarios,...:Contó con una orientación oportuna y pertinente, por parte de la oficina de recursos humanos.

#### Pregunta literal

Durante el 2010, la implementación de la evaluación del desempeño de los funcionarios,...:Se ejecutó conforme a las normas establecidas

#### Post-pregunta

En su entidad reportaría alguna práctica irregular porque:Confía que se mantiene la denuncia bajo reserva.

#### Instrucciones de entrevista

Con esta pregunta se busca conocer el impacto de la evaluación del desempeño en la entidad, a partir de la percepción de sus funcionarios, con el fin de conocer si los resultados que se obtienen con la implementación de dicho instrumento son retroalimentados para el mejoramiento continuo de la entidad.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario frente a diferentes impactos esperados con la evaluación del desempeño:

e. Se ejecutó conforme a las normas establecidas: quienes realizaron la evaluación la hicieron siguiendo los lineamientos establecidos en las normas

## Confía que se mantiene la denuncia bajo reserva. (E21A)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.4  
Desviación estándar: 1.2

#### Descripción

la forma de canalizar la denuncia respeta la anonimidad del denunciante. Si se dan estas condiciones de seguridad y confidencialidad, los funcionarios cuentan con un aliciente adicional para denunciar.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, la implementación de la evaluación del desempeño de los funcionarios,...:Se ejecutó conforme a las normas establecidas

#### Pregunta literal

En su entidad reportaría alguna práctica irregular porque:Confía que se mantiene la denuncia bajo reserva.

#### Post-pregunta

## Confía que se mantiene la denuncia bajo reserva. (E21A)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

En su entidad reportaría alguna práctica irregular porque: Está seguro que se tomarán medidas correctivas

#### Instrucciones de entrevista

Recomendación: Debe anunciar nuevamente el artículo 5 de la Ley 79 de 1993, con el fin de inducir al encuestado a contestar a conciencia todas las preguntas en cada uno de los subcapítulos de esta sección.

Esta pregunta hace referencia a las razones que tienen los funcionarios para denunciar las prácticas irregulares que se presenten en la entidad.

Frente a los siguientes literales que diferencian entre razones que se esgrimen para denunciar una práctica irregular, los funcionarios deben indicar su grado de conformidad o no para denunciar alguna práctica irregular que hayan conocido.

a. Confía que se mantiene la denuncia bajo reserva: la forma de canalizar la denuncia respeta la anonimidad del denunciante. Si se dan estas condiciones de seguridad y confidencialidad, los funcionarios cuentan con un aliciente adicional para denunciar.

a.

## Está seguro que se tomarán medidas correctivas (E21B)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.6  
Desviación estándar: 1.2

#### Descripción

en la medida que el funcionario considera que la entidad actúa de manera inmediata haciendo los ajustes técnicos y administrativos necesarios, se siente proclive a denunciar la anomalía institucional que haya identificado.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

En su entidad reportaría alguna práctica irregular porque: Confía que se mantiene la denuncia bajo reserva.

#### Pregunta literal

En su entidad reportaría alguna práctica irregular porque: Está seguro que se tomarán medidas correctivas

#### Post-pregunta

En su entidad reportaría alguna práctica irregular porque: No teme que se tomen represalias.

#### Instrucciones de entrevista

Recomendación: Debe anunciar nuevamente el artículo 5 de la Ley 79 de 1993, con el fin de inducir al encuestado a contestar a conciencia todas las preguntas en cada uno de los subcapítulos de esta sección.

Esta pregunta hace referencia a las razones que tienen los funcionarios para denunciar las prácticas irregulares que se presenten en la entidad.

Frente a los siguientes literales que diferencian entre razones que se esgrimen para denunciar una práctica irregular, los funcionarios deben indicar su grado de conformidad o no para denunciar alguna práctica irregular que hayan conocido.

b. Está seguro que se tomarán medidas correctivas: en la medida que el funcionario considera que la entidad actúa de manera inmediata haciendo los ajustes técnicos y administrativos necesarios, se siente proclive a denunciar la anomalía institucional que haya identificado.

## No teme que se tomen represalias. (E21C)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

## No teme que se tomen represalias. (E21C)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.3  
Desviación estándar: 1.3

### Descripción

otro factor de seguridad que induce a la denuncia, consiste en que el funcionario esté exento de ser intimidado o amenazado por parte de los actores involucrados en prácticas irregulares.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

En su entidad reportaría alguna práctica irregular porque: Está seguro que se tomarán medidas correctivas

### Pregunta literal

En su entidad reportaría alguna práctica irregular porque: No teme que se tomen represalias.

### Post-pregunta

En su entidad reportaría alguna práctica irregular porque: Le preocupa que la entidad pueda perder legitimidad y confianza

### Instrucciones de entrevista

Recomendación: Debe anunciar nuevamente el artículo 5 de la Ley 79 de 1993, con el fin de inducir al encuestado a contestar a conciencia todas las preguntas en cada uno de los subcapítulos de esta sección.

Esta pregunta hace referencia a las razones que tienen los funcionarios para denunciar las prácticas irregulares que se presenten en la entidad.

Frente a los siguientes literales que diferencian entre razones que se esgrimen para denunciar una práctica irregular, los funcionarios deben indicar su grado de conformidad o no para denunciar alguna práctica irregular que hayan conocido.

c. No teme que se tomen represalias: otro factor de seguridad que induce a la denuncia, consiste en que el funcionario esté exento de ser intimidado o amenazado por parte de los actores involucrados en prácticas irregulares.

## Le preocupa que la entidad pueda perder legitimidad y confianza (E21D)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.4  
Desviación estándar: 1.3

### Descripción

si se tiene pleno conocimiento de que una práctica irregular pueda redundar en una pérdida de legitimidad y confianza en la entidad, el funcionario, con el fin de impedir que dicha anomalía se torne en endémica, se siente motivado a denunciarla.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

En su entidad reportaría alguna práctica irregular porque: No teme que se tomen represalias.

### Pregunta literal

En su entidad reportaría alguna práctica irregular porque: Le preocupa que la entidad pueda perder legitimidad y confianza

## Le preocupa que la entidad pueda perder legitimidad y confianza (E21D)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿Qué tan efectiva ha sido cada una de las siguientes estrategias para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?: Selección de funcionarios públicos por sistema de méritos.

### Instrucciones de entrevista

Recomendación: Debe anunciar nuevamente el artículo 5 de la Ley 79 de 1993, con el fin de inducir al encuestado a contestar a conciencia todas las preguntas en cada uno de los subcapítulos de esta sección.

Esta pregunta hace referencia a las razones que tienen los funcionarios para denunciar las prácticas irregulares que se presenten en la entidad.

Frente a los siguientes literales que diferencian entre razones que se esgrimen para denunciar una práctica irregular, los funcionarios deben indicar su grado de conformidad o no para denunciar alguna práctica irregular que hayan conocido.

d. Le preocupa que la entidad pueda perder legitimidad y confianza: si se tiene pleno conocimiento de que una práctica irregular pueda redundar en una pérdida de legitimidad y confianza en la entidad, el funcionario, con el fin de impedir que dicha anomalía se torne en endémica, se siente motivado a denunciarla.

## Selección de funcionarios públicos por sistema de méritos. (E22A)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 9
Rango: 1-9	Promedio: 4.3
	Desviación estándar: 2.2

### Descripción

esta estrategia tiene la finalidad de recudir en prácticas a través del artículo 4 de la Ley 87 de 1993, ajustada al mecanismo de administración de personal con base en el sistema de méritos relacionada con los atributos de cada servidor público

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

En su entidad reportaría alguna práctica irregular porque: Le preocupa que la entidad pueda perder legitimidad y confianza

### Pregunta literal

Durante el 2010, ¿Qué tan efectiva ha sido cada una de las siguientes estrategias para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?: Selección de funcionarios públicos por sistema de méritos.

### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿Qué tan efectiva ha sido cada una de las siguientes estrategias para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?: Implementación del modelo estándar de Control Interno - MECI.

### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta recoge algunas de las estrategias implementadas para contrarrestar la ocurrencia de prácticas irregulares en la administración pública, con el fin de estudiar su efectividad en la lucha contra la incidencia de estas prácticas dentro de las entidades.

De esta forma los literales buscan obtener información sobre la efectividad de las estrategias que de acuerdo a los estudios sobre la administración pública tienen mayor capacidad de prevenir la incidencia de prácticas irregulares.

a. Selección de funcionarios públicos por sistema de méritos: esta estrategia tiene la finalidad de recudir en prácticas a través del artículo 4 de la Ley 87 de 1993, ajustada al mecanismo de administración de personal con base en el sistema de méritos relacionada con los atributos de cada servidor público

## Implementación del modelo estándar de Control Interno - MECI. (E22B)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-9

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 9  
Promedio: 4.4  
Desviación estándar: 1.8

### Descripción

mecanismo que proporciona una estructura para el control de la estrategia, la gestión y la evaluación en cada entidad, con el fin de orientarlas a contrarrestar la incidencia de las prácticas irregulares.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿Qué tan efectiva ha sido cada una de las siguientes estrategias para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?: Selección de funcionarios públicos por sistema de méritos.

### Pregunta literal

Durante el 2010, ¿Qué tan efectiva ha sido cada una de las siguientes estrategias para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?: Implementación del modelo estándar de Control Interno - MECI.

### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿Qué tan efectiva ha sido cada una de las siguientes estrategias para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?: Fortalecimiento de control interno

### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta recoge algunas de las estrategias implementadas para contrarrestar la ocurrencia de prácticas irregulares en la administración pública, con el fin de estudiar su efectividad en la lucha contra la incidencia de estas prácticas dentro de las entidades.

De esta forma los literales buscan obtener información sobre la efectividad de las estrategias que de acuerdo a los estudios sobre la administración pública tienen mayor capacidad de prevenir la incidencia de prácticas irregulares.

b. Implementación del Modelo Estándar de Control Interno -MECI-: mecanismo que proporciona una estructura para el control de la estrategia, la gestión y la evaluación en cada entidad, con el fin de orientarlas a contrarrestar la incidencia de las prácticas irregulares.

## Fortalecimiento de control interno (E22C)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-9

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 9  
Promedio: 4.3  
Desviación estándar: 1.7

### Descripción

mejoras en el área y en el sistema de control interno que sean útiles para la reducción o prevención de la ocurrencia de prácticas irregulares.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

## Fortalecimiento de control interno (E22C)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿Qué tan efectiva ha sido cada una de las siguientes estrategias para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?:Implementación del modelo estándar de Control Interno - MECI.

#### Pregunta literal

Durante el 2010, ¿Qué tan efectiva ha sido cada una de las siguientes estrategias para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?:Fortalecimiento de control interno

#### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿Qué tan efectiva ha sido cada una de las siguientes estrategias para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?:Simplificación de trámites.

#### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta recoge algunas de las estrategias implementadas para contrarrestar la ocurrencia de prácticas irregulares en la administración pública, con el fin de estudiar su efectividad en la lucha contra la incidencia de estas prácticas dentro de las entidades.

De esta forma los literales buscan obtener información sobre la efectividad de las estrategias que de acuerdo a los estudios sobre la administración pública tienen mayor capacidad de prevenir la incidencia de prácticas irregulares.

- a. Selección de funcionarios públicos por sistema de méritos: esta estrategia tiene la finalidad de reducir en prácticas a través del artículo 4 de la Ley 87 de 1993, ajustada al mecanismo de administración de personal con base en el sistema de méritos relacionada con los atributos de cada servidor público
- b. Implementación del Modelo Estándar de Control Interno -MECI-: mecanismo que proporciona una estructura para el control de la estrategia, la gestión y la evaluación en cada entidad, con el fin de orientarlas a contrarrestar la incidencia de las prácticas irregulares.
- c. Fortalecimiento de control interno: mejoras en el área y en el sistema de control interno que sean útiles para la reducción o prevención de la ocurrencia de prácticas irregulares.

## Simplificación de trámites. (E22D)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-9

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 9  
Promedio: 4.1  
Desviación estándar: 1.9

#### Descripción

reducción de los pasos que se requieren para adelantar trámites, que demoran u obstaculizan la gestión, y abren espacios para la presencia de prácticas irregulares.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿Qué tan efectiva ha sido cada una de las siguientes estrategias para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?:Fortalecimiento de control interno

#### Pregunta literal

Durante el 2010, ¿Qué tan efectiva ha sido cada una de las siguientes estrategias para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?:Simplificación de trámites.

#### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿Qué tan efectiva ha sido cada una de las siguientes estrategias para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?:Promoción de veedurías ciudadanas.

#### Instrucciones de entrevista

## Simplificación de trámites. (E22D)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Esta pregunta recoge algunas de las estrategias implementadas para contrarrestar la ocurrencia de prácticas irregulares en la administración pública, con el fin de estudiar su efectividad en la lucha contra la incidencia de estas prácticas dentro de las entidades.

De esta forma los literales buscan obtener información sobre la efectividad de las estrategias que de acuerdo a los estudios sobre la administración pública tienen mayor capacidad de prevenir la incidencia de prácticas irregulares.

- a. Selección de funcionarios públicos por sistema de méritos: esta estrategia tiene la finalidad de reducir en prácticas a través del artículo 4 de la Ley 87 de 1993, ajustada al mecanismo de administración de personal con base en el sistema de méritos relacionada con los atributos de cada servidor público
- b. Implementación del Modelo Estándar de Control Interno -MECI-: mecanismo que proporciona una estructura para el control de la estrategia, la gestión y la evaluación en cada entidad, con el fin de orientarlas a contrarrestar la incidencia de las prácticas irregulares.
- c. Fortalecimiento de control interno: mejoras en el área y en el sistema de control interno que sean útiles para la reducción o prevención de la ocurrencia de prácticas irregulares.
- d. Simplificación de trámites: reducción de los pasos que se requieren para adelantar trámites, que demoran u obstaculizan la gestión, y abren espacios para la presencia de prácticas irregulares.

## Promoción de veedurías ciudadanas. (E22E)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numerico	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 9
Rango: 1-9	Promedio: 4.7
	Desviación estándar: 2.5

#### Descripción

fomento de procesos de vigilancia y control a la administración pública por parte de la ciudadanía.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿Qué tan efectiva ha sido cada una de las siguientes estrategias para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?:Simplificación de trámites.

#### Pregunta literal

Durante el 2010, ¿Qué tan efectiva ha sido cada una de las siguientes estrategias para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?:Promoción de veedurías ciudadanas.

#### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿Qué tan efectiva ha sido cada una de las siguientes estrategias para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?:Pactos por la transparencia

#### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta recoge algunas de las estrategias implementadas para contrarrestar la ocurrencia de prácticas irregulares en la administración pública, con el fin de estudiar su efectividad en la lucha contra la incidencia de estas prácticas dentro de las entidades.

De esta forma los literales buscan obtener información sobre la efectividad de las estrategias que de acuerdo a los estudios sobre la administración pública tienen mayor capacidad de prevenir la incidencia de prácticas irregulares.

e. Promoción de veedurías ciudadanas: fomento de procesos de vigilancia y control a la administración pública por parte de la ciudadanía.

Ayuda Conceptual: Veedurías Ciudadanas: Proceso de participación de la comunidad, mediante el cual se hace observancia, vigilancia y control de todas las actividades de la administración pública.

## Pactos por la transparencia (E22F)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-9

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 9  
Promedio: 4.9  
Desviación estándar: 2.4

### Descripción

Pactos por la Transparencia: Es un acuerdo de voluntades suscrito con la ciudadanía, a través de organizaciones representativas y el Programa Presidencial actuando como testigo. Quien suscribe el Pacto por la Transparencia, adquiere el compromiso de adelantar su gestión transparente bajo unas condiciones previamente acordadas.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿Qué tan efectiva ha sido cada una de las siguientes estrategias para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?: Promoción de veedurías ciudadanas.

### Pregunta literal

Durante el 2010, ¿Qué tan efectiva ha sido cada una de las siguientes estrategias para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?: Pactos por la transparencia

### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿Qué tan efectiva ha sido cada una de las siguientes estrategias para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?: Implementación de normas de certificación de la calidad.

### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta recoge algunas de las estrategias implementadas para contrarrestar la ocurrencia de prácticas irregulares en la administración pública, con el fin de estudiar su efectividad en la lucha contra la incidencia de estas prácticas dentro de las entidades.

De esta forma los literales buscan obtener información sobre la efectividad de las estrategias que de acuerdo a los estudios sobre la administración pública tienen mayor capacidad de prevenir la incidencia de prácticas irregulares.

f. Pactos por la Transparencia: Es un acuerdo de voluntades suscrito con la ciudadanía, a través de organizaciones representativas y el Programa Presidencial actuando como testigo. Quien suscribe el Pacto por la Transparencia, adquiere el compromiso de adelantar su gestión transparente bajo unas condiciones previamente acordadas.

## Implementación de normas de certificación de la calidad. (E22G)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-9

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 9  
Promedio: 4.5  
Desviación estándar: 1.7

### Descripción

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

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

## Implementación de normas de certificación de la calidad. (E22G)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿Qué tan efectiva ha sido cada una de las siguientes estrategias para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?: Pactos por la transparencia

### Pregunta literal

Durante el 2010, ¿Qué tan efectiva ha sido cada una de las siguientes estrategias para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?: Implementación de normas de certificación de la calidad.

### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿Qué tan efectiva ha sido cada una de las siguientes estrategias para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?: Exigencia de visibilidad y publicidad de los procesos de gestión y de la toma de decisiones.

### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta recoge algunas de las estrategias implementadas para contrarrestar la ocurrencia de prácticas irregulares en la administración pública, con el fin de estudiar su efectividad en la lucha contra la incidencia de estas prácticas dentro de las entidades.

De esta forma los literales buscan obtener información sobre la efectividad de las estrategias que de acuerdo a los estudios sobre la administración pública tienen mayor capacidad de prevenir la incidencia de prácticas irregulares.

g. Implementación de normas de certificación de la calidad: Proceso de acreditación de la calidad de productos o servicios de la entidad, ante organismos competentes como por ejemplo el ICONTEC.

## Exigencia de visibilidad y publicidad de los procesos de gestión y de la toma de decisiones. (E22H)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 9
Rango: 1-9	Promedio: 4.5
	Desviación estándar: 1.8

### Descripción

Estrategias que la alta gerencia pública puede establecer entre funcionarios, usuarios, contratistas y ciudadanía para hacer públicas las actuaciones y así disminuir el riesgo de caer en prácticas irregulares.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿Qué tan efectiva ha sido cada una de las siguientes estrategias para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?: Implementación de normas de certificación de la calidad.

### Pregunta literal

Durante el 2010, ¿Qué tan efectiva ha sido cada una de las siguientes estrategias para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?: Exigencia de visibilidad y publicidad de los procesos de gestión y de la toma de decisiones.

### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿Qué tan efectiva ha sido cada una de las siguientes estrategias para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?: Detección de riesgos en la gestión a través del índice de transparencia.

### Instrucciones de entrevista

## Exigencia de visibilidad y publicidad de los procesos de gestión y de la toma de decisiones. (E22H)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Esta pregunta recoge algunas de las estrategias implementadas para contrarrestar la ocurrencia de prácticas irregulares en la administración pública, con el fin de estudiar su efectividad en la lucha contra la incidencia de estas prácticas dentro de las entidades.

De esta forma los literales buscan obtener información sobre la efectividad de las estrategias que de acuerdo a los estudios sobre la administración pública tienen mayor capacidad de prevenir la incidencia de prácticas irregulares.

h. Exigencias de visibilidad y publicidad de los procesos de gestión y de la toma de decisiones: Estrategias que la alta gerencia pública puede establecer entre funcionarios, usuarios, contratistas y ciudadanía para hacer públicas las actuaciones y así disminuir el riesgo de caer en prácticas irregulares.

## Detección de riesgos en la gestión a través del índice de transparencia. (E22I)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numerico	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 9
Rango: 1-9	Promedio: 4.7
	Desviación estándar: 2.1

#### Descripción

el índice mide el nivel de transparencia y riesgo de corrupción en las entidades públicas y es un insumo para el seguimiento institucional.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿Qué tan efectiva ha sido cada una de las siguientes estrategias para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?:Exigencia de visibilidad y publicidad de los procesos de gestión y de la toma de decisiones.

#### Pregunta literal

Durante el 2010, ¿Qué tan efectiva ha sido cada una de las siguientes estrategias para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?:Detección de riesgos en la gestión a través del índice de transparencia.

#### Post-pregunta

¿Qué tan seguro se sentiría reportando una práctica irregular a...:La autoridad máxima de la entidad?

#### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta recoge algunas de las estrategias implementadas para contrarrestar la ocurrencia de prácticas irregulares en la administración pública, con el fin de estudiar su efectividad en la lucha contra la incidencia de estas prácticas dentro de las entidades.

De esta forma los literales buscan obtener información sobre la efectividad de las estrategias que de acuerdo a los estudios sobre la administración pública tienen mayor capacidad de prevenir la incidencia de prácticas irregulares.

i. Detección de riesgos en la gestión a través del índice de transparencia: el índice mide el nivel de transparencia y riesgo de corrupción en las entidades públicas y es un insumo para el seguimiento institucional.

## La autoridad máxima de la entidad? (E23A)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

## La autoridad máxima de la entidad? (E23A)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3.9
	Desviación estándar: 1.4

### Descripción

se refiere al Ministro/ Director/ como instancia de máximo poder y jerarquía dentro de la entidad.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿Qué tan efectiva ha sido cada una de las siguientes estrategias para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?: Detección de riesgos en la gestión a través del índice de transparencia.

### Pregunta literal

¿Qué tan seguro se sentiría reportando una práctica irregular a...: La autoridad máxima de la entidad?

### Post-pregunta

¿Qué tan seguro se sentiría reportando una práctica irregular a...: Los demás directivos?

### Instrucciones de entrevista

Recomendación: Debe anunciar nuevamente el artículo 5 de la Ley 79 de 1993, con el fin de inducir al encuestado a contestar a conciencia todas las preguntas en cada uno de los subcapítulos de esta sección.

La pregunta busca establecer la percepción de los funcionarios frente a la existencia o no de un ambiente que estimula la denuncia interna de situaciones irregulares en las entidades.

Adicionalmente busca establecer la instancia de denuncia que genera mayor nivel de confianza para los funcionarios. Las instancias incluidas son:

a. La autoridad máxima de la entidad: se refiere al Ministro/ Director/ como instancia de máximo poder y jerarquía dentro de la entidad.

## Los demás directivos? (E23B)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3.6
	Desviación estándar: 1.4

### Descripción

se refiere a la cabeza o jefes que siguen al jefe máximo de cada entidad o de las dependencias en las que el funcionario se desempeña.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

¿Qué tan seguro se sentiría reportando una práctica irregular a...: La autoridad máxima de la entidad?

### Pregunta literal

## Los demás directivos? (E23B)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

¿Qué tan seguro se sentiría reportando una práctica irregular a....:Los demás directivos?

#### Post-pregunta

¿Qué tan seguro se sentiría reportando una práctica irregular a....:El jefe inmediato?

#### Instrucciones de entrevista

Recomendación: Debe anunciar nuevamente el artículo 5 de la Ley 79 de 1993, con el fin de inducir al encuestado a contestar a conciencia todas las preguntas en cada uno de los subcapítulos de esta sección.

La pregunta busca establecer la percepción de los funcionarios frente a la existencia o no de un ambiente que estimula la denuncia interna de situaciones irregulares en las entidades.

Adicionalmente busca establecer la instancia de denuncia que genera mayor nivel de confianza para los funcionarios. Las instancias incluidas son:

b. Los demás directivos: se refiere a la cabeza o jefes que siguen al jefe máximo de cada entidad o de las dependencias en las que el funcionario se desempeña.

## El jefe inmediato? (E23C)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 4  
Desviación estándar: 1.4

#### Descripción

se refiere al funcionario situado en el nivel jerárquico inmediatamente superior y que además tiene una relación directa con el funcionario encuestado.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

¿Qué tan seguro se sentiría reportando una práctica irregular a....:Los demás directivos?

#### Pregunta literal

¿Qué tan seguro se sentiría reportando una práctica irregular a....:El jefe inmediato?

#### Post-pregunta

¿Qué tan seguro se sentiría reportando una práctica irregular a....:El jefe de Control Interno ?

#### Instrucciones de entrevista

Recomendación: Debe anunciar nuevamente el artículo 5 de la Ley 79 de 1993, con el fin de inducir al encuestado a contestar a conciencia todas las preguntas en cada uno de los subcapítulos de esta sección.

La pregunta busca establecer la percepción de los funcionarios frente a la existencia o no de un ambiente que estimula la denuncia interna de situaciones irregulares en las entidades.

Adicionalmente busca establecer la instancia de denuncia que genera mayor nivel de confianza para los funcionarios. Las instancias incluidas son:

c. Al jefe inmediato: se refiere al funcionario situado en el nivel jerárquico inmediatamente superior y que además tiene una relación directa con el funcionario encuestado.

## El jefe de Control Interno ? (E23D)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

## El jefe de Control Interno ? (E23D)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.7  
Desviación estándar: 1.4

#### Descripción

se refiere al funcionario nombrado como Jefe de Control Interno.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

¿Qué tan seguro se sentiría reportando una práctica irregular a...:El jefe inmediato?

#### Pregunta literal

¿Qué tan seguro se sentiría reportando una práctica irregular a...:El jefe de Control Interno ?

#### Post-pregunta

¿Qué tan seguro se sentiría reportando una práctica irregular a...:El jefe de recursos humanos?

#### Instrucciones de entrevista

Recomendación: Debe anunciar nuevamente el artículo 5 de la Ley 79 de 1993, con el fin de inducir al encuestado a contestar a conciencia todas las preguntas en cada uno de los subcapítulos de esta sección.

La pregunta busca establecer la percepción de los funcionarios frente a la existencia o no de un ambiente que estimula la denuncia interna de situaciones irregulares en las entidades.

Adicionalmente busca establecer la instancia de denuncia que genera mayor nivel de confianza para los funcionarios. Las instancias incluidas son:

d. El jefe de control interno: se refiere al funcionario nombrado como Jefe de Control Interno.

## El jefe de recursos humanos? (E23E)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.6  
Desviación estándar: 1.5

#### Descripción

se refiere al jefe máximo o cabeza de la dependencia encargada de la administración del recurso humano.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

¿Qué tan seguro se sentiría reportando una práctica irregular a...:El jefe de Control Interno ?

#### Pregunta literal

¿Qué tan seguro se sentiría reportando una práctica irregular a...:El jefe de recursos humanos?

#### Post-pregunta

## El jefe de recursos humanos? (E23E)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

¿Qué tan seguro se sentiría reportando una práctica irregular a...:Algún órgano de Control (Procuraduría o Contraloría)?

#### Instrucciones de entrevista

Recomendación: Debe anunciar nuevamente el artículo 5 de la Ley 79 de 1993, con el fin de inducir al encuestado a contestar a conciencia todas las preguntas en cada uno de los subcapítulos de esta sección.

La pregunta busca establecer la percepción de los funcionarios frente a la existencia o no de un ambiente que estimula la denuncia interna de situaciones irregulares en las entidades.

Adicionalmente busca establecer la instancia de denuncia que genera mayor nivel de confianza para los funcionarios. Las instancias incluidas son:

e. El jefe de recursos humanos: se refiere al jefe máximo o cabeza de la dependencia encargada de la administración del recurso humano.

## Algún órgano de Control (Procuraduría o Contraloría)? (E23F)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numerico  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 4  
Desviación estándar: 1.3

#### Descripción

la Contraloría General de la República, a la Contraloría General o la Procuraduría General de la Nación a través de los canales de denuncia que cada una de ellas tenga habilitados.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

¿Qué tan seguro se sentiría reportando una práctica irregular a...:El jefe de recursos humanos?

#### Pregunta literal

¿Qué tan seguro se sentiría reportando una práctica irregular a...:Algún órgano de Control (Procuraduría o Contraloría)?

#### Post-pregunta

¿Qué tan seguro se sentiría reportando una práctica irregular a...:La Fiscalía General de la Nación?

#### Instrucciones de entrevista

Recomendación: Debe anunciar nuevamente el artículo 5 de la Ley 79 de 1993, con el fin de inducir al encuestado a contestar a conciencia todas las preguntas en cada uno de los subcapítulos de esta sección.

La pregunta busca establecer la percepción de los funcionarios frente a la existencia o no de un ambiente que estimula la denuncia interna de situaciones irregulares en las entidades.

Adicionalmente busca establecer la instancia de denuncia que genera mayor nivel de confianza para los funcionarios. Las instancias incluidas son:

f. Algún órgano de control (Procuraduría o Contraloría): la Contraloría General de la República, a la Contraloría General o la Procuraduría General de la Nación a través de los canales de denuncia que cada una de ellas tenga habilitados.

## La Fiscalía General de la Nación? (E23G)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

## La Fiscalía General de la Nación? (E23G)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 4  
Desviación estándar: 1.3

#### Descripción

la Fiscalía General de la Nación a través de los canales de denuncia que tenga habilitados.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

¿Qué tan seguro se sentiría reportando una práctica irregular a...:Algún órgano de Control (Procuraduría o Contraloría)?

#### Pregunta literal

¿Qué tan seguro se sentiría reportando una práctica irregular a...:La Fiscalía General de la Nación?

#### Post-pregunta

¿Qué tan seguro se sentiría reportando una práctica irregular a...:Los medios de comunicación?

#### Instrucciones de entrevista

Recomendación: Debe anunciar nuevamente el artículo 5 de la Ley 79 de 1993, con el fin de inducir al encuestado a contestar a conciencia todas las preguntas en cada uno de los subcapítulos de esta sección.

La pregunta busca establecer la percepción de los funcionarios frente a la existencia o no de un ambiente que estimula la denuncia interna de situaciones irregulares en las entidades.

Adicionalmente busca establecer la instancia de denuncia que genera mayor nivel de confianza para los funcionarios. Las instancias incluidas son:

g. La fiscalía General de la Nación: la Fiscalía General de la Nación a través de los canales de denuncia que tenga habilitados.

## Los medios de comunicación? (E23H)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3  
Desviación estándar: 1.6

#### Descripción

todos los medios de comunicación bien sean locales, regionales o nacionales, así como impresos, radiales o televisivos.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

¿Qué tan seguro se sentiría reportando una práctica irregular a...:La Fiscalía General de la Nación?

#### Pregunta literal

¿Qué tan seguro se sentiría reportando una práctica irregular a...:Los medios de comunicación?

#### Post-pregunta

## Los medios de comunicación? (E23H)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Durante el 2010, desde los siguientes cargos, ¿qué tanto compromiso tuvieron por hacer las cosas honestamente ...: La autoridad máxima de la entidad?

#### Instrucciones de entrevista

Recomendación: Debe anunciar nuevamente el artículo 5 de la Ley 79 de 1993, con el fin de inducir al encuestado a contestar a conciencia todas las preguntas en cada uno de los subcapítulos de esta sección.

La pregunta busca establecer la percepción de los funcionarios frente a la existencia o no de un ambiente que estimula la denuncia interna de situaciones irregulares en las entidades.

Adicionalmente busca establecer la instancia de denuncia que genera mayor nivel de confianza para los funcionarios. Las instancias incluidas son:

h. Los medios de comunicación: todos los medios de comunicación bien sean locales, regionales o nacionales, así como impresos, radiales o televisivos

## La autoridad máxima de la entidad? (E24A)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numerico	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 4.4
	Desviación estándar: 1.1

#### Descripción

se refiere al Director como instancia de máximo poder y jerarquía dentro de la entidad

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

¿Qué tan seguro se sentiría reportando una práctica irregular a...: Los medios de comunicación?

#### Pregunta literal

Durante el 2010, desde los siguientes cargos, ¿qué tanto compromiso tuvieron por hacer las cosas honestamente ...: La autoridad máxima de la entidad?

#### Post-pregunta

Durante el 2010, desde los siguientes cargos, ¿qué tanto compromiso tuvieron por hacer las cosas honestamente ...: Los demás directivos y asesores?

#### Instrucciones de entrevista

La pregunta se orienta a identificar la percepción de los funcionarios respecto que tanto, las personas que actualmente ocupan cargos dentro de la estructura jerárquica de la entidad, ejercen sus funciones con honestidad en los procesos de administración de personal, gestión presupuestal y contratación.

La pregunta hacer referencia particular a cada uno de lo siguiente niveles jerárquicos de la estructura de personal de la Entidad.

a. La autoridad máxima de la entidad?: se refiere al Director como instancia de máximo poder y jerarquía dentro de la entidad

## Los demás directivos y asesores? (E24B)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

## Los demás directivos y asesores? (E24B)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 4.2  
Desviación estándar: 1.1

#### Descripción

se refiere a los funcionarios con funciones directivas y de asesoría o consultoría que laboran en la entidad.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, desde los siguientes cargos, ¿qué tanto compromiso tuvieron por hacer las cosas honestamente ...: La autoridad máxima de la entidad?

#### Pregunta literal

Durante el 2010, desde los siguientes cargos, ¿qué tanto compromiso tuvieron por hacer las cosas honestamente ...: Los demás directivos y asesores?

#### Post-pregunta

Durante el 2010, desde los siguientes cargos, ¿qué tanto compromiso tuvieron por hacer las cosas honestamente ...: Los jefes inmediatos?

#### Instrucciones de entrevista

La pregunta se orienta a identificar la percepción de los funcionarios respecto que tanto, las personas que actualmente ocupan cargos dentro de la estructura jerárquica de la entidad, ejercen sus funciones con honestidad en los procesos de administración de personal, gestión presupuestal y contratación.

La pregunta hacer referencia particular a cada uno de lo siguiente niveles jerárquicos de la estructura de personal de la Entidad.

b. Los demás directivos y asesores?: se refiere a los funcionarios con funciones directivas y de asesoría o consultoría que laboran en la entidad.

## Los jefes inmediatos? (E24C)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 4.4  
Desviación estándar: 1

#### Descripción

se refiere al funcionario situado en el nivel jerárquico inmediatamente superior y que además tiene una relación directa con el funcionario encuestado.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, desde los siguientes cargos, ¿qué tanto compromiso tuvieron por hacer las cosas honestamente ...: Los demás directivos y asesores?

## Los jefes inmediatos? (E24C)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Pregunta literal

Durante el 2010, desde los siguientes cargos, ¿qué tanto compromiso tuvieron por hacer las cosas honestamente ...: Los jefes inmediatos?

#### Post-pregunta

Durante el 2010, desde los siguientes cargos, ¿qué tanto compromiso tuvieron por hacer las cosas honestamente ...: Los profesionales y técnicos'

#### Instrucciones de entrevista

La pregunta se orienta a identificar la percepción de los funcionarios respecto que tanto, las personas que actualmente ocupan cargos dentro de la estructura jerárquica de la entidad, ejercen sus funciones con honestidad en los procesos de administración de personal, gestión presupuestal y contratación.

La pregunta hacer referencia particular a cada uno de lo siguiente niveles jerárquicos de la estructura de personal de la Entidad.

c. Los jefes inmediatos?: se refiere al funcionario situado en el nivel jerárquico inmediatamente superior y que además tiene una relación directa con el funcionario encuestado.

## Los profesionales y técnicos' (E24D)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 4.5  
Desviación estándar: 0.9

#### Descripción

agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional ó el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología o técnica, reconocidas por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les puedan corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, desde los siguientes cargos, ¿qué tanto compromiso tuvieron por hacer las cosas honestamente ...: Los jefes inmediatos?

#### Pregunta literal

Durante el 2010, desde los siguientes cargos, ¿qué tanto compromiso tuvieron por hacer las cosas honestamente ...: Los profesionales y técnicos'

#### Post-pregunta

Durante el 2010, desde los siguientes cargos, ¿qué tanto compromiso tuvieron por hacer las cosas honestamente ...: Los administrativos y operativos ?

#### Instrucciones de entrevista

## Los profesionales y técnicos' (E24D)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

La pregunta se orienta a identificar la percepción de los funcionarios respecto que tanto, las personas que actualmente ocupan cargos dentro de la estructura jerárquica de la entidad, ejercen sus funciones con honestidad en los procesos de administración de personal, gestión presupuestal y contratación.

La pregunta hacer referencia particular a cada uno de lo siguiente niveles jerárquicos de la estructura de personal de la Entidad.

d. Los profesionales y técnicos?: agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional ó el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología o técnica, reconocidas por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les puedan corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales."

## Los administrativos y operativos ? (E24E)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 4.4
	Desviación estándar: 1

#### Descripción

comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, desde los siguientes cargos, ¿qué tanto compromiso tuvieron por hacer las cosas honestamente ...: Los profesionales y técnicos'

#### Pregunta literal

Durante el 2010, desde los siguientes cargos, ¿qué tanto compromiso tuvieron por hacer las cosas honestamente ...: Los administrativos y operativos ?

#### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿qué tanto los siguientes factores pueden haber permitido el desarrollo de prácticas irregulares: Bajos salarios

#### Instrucciones de entrevista

La pregunta se orienta a identificar la percepción de los funcionarios respecto que tanto, las personas que actualmente ocupan cargos dentro de la estructura jerárquica de la entidad, ejercen sus funciones con honestidad en los procesos de administración de personal, gestión presupuestal y contratación.

La pregunta hacer referencia particular a cada uno de lo siguiente niveles jerárquicos de la estructura de personal de la Entidad.

e. Los administrativos y operativos?: comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución."

## Bajos salarios (E25A)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numerico	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3
	Desviación estándar: 1.6

#### Descripción

se refiere a la baja remuneración de un funcionario en comparación con sus pares en responsabilidades y nivel jerárquico.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, desde los siguientes cargos, ¿qué tanto compromiso tuvieron por hacer las cosas honestamente ....: Los administrativos y operativos ?

#### Pregunta literal

Durante el 2010, ¿qué tanto los siguientes factores pueden haber permitido el desarrollo de prácticas irregulares: Bajos salarios

#### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿qué tanto los siguientes factores pueden haber permitido el desarrollo de prácticas irregulares: Falta de control administrativo

#### Instrucciones de entrevista

La pregunta indaga la percepción de los funcionarios al respecto de la importancia de los factores listados, en la ocurrencia de prácticas irregulares al interior de cada entidad.

Los factores elegidos son aquellos que empíricamente y conceptualmente se han identificado como los de mayor influencia en la ocurrencia de prácticas irregulares por parte de los funcionarios públicos:

a. Bajos salarios: se refiere a la baja remuneración de un funcionario en comparación con sus pares en responsabilidades y nivel jerárquico.

## Falta de control administrativo (E25B)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numerico	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 2.9
	Desviación estándar: 1.5

#### Descripción

se refiere a la ausencia de mecanismos internos de auditoría y control sobre el desempeño de los funcionarios

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿qué tanto los siguientes factores pueden haber permitido el desarrollo de prácticas irregulares: Bajos salarios

#### Pregunta literal

## Falta de control administrativo (E25B)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Durante el 2010, ¿qué tanto los siguientes factores pueden haber permitido el desarrollo de prácticas irregulares: Falta de control administrativo

#### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿qué tanto los siguientes factores pueden haber permitido el desarrollo de prácticas irregulares: Falta de sanción

#### Instrucciones de entrevista

La pregunta indaga la percepción de los funcionarios al respecto de la importancia de los factores listados, en la ocurrencia de prácticas irregulares al interior de cada entidad.

Los factores elegidos son aquellos que empíricamente y conceptualmente se han identificado como los de mayor influencia en la ocurrencia de prácticas irregulares por parte de los funcionarios públicos:

b. Falta de control administrativo: se refiere a la ausencia de mecanismos internos de auditoría y control sobre el desempeño de los funcionarios

## Falta de sanción (E25C)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 2.9  
Desviación estándar: 1.6

#### Descripción

se refiere a la ausencia de investigación y sanción respecto de comportamientos irregulares de los funcionarios.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿qué tanto los siguientes factores pueden haber permitido el desarrollo de prácticas irregulares: Falta de control administrativo

#### Pregunta literal

Durante el 2010, ¿qué tanto los siguientes factores pueden haber permitido el desarrollo de prácticas irregulares: Falta de sanción

#### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿qué tanto los siguientes factores pueden haber permitido el desarrollo de prácticas irregulares: Vacíos o falta de claridad en la legislación /regulación.

#### Instrucciones de entrevista

La pregunta indaga la percepción de los funcionarios al respecto de la importancia de los factores listados, en la ocurrencia de prácticas irregulares al interior de cada entidad.

Los factores elegidos son aquellos que empíricamente y conceptualmente se han identificado como los de mayor influencia en la ocurrencia de prácticas irregulares por parte de los funcionarios públicos:

c. Falta de sanción: se refiere a la ausencia de investigación y sanción respecto de comportamientos irregulares de los funcionarios.

## Vacíos o falta de claridad en la legislación /regulación. (E25D)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

## Vacíos o falta de claridad en la legislación /regulación. (E25D)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3
	Desviación estándar: 1.5

### Descripción

se refiere a la falta de claridad de la legislación o regulación sobre los procesos de administración de personal, gestión del presupuesto y contratación.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿qué tanto los siguientes factores pueden haber permitido el desarrollo de prácticas irregulares: Falta de sanción

### Pregunta literal

Durante el 2010, ¿qué tanto los siguientes factores pueden haber permitido el desarrollo de prácticas irregulares: Vacíos o falta de claridad en la legislación /regulación.

### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿qué tanto los siguientes factores pueden haber permitido el desarrollo de prácticas irregulares: Ausencia de valores éticos.

### Instrucciones de entrevista

La pregunta indaga la percepción de los funcionarios al respecto de la importancia de los factores listados, en la ocurrencia de prácticas irregulares al interior de cada entidad.

Los factores elegidos son aquellos que empíricamente y conceptualmente se han identificado como los de mayor influencia en la ocurrencia de prácticas irregulares por parte de los funcionarios públicos:

d. Vacíos o falta de claridad en la legislación / regulación: se refiere a la falta de claridad de la legislación o regulación sobre los procesos de administración de personal, gestión del presupuesto y contratación.

## Ausencia de valores éticos. (E25E)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 2.7
	Desviación estándar: 1.6

### Descripción

se refiere a la falta de respeto sobre el significado y cuidado de los bienes públicos por parte de los funcionarios.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿qué tanto los siguientes factores pueden haber permitido el desarrollo de prácticas irregulares: Vacíos o falta de claridad en la legislación /regulación.

## Ausencia de valores éticos. (E25E)

## Archivo: EDI\_Sector\_2010

**Pregunta literal**

Durante el 2010, ¿qué tanto los siguientes factores pueden haber permitido el desarrollo de prácticas irregulares: Ausencia de valores éticos.

**Post-pregunta**

Durante el 2010, ¿qué tanto los siguientes factores pueden haber permitido el desarrollo de prácticas irregulares: Presión de particulares o grupos particulares sobre los directivos de la entidad

**Instrucciones de entrevista**

La pregunta indaga la percepción de los funcionarios al respecto de la importancia de los factores listados, en la ocurrencia de prácticas irregulares al interior de cada entidad.

Los factores elegidos son aquellos que empíricamente y conceptualmente se han identificado como los de mayor influencia en la ocurrencia de prácticas irregulares por parte de los funcionarios públicos:

e. Ausencia de valores éticos: se refiere a la falta de respeto sobre el significado y cuidado de los bienes públicos por parte de los funcionarios.

## Presión de particulares o grupos particulares sobre los directivos de la entidad (E25F)

## Archivo: EDI\_Sector\_2010

**Información general**

Tipo: Discreto  
Formato: numerico  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.3  
Desviación estándar: 1.6

**Descripción**

falta de independencia de las directivas que compromete la toma de decisiones para favorecer los intereses particulares de quienes ejercen presión sobre estas directivas.

**Universo**

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

**Fuente de información**

Directo

**Pre-pregunta**

Durante el 2010, ¿qué tanto los siguientes factores pueden haber permitido el desarrollo de prácticas irregulares: Ausencia de valores éticos.

**Pregunta literal**

Durante el 2010, ¿qué tanto los siguientes factores pueden haber permitido el desarrollo de prácticas irregulares: Presión de particulares o grupos particulares sobre los directivos de la entidad

**Post-pregunta**

Durante el 2010, en general, las directrices generadas en la entidad,...:Fueron comunicadas oportunamente

**Instrucciones de entrevista**

La pregunta indaga la percepción de los funcionarios al respecto de la importancia de los factores listados, en la ocurrencia de prácticas irregulares al interior de cada entidad.

Los factores elegidos son aquellos que empíricamente y conceptualmente se han identificado como los de mayor influencia en la ocurrencia de prácticas irregulares por parte de los funcionarios públicos:

f. Presión de particulares o grupos particulares sobre los directivos de la entidad: falta de independencia de las directivas que compromete la toma de decisiones para favorecer los intereses particulares de quienes ejercen presión sobre estas directivas.

## Fueron comunicadas oportunamente (F26A)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3.9
	Desviación estándar: 1

### Descripción

fueron dadas a conocer con suficiente tiempo para su implementación.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿qué tanto los siguientes factores pueden haber permitido el desarrollo de prácticas irregulares: Presión de particulares o grupos particulares sobre los directivos de la entidad.

### Pregunta literal

Durante el 2010, en general, las directrices generadas en la entidad,...:Fueron comunicadas oportunamente

### Post-pregunta

Durante el 2010, en general, las directrices generadas en la entidad,...: Fueron fáciles de interpretar

### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al proceso de socialización de las directrices internas dentro de la entidad, con el fin de establecer si el mismo se da bajo condiciones de certidumbre.

Por consiguiente investiga el grado de conformidad con la que, de acuerdo a la percepción de los funcionarios, las directrices generadas al interior de la entidad presentaron las siguientes características:

a. Fueron comunicadas oportunamente: fueron dadas a conocer con suficiente tiempo para su implementación.

## Fueron fáciles de interpretar (F26B)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3.8
	Desviación estándar: 1

### Descripción

fueron comprensibles.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, en general, las directrices generadas en la entidad,...:Fueron comunicadas oportunamente

### Pregunta literal

Durante el 2010, en general, las directrices generadas en la entidad,...: Fueron fáciles de interpretar

### Post-pregunta

Durante el 2010, en general, las directrices generadas en la entidad,...: Fueron consistentes entre si

## Fueron fáciles de interpretar (F26B)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al proceso de socialización de las directrices internas dentro de la entidad, con el fin de establecer si el mismo se da bajo condiciones de certidumbre.

Por consiguiente investiga el grado de conformidad con la que, de acuerdo a la percepción de los funcionarios, las directrices generadas al interior de la entidad presentaron las siguientes características:

b. Fueron fáciles de interpretar: fueron comprensibles.

## Fueron consistentes entre si (F26C)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3.8
	Desviación estándar: 1

#### Descripción

no existió contradicción entre las mismas.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, en general, las directrices generadas en la entidad,...: Fueron fáciles de interpretar

#### Pregunta literal

Durante el 2010, en general, las directrices generadas en la entidad,...: Fueron consistentes entre si

#### Post-pregunta

Durante el 2010, en general, las directrices generadas en la entidad,...: Fueron fáciles de implementar

#### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al proceso de socialización de las directrices internas dentro de la entidad, con el fin de establecer si el mismo se da bajo condiciones de certidumbre.

Por consiguiente investiga el grado de conformidad con la que, de acuerdo a la percepción de los funcionarios, las directrices generadas al interior de la entidad presentaron las siguientes características:

c. Fueron consistentes entre si: no existió contradicción entre las mismas.

## Fueron fáciles de implementar (F26D)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3.7
	Desviación estándar: 1

#### Descripción

fue viable su puesta en marcha.

#### Universo

## Fueron fáciles de implementar (F26D)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, en general, las directrices generadas en la entidad,...: Fueron consistentes entre si

#### Pregunta literal

Durante el 2010, en general, las directrices generadas en la entidad,...: Fueron fáciles de implementar

#### Post-pregunta

Durante el 2010, en general, las directrices generadas en la entidad,...: Condujeron al cumplimiento de la misión institucional

#### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al proceso de socialización de las directrices internas dentro de la entidad, con el fin de establecer si el mismo se da bajo condiciones de certidumbre.

Por consiguiente investiga el grado de conformidad con la que, de acuerdo a la percepción de los funcionarios, las directrices generadas al interior de la entidad presentaron las siguientes características:

d. Fueron fáciles de implementar: fue viable su puesta en marcha.

## Condujeron al cumplimiento de la misión institucional (F26E)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numerico  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.9  
Desviación estándar: 1

#### Descripción

fueron coherentes con las metas y objetivos de la entidad.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, en general, las directrices generadas en la entidad,...: Fueron fáciles de implementar

#### Pregunta literal

Durante el 2010, en general, las directrices generadas en la entidad,...: Condujeron al cumplimiento de la misión institucional

#### Post-pregunta

Durante el 2010, en general, las directrices generadas en la entidad,...: Favorecieron intereses políticos

#### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al proceso de socialización de las directrices internas dentro de la entidad, con el fin de establecer si el mismo se da bajo condiciones de certidumbre.

Por consiguiente investiga el grado de conformidad con la que, de acuerdo a la percepción de los funcionarios, las directrices generadas al interior de la entidad presentaron las siguientes características:

e. Condujeron al cumplimiento de la misión institucional: fueron coherentes con las metas y objetivos de la entidad.

## Favorecieron intereses políticos (F26F)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3.6
	Desviación estándar: 1.2

#### Descripción

estuvieron mediadas por algún tipo de conducta por parte de un funcionario, que utilizando su posición, buscó promover intereses políticos.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, en general, las directrices generadas en la entidad,...: Condujeron al cumplimiento de la misión institucional

#### Pregunta literal

Durante el 2010, en general, las directrices generadas en la entidad,...: Favorecieron intereses políticos

#### Post-pregunta

Durante el 2010, en general, las directrices generadas en la entidad,...: Favorecieron intereses familiares o personales

#### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al proceso de socialización de las directrices internas dentro de la entidad, con el fin de establecer si el mismo se da bajo condiciones de certidumbre.

Por consiguiente investiga el grado de conformidad con la que, de acuerdo a la percepción de los funcionarios, las directrices generadas al interior de la entidad presentaron las siguientes características:

f. Favorecieron intereses políticos: estuvieron mediadas por algún tipo de conducta por parte de un funcionario, que utilizando su posición, buscó promover intereses políticos.

## Favorecieron intereses familiares o personales (F26G)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3.8
	Desviación estándar: 1.1

#### Descripción

estuvieron mediadas por algún tipo de conducta irregular por parte de un funcionario, que utilizando su posición, buscó promover intereses familiares o personales.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, en general, las directrices generadas en la entidad,...: Favorecieron intereses políticos

#### Pregunta literal

Durante el 2010, en general, las directrices generadas en la entidad,...: Favorecieron intereses familiares o personales

## Favorecieron intereses familiares o personales (F26G)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿usted conoció ALGUNA política de carácter nacional que se implementó en la entidad?

### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al proceso de socialización de las directrices internas dentro de la entidad, con el fin de establecer si el mismo se da bajo condiciones de certidumbre.

Por consiguiente investiga el grado de conformidad con la que, de acuerdo a la percepción de los funcionarios, las directrices generadas al interior de la entidad presentaron las siguientes características:

g. Favorecieron intereses familiares o personales: estuvieron mediadas por algún tipo de conducta irregular por parte de un funcionario, que utilizando su posición, buscó promover intereses familiares o personales.

## Durante el 2010, ¿usted conoció ALGUNA política de carácter nacional que se implementó en la entidad? (G27)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numerico  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-2

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 2  
Promedio: 1.5  
Desviación estándar: 0.5

### Descripción

Las políticas externas son mandatos que provienen de entidades de mayor jerarquía, especialmente del cabeza del sector al que pertenece la entidad

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, en general, las directrices generadas en la entidad,...: Favorecieron intereses familiares o personales

### Pregunta literal

Durante el 2010, ¿usted conoció ALGUNA política de carácter nacional que se implementó en la entidad?

### Post-pregunta

Durante el 2010, la política externa, ...: Fue comunicada oportunamente.

### Instrucciones de entrevista

Tenga en cuenta que la pregunta G27, representa un filtro de conocimiento, acerca de la implementación de alguna política de carácter nacional.

## Fue comunicada oportunamente. (G28A)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Contínuos  
Formato: numerico  
Ancho: 2  
Decimales: 0  
Rango: 1-99

Casos válidos: 9740  
Inválido: 10224  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 4.1  
Desviación estándar: 0.9

### Descripción

fue comunicada con suficiente tiempo para ser implementada.

## Fue comunicada oportunamente. (G28A)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad y que en la pregunta G27 haya contestado si

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿usted conoció ALGUNA política de carácter nacional que se implementó en la entidad?

#### Pregunta literal

Durante el 2010, la política externa, ...: Fue comunicada oportunamente.

#### Post-pregunta

Durante el 2010, la política externa, ...: Fue fácil de interpretar.

#### Instrucciones de entrevista

La pregunta de esta sección tiene como objetivo conocer la percepción de los funcionarios respecto al proceso para dar a conocer dentro de la entidad de las políticas externas planteadas por el Gobierno Nacional, así como saber si ellas obedecen a necesidades sociales o por el contrario a satisfacer intereses privados, que sirven como canal de reproducción social de grupos que ostentan el poder.

Por consiguiente investiga el grado de conformidad con la que, de acuerdo a la percepción de los funcionarios, las políticas externas presentaron las siguientes características:

a. Fue comunicada oportunamente: fue comunicada con suficiente tiempo para ser implementada.

## Fue fácil de interpretar. (G28B)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Contínuos  
Formato: numeric  
Ancho: 2  
Decimales: 0  
Rango: 1-99

Casos válidos: 9740  
Inválido: 10224  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.9  
Desviación estándar: 0.9

#### Descripción

fue comprensible.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad y que en la pregunta G27 haya contestado si

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿usted conoció ALGUNA política de carácter nacional que se implementó en la entidad?

#### Pregunta literal

Durante el 2010, la política externa, ...: Fue fácil de interpretar.

#### Post-pregunta

Durante el 2010, la política externa, ...: Fue fácil de implementar.

#### Instrucciones de entrevista

La pregunta de esta sección tiene como objetivo conocer la percepción de los funcionarios respecto al proceso para dar a conocer dentro de la entidad de las políticas externas planteadas por el Gobierno Nacional, así como saber si ellas obedecen a necesidades sociales o por el contrario a satisfacer intereses privados, que sirven como canal de reproducción social de grupos que ostentan el poder.

Por consiguiente investiga el grado de conformidad con la que, de acuerdo a la percepción de los funcionarios, las políticas externas presentaron las siguientes características:

b. Fue fácil de interpretar: fue comprensible.

## Fue fácil de implementar. (G28C)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Contínuos	Casos válidos: 9740
Formato: numeric	Inválido: 10224
Ancho: 2	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-99	Promedio: 3.7
	Desviación estándar: 1.1

#### Descripción

fue viable y expedita su ejecución por parte de la entidad.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad y que en la pregunta G27 haya contestado si

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿usted conoció ALGUNA política de carácter nacional que se implementó en la entidad?

#### Pregunta literal

Durante el 2010, la política externa, ...:Fue fácil de implementar.

#### Post-pregunta

Durante el 2010, la política externa, ...:Fue consistente con su misión institucional.

#### Instrucciones de entrevista

La pregunta de esta sección tiene como objetivo conocer la percepción de los funcionarios respecto al proceso para dar a conocer dentro de la entidad de las políticas externas planteadas por el Gobierno Nacional, así como saber si ellas obedecen a necesidades sociales o por el contrario a satisfacer intereses privados, que sirven como canal de reproducción social de grupos que ostentan el poder.

Por consiguiente investiga el grado de conformidad con la que, de acuerdo a la percepción de los funcionarios, las políticas externas presentaron las siguientes características:

c. Fue fácil de implementar: fue viable y expedita su ejecución por parte de la entidad.

## Fue consistente con su misión institucional. (G28D)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Contínuos	Casos válidos: 9740
Formato: numeric	Inválido: 10224
Ancho: 2	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-99	Promedio: 4
	Desviación estándar: 0.9

#### Descripción

facilitaron el cumplimiento de los objetivos, metas y estrategias de la entidad.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad y que en la pregunta G27 haya contestado si

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿usted conoció ALGUNA política de carácter nacional que se implementó en la entidad?

#### Pregunta literal

Durante el 2010, la política externa, ...:Fue consistente con su misión institucional.

#### Post-pregunta

Durante el 2010, la política externa, ...:Favoreció intereses de tipo político.

## Fue consistente con su misión institucional. (G28D)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Instrucciones de entrevista

La pregunta de esta sección tiene como objetivo conocer la percepción de los funcionarios respecto al proceso para dar a conocer dentro de la entidad de las políticas externas planteadas por el Gobierno Nacional, así como saber si ellas obedecen a necesidades sociales o por el contrario a satisfacer intereses privados, que sirven como canal de reproducción social de grupos que ostentan el poder.

Por consiguiente investiga el grado de conformidad con la que, de acuerdo a la percepción de los funcionarios, las políticas externas presentaron las siguientes características:

d. Fue consistente con su misión institucional: facilitaron el cumplimiento de los objetivos, metas y estrategias de la entidad.

## Favoreció intereses de tipo político. (G28E)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Contínuos  
Formato: numeric  
Ancho: 2  
Decimales: 0  
Rango: 1-99

Casos válidos: 9740  
Inválido: 10224  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.8  
Desviación estándar: 1.1

### Descripción

estuvieron mediadas por algún tipo de conducta irregular por parte de un funcionario, que utilizando su posición jerárquica, social o política, buscó promover intereses políticos.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad y que en la pregunta G27 haya contestado si

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿usted conoció ALGUNA política de carácter nacional que se implementó en la entidad?

### Pregunta literal

Durante el 2010, la política externa, ...: Favoreció intereses de tipo político.

### Post-pregunta

Durante el 2010, la política externa, ...: Favoreció intereses de tipo familiar o personal.

### Instrucciones de entrevista

La pregunta de esta sección tiene como objetivo conocer la percepción de los funcionarios respecto al proceso para dar a conocer dentro de la entidad de las políticas externas planteadas por el Gobierno Nacional, así como saber si ellas obedecen a necesidades sociales o por el contrario a satisfacer intereses privados, que sirven como canal de reproducción social de grupos que ostentan el poder.

Por consiguiente investiga el grado de conformidad con la que, de acuerdo a la percepción de los funcionarios, las políticas externas presentaron las siguientes características:

e. Favoreció intereses de tipo político: estuvieron mediadas por algún tipo de conducta irregular por parte de un funcionario, que utilizando su posición jerárquica, social o política, buscó promover intereses políticos.

## Favoreció intereses de tipo familiar o personal. (G28F)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

## Favoreció intereses de tipo familiar o personal. (G28F)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Tipo: Contínuos  
Formato: numeric  
Ancho: 2  
Decimales: 0  
Rango: 1-99

Casos válidos: 9740  
Inválido: 10224  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 4  
Desviación estándar: 1

#### Descripción

estuvieron mediadas por algún tipo de conducta irregular por parte de un funcionario, que utilizando su posición jerárquica, social o política, busco promover intereses familiares o personales.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad y que en la pregunta G27 haya contestado si

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿usted conoció ALGUNA política de carácter nacional que se implementó en la entidad?

#### Pregunta literal

Durante el 2010, la política externa, ...: Favoreció intereses de tipo familiar o personal.

#### Post-pregunta

Durante el 2010, la política externa, ...: Restringió la autonomía de la entidad.

#### Instrucciones de entrevista

La pregunta de esta sección tiene como objetivo conocer la percepción de los funcionarios respecto al proceso para dar a conocer dentro de la entidad de las políticas externas planteadas por el Gobierno Nacional, así como saber si ellas obedecen a necesidades sociales o por el contrario a satisfacer intereses privados, que sirven como canal de reproducción social de grupos que ostentan el poder.

Por consiguiente investiga el grado de conformidad con la que, de acuerdo a la percepción de los funcionarios, las políticas externas presentaron las siguientes características:

f. Favoreció intereses de tipo familiar o personal: estuvieron mediadas por algún tipo de conducta irregular por parte de un funcionario, que utilizando su posición jerárquica, social o política, busco promover intereses familiares o personales.

## Restringió la autonomía de la entidad. (G28G)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Contínuos  
Formato: numeric  
Ancho: 2  
Decimales: 0  
Rango: 1-99

Casos válidos: 9740  
Inválido: 10224  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.6  
Desviación estándar: 1.2

#### Descripción

la política implica una injerencia del gobierno nacional, frente a asuntos que la entidad puede resolver por si misma sin contradecir los lineamientos institucionales.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad y que en la pregunta G27 haya contestado si

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿usted conoció ALGUNA política de carácter nacional que se implementó en la entidad?

#### Pregunta literal

Durante el 2010, la política externa, ...: Restringió la autonomía de la entidad.

#### Post-pregunta

Durante el 2010, la política externa, ...: Buscó satisfacer los intereses del sector privado a costa del interés público.

## Restringió la autonomía de la entidad. (G28G)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Instrucciones de entrevista

La pregunta de esta sección tiene como objetivo conocer la percepción de los funcionarios respecto al proceso para dar a conocer dentro de la entidad de las políticas externas planteadas por el Gobierno Nacional, así como saber si ellas obedecen a necesidades sociales o por el contrario a satisfacer intereses privados, que sirven como canal de reproducción social de grupos que ostentan el poder.

Por consiguiente investiga el grado de conformidad con la que, de acuerdo a la percepción de los funcionarios, las políticas externas presentaron las siguientes características:

g. Restringió la autonomía de la entidad: la política implica una injerencia del gobierno nacional, frente a asuntos que la entidad puede resolver por si misma sin contradecir los lineamientos institucionales.

## Buscó satisfacer los intereses del sector privado a costa del interés público. (G28H)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Contínuos  
Formato: numeric  
Ancho: 2  
Decimales: 0  
Rango: 1-99

Casos válidos: 9740  
Inválido: 10224  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.9  
Desviación estándar: 1.1

### Descripción

la política implica un favorecimiento injustificado a algún grupo o líder empresarial.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad y que en la pregunta G27 haya contestado si

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿usted conoció ALGUNA política de carácter nacional que se implementó en la entidad?

### Pregunta literal

Durante el 2010, la política externa, ...:Buscó satisfacer los intereses del sector privado a costa del interés público.

### Post-pregunta

Durante el 2010, la política externa, ...:Buscó satisfacer los intereses burocráticos a costa del interés público.

### Instrucciones de entrevista

La pregunta de esta sección tiene como objetivo conocer la percepción de los funcionarios respecto al proceso para dar a conocer dentro de la entidad de las políticas externas planteadas por el Gobierno Nacional, así como saber si ellas obedecen a necesidades sociales o por el contrario a satisfacer intereses privados, que sirven como canal de reproducción social de grupos que ostentan el poder.

Por consiguiente investiga el grado de conformidad con la que, de acuerdo a la percepción de los funcionarios, las políticas externas presentaron las siguientes características:

h. Busco satisfacer los intereses del sector privado a costa del interés público: la política implica un favorecimiento injustificado a algún grupo o líder empresarial.

## Buscó satisfacer los intereses burocráticos a costa del interés público. (G28I)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

## Buscó satisfacer los intereses burocráticos a costa del interés público. (G28I)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Tipo: Contínuos  
Formato: numeric  
Ancho: 2  
Decimales: 0  
Rango: 1-99

Casos válidos: 9740  
Inválido: 10224  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.8  
Desviación estándar: 1.1

#### Descripción

política implica un favorecimiento injustificado, que redundo en un aumento innecesario de los gastos de funcionamiento a costa de los gastos de inversión en el área social donde opera la entidad.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad y que en la pregunta G27 haya contestado si

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿usted conoció ALGUNA política de carácter nacional que se implementó en la entidad?

#### Pregunta literal

Durante el 2010, la política externa, ...:Buscó satisfacer los intereses burocráticos a costa del interés público.

#### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?: Simplificación de trámites.

#### Instrucciones de entrevista

La pregunta de esta sección tiene como objetivo conocer la percepción de los funcionarios respecto al proceso para dar a conocer dentro de la entidad de las políticas externas planteadas por el Gobierno Nacional, así como saber si ellas obedecen a necesidades sociales o por el contrario a satisfacer intereses privados, que sirven como canal de reproducción social de grupos que ostentan el poder.

Por consiguiente investiga el grado de conformidad con la que, de acuerdo a la percepción de los funcionarios, las políticas externas presentaron las siguientes características:

i. Busco satisfacer los intereses burocráticos a costa del interés público: la política implica un favorecimiento injustificado, que redundo en un aumento innecesario de los gastos de funcionamiento a costa de los gastos de inversión en el área social donde opera la entidad.

## Simplificación de trámites. (G29A)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-9

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 9  
Promedio: 4.1  
Desviación estándar: 1.7

#### Descripción

como estrategia relacionada con la eficiencia de los procesos dentro de la entidad.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, la política externa, ...:Buscó satisfacer los intereses burocráticos a costa del interés público.

#### Pregunta literal

## Simplificación de trámites. (G29A)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Durante el 2010, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?: Simplificación de trámites.

#### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?: Selección de servidores públicos por sistema de méritos

#### Instrucciones de entrevista

La simplificación de trámites es la supresión de trámites por parte de la entidad en su operación interna y en su relación con el ciudadano para agilizar los procesos.

Esta pregunta hace referencia a un conjunto de estrategias relacionadas con cambios recientes en la administración pública, dirigidos a reforzar la obtención de un Estado gerencial, tal como se ha propuesto en el Plan Nacional de Desarrollo. En ese sentido, los literales buscan que el funcionario califique el impacto de las estrategias planteadas por el gobierno nacional, en el desempeño de la entidad.

a. Simplificación de trámites: como estrategia relacionada con la eficiencia de los procesos dentro de la entidad.

## Selección de servidores públicos por sistema de méritos (G29B)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numerico  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-9

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 9  
Promedio: 3.9  
Desviación estándar: 2

#### Descripción

según el artículo 4 de la Ley 87 de 1993, las entidades deben dirigir y administrar el personal conforme al sistemas de méritos relacionados con los atributos de cada funcionario

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?: Simplificación de trámites.

#### Pregunta literal

Durante el 2010, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?: Selección de servidores públicos por sistema de méritos

#### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?: Ejercicio de rendición de cuentas.

#### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a un conjunto de estrategias relacionadas con cambios recientes en la administración pública, dirigidos a reforzar la obtención de un Estado gerencial, tal como se ha propuesto en el Plan Nacional de Desarrollo. En ese sentido, los literales buscan que el funcionario califique el impacto de las estrategias planteadas por el gobierno nacional, en el desempeño de la entidad.

b. Selección de servidores públicos por sistema de méritos: según el artículo 4 de la Ley 87 de 1993, las entidades deben dirigir y administrar el personal conforme al sistemas de méritos relacionados con los atributos de cada funcionario

## Ejercicio de rendición de cuentas. (G29C)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

## Ejercicio de rendición de cuentas. (G29C)

## Archivo: EDI\_Sector\_2010

Tipo: Discreto  
 Formato: numeric  
 Ancho: 1  
 Decimales: 0  
 Rango: 1-9

Casos válidos: 19964  
 Inválido: 0  
 Mínimo: 1  
 Máximo: 9  
 Promedio: 4.5  
 Desviación estándar: 1.8

**Descripción**

estrategia que está relacionada con la información que se le suministra al ciudadano.

**Universo**

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

**Fuente de información**

Directo

**Pre-pregunta**

Durante el 2010, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?: Selección de servidores públicos por sistema de méritos

**Pregunta literal**

Durante el 2010, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?: Ejercicio de rendición de cuentas.

**Post-pregunta**

Durante el 2010, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?: Implementación de normas de certificación de calidad.

**Instrucciones de entrevista**

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

Esta pregunta hace referencia a un conjunto de estrategias relacionadas con cambios recientes en la administración pública, dirigidos a reforzar la obtención de un Estado gerencial, tal como se ha propuesto en el Plan Nacional de Desarrollo. En ese sentido, los literales buscan que el funcionario califique el impacto de las estrategias planteadas por el gobierno nacional, en el desempeño de la entidad.

c. Ejercicio de rendición de cuentas: estrategia que está relacionada con la información que se le suministra al ciudadano.

## Implementación de normas de certificación de calidad. (G29D)

## Archivo: EDI\_Sector\_2010

**Información general**

Tipo: Discreto  
 Formato: numeric  
 Ancho: 1  
 Decimales: 0  
 Rango: 1-9

Casos válidos: 19964  
 Inválido: 0  
 Mínimo: 1  
 Máximo: 9  
 Promedio: 4.5  
 Desviación estándar: 1.5

**Descripción**

a. estrategia que garantiza al calidad de la información suministrada

**Universo**

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

**Fuente de información**

Directo

**Pre-pregunta**

Durante el 2010, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?: Ejercicio de rendición de cuentas.

**Pregunta literal**

## Implementación de normas de certificación de calidad. (G29D)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Durante el 2010, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?: Implementación de normas de certificación de calidad.

#### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?: Promoción de veedurías ciudadanas.

#### Instrucciones de entrevista

Certificación de calidad: Proceso de acreditación de la calidad de productos y servicios de la entidad, ante organismos competentes.

Esta pregunta hace referencia a un conjunto de estrategias relacionadas con cambios recientes en la administración pública, dirigidos a reforzar la obtención de un Estado gerencial, tal como se ha propuesto en el Plan Nacional de Desarrollo. En ese sentido, los literales buscan que el funcionario califique el impacto de las estrategias planteadas por el gobierno nacional, en el desempeño de la entidad.

d. Implementación de normas de certificación de calidad: estrategia que garantiza al calidad de la información suministrada

## Promoción de veedurías ciudadanas. (G29E)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-9

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 9  
Promedio: 4.6  
Desviación estándar: 2.5

#### Descripción

fomento de procesos de vigilancia y control a la administración pública por parte de la ciudadanía.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?: Implementación de normas de certificación de calidad.

#### Pregunta literal

Durante el 2010, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?: Promoción de veedurías ciudadanas.

#### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?: Realización de audiencias públicas.

#### Instrucciones de entrevista

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

Esta pregunta hace referencia a un conjunto de estrategias relacionadas con cambios recientes en la administración pública, dirigidos a reforzar la obtención de un Estado gerencial, tal como se ha propuesto en el Plan Nacional de Desarrollo. En ese sentido, los literales buscan que el funcionario califique el impacto de las estrategias planteadas por el gobierno nacional, en el desempeño de la entidad.

e. Promoción de veedurías ciudadanas: fomento de procesos de vigilancia y control a la administración pública por parte de la ciudadanía.

## Realización de audiencias públicas. (G29F)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

## Realización de audiencias públicas. (G29F)

## Archivo: EDI\_Sector\_2010

**Información general**

Tipo: Discreto  
 Formato: numeric  
 Ancho: 1  
 Decimales: 0  
 Rango: 1-9

Casos válidos: 19964  
 Inválido: 0  
 Mínimo: 1  
 Máximo: 9  
 Promedio: 4.6  
 Desviación estándar: 2.3

**Descripción**

reuniones entre la entidad y la ciudadanía para brindar información pública relacionada con la gestión de la entidad.

**Universo**

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

**Fuente de información**

Directo

**Pre-pregunta**

Durante el 2010, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?: Promoción de veedurías ciudadanas.

**Pregunta literal**

Durante el 2010, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?: Realización de audiencias públicas.

**Post-pregunta**

Durante el 2010, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?: Gobierno en línea.

**Instrucciones de entrevista**

Realización de audiencias públicas: es un mecanismo de rendición de cuentas para que los ciudadanos conozcan acerca de la gestión y el manejo de los recursos públicos en la formulación, ejecución y evaluación de políticas para el cumplimiento de la misión de la Entidad.

Esta pregunta hace referencia a un conjunto de estrategias relacionadas con cambios recientes en la administración pública, dirigidos a reforzar la obtención de un Estado gerencial, tal como se ha propuesto en el Plan Nacional de Desarrollo. En ese sentido, los literales buscan que el funcionario califique el impacto de las estrategias planteadas por el gobierno nacional, en el desempeño de la entidad.

f. Realización de audiencias públicas: reuniones entre la entidad y la ciudadanía para brindar información pública relacionada con la gestión de la entidad.

## Gobierno en línea. (G29G)

## Archivo: EDI\_Sector\_2010

**Información general**

Tipo: Discreto  
 Formato: numeric  
 Ancho: 1  
 Decimales: 0  
 Rango: 1-9

Casos válidos: 19964  
 Inválido: 0  
 Mínimo: 1  
 Máximo: 9  
 Promedio: 4.5  
 Desviación estándar: 2

**Descripción**

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

**Universo**

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

**Fuente de información**

Directo

**Pre-pregunta**

## Gobierno en línea. (G29G)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Durante el 2010, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?: Realización de audiencias públicas.

#### Pregunta literal

Durante el 2010, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?: Gobierno en línea.

#### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?: Fortalecimiento del sistema de control interno

#### Instrucciones de entrevista

Gobierno en línea: Estrategia para el manejo, uso e intercambio de información que garantiza la transparencia en la gestión del Estado y alta eficiencia en los servicios prestados.

Esta pregunta hace referencia a un conjunto de estrategias relacionadas con cambios recientes en la administración pública, dirigidos a reforzar la obtención de un Estado gerencial, tal como se ha propuesto en el Plan Nacional de Desarrollo. En ese sentido, los literales buscan que el funcionario califique el impacto de las estrategias planteadas por el gobierno nacional, en el desempeño de la entidad.

g. Gobierno en línea: Estrategia orientada a la construcción de un Estado más eficiente, más transparente y participativo, y que preste mejores servicios a los ciudadanos y a las empresas, a través del aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.

## Fortalecimiento del sistema de control interno (G29H)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numerico  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-9

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 9  
Promedio: 4.3  
Desviación estándar: 1.7

#### Descripción

perfeccionamiento y mayor eficacia de los sistemas de control internos existentes, entre ellos el MECI, el cual proporciona una estructura para el control de la estrategia, la gestión y al evaluación en las entidades, con el fin de orientarlas al cumplimiento de los objetivos institucionales y la contribución de éstos a los fines esenciales del Estado.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?: Gobierno en línea.

#### Pregunta literal

Durante el 2010, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?: Fortalecimiento del sistema de control interno

#### Post-pregunta

Durante el 2010, la información sobre los planes institucionales de la entidad,...: Fue clara y completa

#### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a un conjunto de estrategias relacionadas con cambios recientes en la administración pública, dirigidos a reforzar la obtención de un Estado gerencial, tal como se ha propuesto en el Plan Nacional de Desarrollo. En ese sentido, los literales buscan que el funcionario califique el impacto de las estrategias planteadas por el gobierno nacional, en el desempeño de la entidad.

h. Fortalecimiento del sistema de control: perfeccionamiento y mayor eficacia de los sistemas de control internos existentes, entre ellos el MECI, el cual proporciona una estructura para el control de la estrategia, la gestión y al evaluación en las entidades, con el fin de orientarlas al cumplimiento de los objetivos institucionales y la contribución de éstos a los fines esenciales del Estado.

## Fue clara y completa (H30A)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.9  
Desviación estándar: 1

#### Descripción

se pretende indagar si la información fue visible a la ciudadanía, comprensible y suficiente.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?: Fortalecimiento del sistema de control interno

#### Pregunta literal

Durante el 2010, la información sobre los planes institucionales de la entidad,...: Fue clara y completa

#### Post-pregunta

Durante el 2010, la información sobre los planes institucionales de la entidad,...: Fue oportuna.

#### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a la percepción del funcionario respecto a la calidad de la información que se entrega al ciudadano, con el fin de revisar las actuaciones y decisiones de los servidores públicos en la gestión de los planes institucionales.

Los literales de ésta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario frente al cumplimiento de las siguientes condiciones mínimas que debe poseer la información institucional:

a. Fue clara y completa: se pretende indagar si la información fue visible a la ciudadanía, comprensible y suficiente.

## Fue oportuna. (H30B)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.8  
Desviación estándar: 1.1

#### Descripción

la información sobre la contratación fue difundida en los tiempos establecidos para ello, y realizada en las fechas necesarias de contratación.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, la información sobre los planes institucionales de la entidad,...: Fue clara y completa

#### Pregunta literal

Durante el 2010, la información sobre los planes institucionales de la entidad,...: Fue oportuna.

#### Post-pregunta

Durante el 2010, la información sobre los planes institucionales de la entidad,...:

## Fue oportuna. (H30B)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a la percepción del funcionario respecto a la calidad de la información que se entrega al ciudadano, con el fin de revisar las actuaciones y decisiones de los servidores públicos en la gestión de los planes institucionales.

Los literales de ésta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario frente al cumplimiento de las siguientes condiciones mínimas que debe poseer la información institucional:

b. Fue oportuna: la información sobre la contratación fue difundida en los tiempos establecidos para ello, y realizada en las fechas necesarias de contratación.

## Se pudo verificar. (H30C)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3.7
	Desviación estándar: 1.1

#### Descripción

esta pregunta hace referencia a si existió alguna forma de confirmar la información ya sea por difusión en diversos medios, web, cartelera, o por documentos formalmente establecidos, entre otros.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, la información sobre los planes institucionales de la entidad,...: Fue oportuna.

#### Pregunta literal

Durante el 2010, la información sobre los planes institucionales de la entidad,...:

#### Post-pregunta

¿Durante el 2010, usted participó en la realización de alguna audiencia pública en su entidad?

#### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a la percepción del funcionario respecto a la calidad de la información que se entrega al ciudadano, con el fin de revisar las actuaciones y decisiones de los servidores públicos en la gestión de los planes institucionales.

Los literales de ésta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario frente al cumplimiento de las siguientes condiciones mínimas que debe poseer la información institucional:

c. Se pudo verificar: esta pregunta hace referencia a si existió alguna forma de confirmar la información ya sea por difusión en diversos medios, web, cartelera, o por documentos formalmente establecidos, entre otros.

## ¿Durante el 2010, usted participó en la realización de alguna audiencia pública en su entidad? (H31)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 2
Rango: 1-2	Promedio: 1.8
	Desviación estándar: 0.4

## ¿Durante el 2010, usted participó en la realización de alguna audiencia pública en su entidad? (H31)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Descripción

La audiencia pública es un mecanismo de rendición de cuentas para que los ciudadanos conozcan acerca de la gestión y el manejo de los recursos públicos en la formulación, ejecución y evaluación de políticas para el cumplimiento de la misión de la Entidad.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, la información sobre los planes institucionales de la entidad,...: Fue oportuna.

### Pregunta literal

¿Durante el 2010, usted participó en la realización de alguna audiencia pública en su entidad?

### Post-pregunta

La rendición de cuentas, a través de la audiencia pública,...: Mejoró la calidad de la información que se entregó a la ciudadanía.

### Instrucciones de entrevista

Tenga en cuenta que la pregunta H31, representa un filtro de información, acerca del conocimiento, por parte del funcionario, sobre la realización de una audiencia pública, durante el periodo de referencia.

Ayuda Conceptual:

La audiencia pública es un mecanismo de rendición de cuentas para que los ciudadanos conozcan acerca de la gestión y el manejo de los recursos públicos en la formulación, ejecución y evaluación de políticas para el cumplimiento de la misión de la Entidad.

## Mejóro la calidad de la información que se entregó a la ciudadanía. (H32A)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Contínuos  
Formato: numerico  
Ancho: 2  
Decimales: 0  
Rango: 1-99

Casos válidos: 4135  
Inválido: 15829  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 4.3  
Desviación estándar: 0.9

### Descripción

a través de las audiencias públicas se logró observar que la información suministrada cumplía con estándares mínimos de calidad, que permita ir armando un acervo de conocimiento sobre la situación institucional de la entidad.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad que en la pregunta H31 haya contestado Si

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

¿Durante el 2010, usted participó en la realización de alguna audiencia pública en su entidad?

### Pregunta literal

La rendición de cuentas, a través de la audiencia pública,...: Mejoró la calidad de la información que se entregó a la ciudadanía.

### Post-pregunta

La rendición de cuentas, a través de la audiencia pública,...:Incrementó el seguimiento de los proyectos por parte de los directivos.

## Mejóro la calidad de la información que se entregó a la ciudadanía. (H32A)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al impacto de rendición cuentas a través de las audiencias públicas, con el fin de observar si éstas constituyen un mecanismo idóneo de retroalimentación entre la organización pública y la ciudadanía.

De esta forma las sentencias indagan sobre el grado de acuerdo o desacuerdo respecto a cada uno de los siguientes impactos:

a. Mejoró la calidad de la información que se entregó a la ciudadanía.: a través de las audiencias públicas se logró observar que la información suministrada cumplía con estándares mínimos de calidad, que permita ir armando un acervo de conocimiento sobre la situación institucional de la entidad.

## Incrementó el seguimiento de los proyectos por parte de los directivos. (H32B)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Contínuos	Casos válidos: 4135
Formato: numeric	Inválido: 15829
Ancho: 2	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-99	Promedio: 4.2
	Desviación estándar: 0.9

### Descripción

a raíz de los hallazgos en las audiencias públicas, los directivos adquieren un mayor compromiso para apuntalar la misión institucional.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad que en la pregunta H31 haya contestado Si

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

¿Durante el 2010, usted participó en la realización de alguna audiencia pública en su entidad?

### Pregunta literal

La rendición de cuentas, a través de la audiencia pública,...:Incrementó el seguimiento de los proyectos por parte de los directivos.

### Post-pregunta

La rendición de cuentas, a través de la audiencia pública,...: Aumentó la confianza de la ciudadanía en la entidad.

### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al impacto de rendición cuentas a través de las audiencias públicas, con el fin de observar si éstas constituyen un mecanismo idóneo de retroalimentación entre la organización pública y la ciudadanía.

De esta forma las sentencias indagan sobre el grado de acuerdo o desacuerdo respecto a cada uno de los siguientes impactos:

b. Incrementó el seguimiento de los proyectos por parte de los directivos. a raíz de los hallazgos en las audiencias públicas, los directivos adquieren un mayor compromiso para apuntalar la misión institucional.

## Aumentó la confianza de la ciudadanía en la entidad. (H32C)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

## Aumentó la confianza de la ciudadanía en la entidad. (H32C)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Tipo: Contínuos  
Formato: numeric  
Ancho: 2  
Decimales: 0  
Rango: 1-99

Casos válidos: 4135  
Inválido: 15829  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 4.2  
Desviación estándar: 0.9

#### Descripción

permitió que los ciudadanos creyeran más en todos los procesos que realiza la entidad en su interior. Esto redundó en una imagen favorable de la entidad por parte de la ciudadanía.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad que en la pregunta H31 haya contestado Si

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

¿Durante el 2010, usted participó en la realización de alguna audiencia pública en su entidad?

#### Pregunta literal

La rendición de cuentas, a través de la audiencia pública,...: Aumentó la confianza de la ciudadanía en la entidad.

#### Post-pregunta

La rendición de cuentas, a través de la audiencia pública,...:Permitió contrarrestar la ocurrencia de prácticas irregulares.

#### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al impacto de rendición cuentas a través de las audiencias públicas, con el fin de observar si éstas constituyen un mecanismo idóneo de retroalimentación entre la organización pública y la ciudadanía.

De esta forma las sentencias indagan sobre el grado de acuerdo o desacuerdo respecto a cada uno de los siguientes impactos:

c. Aumentó la confianza de la ciudadanía en la entidad: permitió que los ciudadanos creyeran más en todos los procesos que realiza la entidad en su interior. Esto redundó en una imagen favorable de la entidad por parte de la ciudadanía.

## Permitió contrarrestar la ocurrencia de prácticas irregulares. (H32D)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Contínuos  
Formato: numeric  
Ancho: 2  
Decimales: 0  
Rango: 1-99

Casos válidos: 4135  
Inválido: 15829  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.9  
Desviación estándar: 1.1

#### Descripción

el mecanismo de la audiencia pública contribuye a detectar nichos donde estas anomalías puedan prosperar. En este caso opera como una forma de alerta temprana, que permita contrarrestar a tiempo la ocurrencia de ellas, sobretodo teniendo en cuenta que ellas una vez se convierten en un hábito institucional, se vuelven indetectables.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad que en la pregunta H31 haya contestado Si

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

¿Durante el 2010, usted participó en la realización de alguna audiencia pública en su entidad?

#### Pregunta literal

La rendición de cuentas, a través de la audiencia pública,...:Permitió contrarrestar la ocurrencia de prácticas irregulares.

#### Post-pregunta

La rendición de cuentas, a través de la audiencia pública,...:Mejóro la receptividad a las observaciones realizadas por la ciudadanía.

## Permitió contrarrestar la ocurrencia de prácticas irregulares. (H32D)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al impacto de rendición cuentas a través de las audiencias públicas, con el fin de observar si éstas constituyen un mecanismo idóneo de retroalimentación entre la organización pública y la ciudadanía.

De esta forma las sentencias indagan sobre el grado de acuerdo o desacuerdo respecto a cada uno de los siguientes impactos:

d. Permitió contrarrestar la ocurrencia de prácticas irregulares. el mecanismo de la audiencia pública contribuye a detectar nichos donde estas anomalías puedan prosperar. En este caso opera como una forma de alerta temprana, que permita contrarrestar a tiempo la ocurrencia de ellas, sobretodo teniendo en cuenta que ellas una vez se convierten en un hábito institucional, se vuelven indetectables.

## Mejóro la receptividad a las observaciones realizadas por la ciudadanía. (H32E)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Contínuos  
Formato: numeric  
Ancho: 2  
Decimales: 0  
Rango: 1-99

Casos válidos: 4135  
Inválido: 15829  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 4.1  
Desviación estándar: 1

### Descripción

la entidad fue receptiva en los aportes realizados durante las audiencias públicas, con el fin de mejorar su gestión como entidad oficial.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad que en la pregunta H31 haya contestado Si

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

¿Durante el 2010, usted participó en la realización de alguna audiencia pública en su entidad?

### Pregunta literal

La rendición de cuentas, a través de la audiencia pública,...:Mejóro la receptividad a las observaciones realizadas por la ciudadanía.

### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad? Grupos económicos

### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al impacto de rendición cuentas a través de las audiencias públicas, con el fin de observar si éstas constituyen un mecanismo idóneo de retroalimentación entre la organización pública y la ciudadanía.

De esta forma las sentencias indagan sobre el grado de acuerdo o desacuerdo respecto a cada uno de los siguientes impactos:

e. Mejóro la receptividad a las observaciones realizadas por la ciudadanía: la entidad fue receptiva en los aportes realizados durante las audiencias públicas, con el fin de mejorar su gestión como entidad oficial.

## Grupos económicos (H33A)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

## Grupos económicos (H33A)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 4  
Desviación estándar: 1.4

#### Descripción

Año de realización

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

La rendición de cuentas, a través de la audiencia pública,...:Mejóro la receptividad a las observaciones realizadas por la ciudadanía.

#### Pregunta literal

Durante el 2010, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad? Grupos económicos

#### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad? Congresistas

#### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta busca establecer hasta que punto la entidad ha sido capturada por actores externos, quienes influyen en las actividades y procesos, a través de prácticas irregulares, con el fin de obtener a cambio beneficios pecuniarios o en especie. Frente a los siguientes literales que diferencian entre actores sociales representativos, los funcionarios deben indicar si cada uno de ellos ha ejercido una influencia indebida, a lo largo del presente año.

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

## Congresistas (H33B)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.7  
Desviación estándar: 1.6

#### Descripción

Año de realización

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad? Grupos económicos

#### Pregunta literal

Durante el 2010, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad? Congresistas

#### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad? Sindicatos

## Congresistas (H33B)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta busca establecer hasta que punto la entidad ha sido capturada por actores externos, quienes influyen en las actividades y procesos, a través de prácticas irregulares, con el fin de obtener a cambio beneficios pecuniarios o en especie. Frente a los siguientes literales que diferencian entre actores sociales representativos, los funcionarios deben indicar si cada uno de ellos ha ejercido una influencia indebida, a lo largo del presente año.

b. Congresistas: son todas aquellas personas elegidas por voto popular, con el fin de que presenten ideas y proyectos y las conviertan en ley que favorezca a toda la sociedad.

## Sindicatos (H33C)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 4.2  
Desviación estándar: 1.3

#### Descripción

Año de realización

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad? Congresistas

#### Pregunta literal

Durante el 2010, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad? Sindicatos

#### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad? Altos funcionarios del Gobierno

#### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta busca establecer hasta que punto la entidad ha sido capturada por actores externos, quienes influyen en las actividades y procesos, a través de prácticas irregulares, con el fin de obtener a cambio beneficios pecuniarios o en especie. Frente a los siguientes literales que diferencian entre actores sociales representativos, los funcionarios deben indicar si cada uno de ellos ha ejercido una influencia indebida, a lo largo del presente año.

c. Sindicatos: es una asociación integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales.

## Altos funcionarios del Gobierno (H33D)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.7  
Desviación estándar: 1.6

#### Descripción

Año de realización

#### Universo

## Altos funcionarios del Gobierno (H33D)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad? Sindicatos

#### Pregunta literal

Durante el 2010, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad? Altos funcionarios del Gobierno

#### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad? Empresarios

#### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta busca establecer hasta que punto la entidad ha sido capturada por actores externos, quienes influyen en las actividades y procesos, a través de prácticas irregulares, con el fin de obtener a cambio beneficios pecuniarios o en especie. Frente a los siguientes literales que diferencian entre actores sociales representativos, los funcionarios deben indicar si cada uno de ellos ha ejercido una influencia indebida, a lo largo del presente año.

d. Altos funcionarios del Gobierno. son todos aquellos funcionarios que desempeñan altos cargo en Ministerios, Departamentos Administrativos, Programas Presidenciales, entre otros.

## Empresarios (H33E)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 4.1  
Desviación estándar: 1.4

#### Descripción

Año de realización

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad? Altos funcionarios del Gobierno

#### Pregunta literal

Durante el 2010, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad? Empresarios

#### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad? Contratistas

#### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta busca establecer hasta que punto la entidad ha sido capturada por actores externos, quienes influyen en las actividades y procesos, a través de prácticas irregulares, con el fin de obtener a cambio beneficios pecuniarios o en especie. Frente a los siguientes literales que diferencian entre actores sociales representativos, los funcionarios deben indicar si cada uno de ellos ha ejercido una influencia indebida, a lo largo del presente año.

e. Empresarios: Es el sector privado. Pueden ser dueños de capital o de fuerza de trabajo y algunos de ellos tienen negocios o contratos con el Estado

## Contratistas (H33F)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 4  
Desviación estándar: 1.4

#### Descripción

Año de realización

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad? Empresarios

#### Pregunta literal

Durante el 2010, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad? Contratistas

#### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad? Gremios

#### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta busca establecer hasta que punto la entidad ha sido capturada por actores externos, quienes influyen en las actividades y procesos, a través de prácticas irregulares, con el fin de obtener a cambio beneficios pecuniarios o en especie. Frente a los siguientes literales que diferencian entre actores sociales representativos, los funcionarios deben indicar si cada uno de ellos ha ejercido una influencia indebida, a lo largo del presente año.  
f. Contratistas: personas naturales o jurídicas que prestan diferente clase de servicios al Estado.

## Gremios (H33G)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 4.1  
Desviación estándar: 1.3

#### Descripción

Año de realización

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad? Contratistas

#### Pregunta literal

Durante el 2010, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad? Gremios

#### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad? Grupos al margen de la ley

#### Instrucciones de entrevista

## Gremios (H33G)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Esta pregunta busca establecer hasta que punto la entidad ha sido capturada por actores externos, quienes influyen en las actividades y procesos, a través de prácticas irregulares, con el fin de obtener a cambio beneficios pecuniarios o en especie. Frente a los siguientes literales que diferencian entre actores sociales representativos, los funcionarios deben indicar si cada uno de ellos ha ejercido una influencia indebida, a lo largo del presente año.

g. Gremios: es una asociación de la misma rama y/o actividad económica, que buscan intereses comunes.

## Grupos al margen de la ley (H33H)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numerico	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 4.6
	Desviación estándar: 1

#### Descripción

Año de realización

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad? Gremios

#### Pregunta literal

Durante el 2010, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad? Grupos al margen de la ley

#### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad? Organismos Internacionales

#### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta busca establecer hasta que punto la entidad ha sido capturada por actores externos, quienes influyen en las actividades y procesos, a través de prácticas irregulares, con el fin de obtener a cambio beneficios pecuniarios o en especie. Frente a los siguientes literales que diferencian entre actores sociales representativos, los funcionarios deben indicar si cada uno de ellos ha ejercido una influencia indebida, a lo largo del presente año.

h. Grupos al margen de la ley: son aquellas organizaciones ilegales, armadas o no, que alteran la seguridad, el orden público y atentan contra los derechos de propiedad.

## Organismos Internacionales (H33I)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numerico	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 4.4
	Desviación estándar: 1.1

#### Descripción

Año de realización

#### Universo

## Organismos Internacionales (H33I)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad? Grupos al margen de la ley

#### Pregunta literal

Durante el 2010, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad? Organismos Internacionales

#### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad? Compañías multinacionales

#### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta busca establecer hasta que punto la entidad ha sido capturada por actores externos, quienes influyen en las actividades y procesos, a través de prácticas irregulares, con el fin de obtener a cambio beneficios pecuniarios o en especie. Frente a los siguientes literales que diferencian entre actores sociales representativos, los funcionarios deben indicar si cada uno de ellos ha ejercido una influencia indebida, a lo largo del presente año.

i. Organismos internacionales: son todas aquellas instituciones mundiales que velan por el cumplimiento de todas las normas nacionales e internacionales

## Compañías multinacionales (H33J)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 4.5  
Desviación estándar: 1.1

#### Descripción

Año de realización

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad? Organismos Internacionales

#### Pregunta literal

Durante el 2010, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad? Compañías multinacionales

#### Post-pregunta

En el 2010, en la entidad...: Los programas de capacitación contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales.

#### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta busca establecer hasta que punto la entidad ha sido capturada por actores externos, quienes influyen en las actividades y procesos, a través de prácticas irregulares, con el fin de obtener a cambio beneficios pecuniarios o en especie. Frente a los siguientes literales que diferencian entre actores sociales representativos, los funcionarios deben indicar si cada uno de ellos ha ejercido una influencia indebida, a lo largo del presente año.

j. Compañías multinacionales: son todas aquellas instituciones empresariales que tienen una actividad económica en varios países.

## Los programas de capacitación contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales. (H34A)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3.7
	Desviación estándar: 1.1

### Descripción

establece la compatibilidad entre la oferta institucional de capacitaciones y los objetivos misionales. De esta manera, ofrece una señal sobre la constante actualización del personal como una condición para el apalancamiento de la misión institucional.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad? Compañías multinacionales

### Pregunta literal

En el 2010, en la entidad...: Los programas de capacitación contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales.

### Post-pregunta

En el 2010, en la entidad...: Los programas de capacitación contribuyeron a conocer el modelo de gestión por resultados.

### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al conocimiento que tiene el funcionario de que la entidad emprende acciones para mejorar su gestión, y que esta dirigida a ligar los recursos de la organización hacia el cumplimiento de resultados previamente establecidos, en términos de metas y logros sociales.

Los literales de ésta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario respecto a condiciones mínimas que dan una señal de que en la entidad se ha adoptado un sistema de gestión por resultados.

a. Los programas de capacitación contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales: establece la compatibilidad entre la oferta institucional de capacitaciones y los objetivos misionales. De esta manera, ofrece una señal sobre la constante actualización del personal como una condición para el apalancamiento de la misión institucional.

## Los programas de capacitación contribuyeron a conocer el modelo de gestión por resultados. (H34B)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3.6
	Desviación estándar: 1.1

### Descripción

indaga hasta que punto las capacitaciones tienen como común denominador el desarrollo de destrezas y habilidades relacionados al modelo de gestión por resultados, con el fin de insertarlo en la cultura organizacional de las entidades públicas.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

## Los programas de capacitación contribuyeron a conocer el modelo de gestión por resultados. (H34B)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

Directo

### Pre-pregunta

En el 2010, en la entidad...: Los programas de capacitación contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales.

### Pregunta literal

En el 2010, en la entidad...: Los programas de capacitación contribuyeron a conocer el modelo de gestión por resultados.

### Post-pregunta

En el 2010, en la entidad...: Las acciones estratégicas cumplieron con las metas establecidas.

### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al conocimiento que tiene el funcionario de que la entidad emprende acciones para mejorar su gestión, y que esta dirigida a ligar los recursos de la organización hacia el cumplimiento de resultados previamente establecidos, en términos de metas y logros sociales.

Los literales de ésta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario respecto a condiciones mínimas que dan una señal de que en la entidad se ha adoptado un sistema de gestión por resultados.

b. Los programas de capacitación contribuyeron a conocer el modelo de gestión por resultados: indaga hasta que punto las capacitaciones tienen como común denominador el desarrollo de destrezas y habilidades relacionados al modelo de gestión por resultados, con el fin de insertarlo en la cultura organizacional de las entidades públicas.

## Las acciones estratégicas cumplieron con las metas establecidas. (H34C)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.8  
Desviación estándar: 1

### Descripción

se espera que por lo menos en lo concerniente a las actividades misionales de la organización pública, se cumpla con las metas dentro del tiempo estimado por la ella.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

En el 2010, en la entidad...: Los programas de capacitación contribuyeron a conocer el modelo de gestión por resultados.

### Pregunta literal

En el 2010, en la entidad...: Las acciones estratégicas cumplieron con las metas establecidas.

### Post-pregunta

En el 2010, en la entidad...: Los procesos se ajustaron, con el fin de orientarlos al cumplimiento de los objetivos estratégicos.

### Instrucciones de entrevista

Las acciones estratégicas están constituidas por los planes y/o productos más importantes que la entidad espera entregar en el año, con el fin de mejorar la satisfacción de los clientes y de la ciudadanía en general.

Esta pregunta hace referencia al conocimiento que tiene el funcionario de que la entidad emprende acciones para mejorar su gestión, y que esta dirigida a ligar los recursos de la organización hacia el cumplimiento de resultados previamente establecidos, en términos de metas y logros sociales.

Los literales de ésta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario respecto a condiciones mínimas que dan una señal de que en la entidad se ha adoptado un sistema de gestión por resultados.

c. Las acciones estratégicas cumplieron con las metas establecidas: se espera que por lo menos en lo concerniente a las actividades misionales de la organización pública, se cumpla con las metas dentro del tiempo estimado por la ella.

## Los procesos se ajustaron, con el fin de orientarlos al cumplimiento de los objetivos estratégicos. (H34D)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3.8
	Desviación estándar: 1

### Descripción

en la medida que se espera que las entidades se ajusten a la variaciones en el entorno dentro del área social donde operan, esto implica que constantemente su estructura organizacional deba adaptarse para que sea más viable el logro de los objetivos misionales.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

En el 2010, en la entidad...: Las acciones estratégicas cumplieron con las metas establecidas.

### Pregunta literal

En el 2010, en la entidad...: Los procesos se ajustaron, con el fin de orientarlos al cumplimiento de los objetivos estratégicos.

### Post-pregunta

En el 2010, en la entidad...: La gestión y los servicios que presta a la sociedad se caracterizaron por su calidad

### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al conocimiento que tiene el funcionario de que la entidad emprende acciones para mejorar su gestión, y que esta dirigida a ligar los recursos de la organización hacia el cumplimiento de resultados previamente establecidos, en términos de metas y logros sociales.

Los literales de ésta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario respecto a condiciones mínimas que dan una señal de que en la entidad se ha adoptado un sistema de gestión por resultados.

d. Los procesos se ajustaron, con el fin de orientarlos al cumplimiento de los objetivos estratégicos: en la medida que se espera que las entidades se ajusten a la variaciones en el entorno dentro del área social donde operan, esto implica que constantemente su estructura organizacional deba adaptarse para que sea más viable el logro de los objetivos misionales.

## La gestión y los servicios que presta a la sociedad se caracterizaron por su calidad (H34E)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 4
	Desviación estándar: 0.9

### Descripción

implica que los distintos servicios asociados a los objetivos misionales se guíen por los más altos estándares de calidad colocando la satisfacción del ciudadano en el centro de la gestión pública.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

## La gestión y los servicios que presta a la sociedad se caracterizaron por su calidad (H34E)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

En el 2010, en la entidad....: Los procesos se ajustaron, con el fin de orientarlos al cumplimiento de los objetivos estratégicos.

#### Pregunta literal

En el 2010, en la entidad....: La gestión y los servicios que presta a la sociedad se caracterizaron por su calidad

#### Post-pregunta

En el 2010, en la entidad....: Las actividades siguieron los lineamientos del sistema de gestión de calidad.

#### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al conocimiento que tiene el funcionario de que la entidad emprende acciones para mejorar su gestión, y que esta dirigida a ligar los recursos de la organización hacia el cumplimiento de resultados previamente establecidos, en términos de metas y logros sociales.

Los literales de ésta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario respecto a condiciones mínimas que dan una señal de que en la entidad se ha adoptado un sistema de gestión por resultados.

e. La gestión y los servicios que presta a la sociedad se caracterizaron por su calidad: implica que los distintos servicios asociados a los objetivos misionales se guíen por los más altos estándares de calidad colocando la satisfacción del ciudadano en el centro de la gestión pública.

## Las actividades siguieron los lineamientos del sistema de gestión de calidad. (H34F)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numerico  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 4  
Desviación estándar: 0.9

#### Descripción

Implica que se respetaron los criterios de acervo de información institucional establecidos para documentar los procesos administrativos y técnicos de la organización. Estas evidencias entrarían a conformar la memoria institucional de la entidad pública.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

En el 2010, en la entidad....: La gestión y los servicios que presta a la sociedad se caracterizaron por su calidad

#### Pregunta literal

En el 2010, en la entidad....: Las actividades siguieron los lineamientos del sistema de gestión de calidad.

#### Post-pregunta

En el 2010, en la entidad....: La organización administrativa facilitó el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

#### Instrucciones de entrevista

El sistema de gestión de calidad es el mecanismo que permite evaluar la prestación de servicios a cargo de la entidad, en términos de política de calidad que se hayan fijado.

Esta pregunta hace referencia al conocimiento que tiene el funcionario de que la entidad emprende acciones para mejorar su gestión, y que esta dirigida a ligar los recursos de la organización hacia el cumplimiento de resultados previamente establecidos, en términos de metas y logros sociales.

Los literales de ésta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario respecto a condiciones mínimas que dan una señal de que en la entidad se ha adoptado un sistema de gestión por resultados.

f. Las actividades siguieron los lineamientos del sistema de gestión de calidad: Implica que se respetaron los criterios de acervo de información institucional establecidos para documentar los procesos administrativos y técnicos de la organización. Estas evidencias entrarían a conformar la memoria institucional de la entidad pública.

## La organización administrativa facilitó el cumplimiento de los objetivos estratégicos. (H34G)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3.8
	Desviación estándar: 1

### Descripción

se busca conocer hasta qué punto los ajustes organizacionales realizados a lo largo del año fueron compatibles u obstaculizaron el logro de los objetivos misionales.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

En el 2010, en la entidad...: Las actividades siguieron los lineamientos del sistema de gestión de calidad.

### Pregunta literal

En el 2010, en la entidad...: La organización administrativa facilitó el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

### Post-pregunta

Durante el 2010, para la evaluación de la gestión institucional ¿qué tanto ha tenido en cuenta la entidad, los siguientes aspectos? Los resultados de las políticas públicas

### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al conocimiento que tiene el funcionario de que la entidad emprende acciones para mejorar su gestión, y que esta dirigida a ligar los recursos de la organización hacia el cumplimiento de resultados previamente establecidos, en términos de metas y logros sociales.

Los literales de ésta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario respecto a condiciones mínimas que dan una señal de que en la entidad se ha adoptado un sistema de gestión por resultados.

g. La organización administrativa facilitó el cumplimiento de los objetivos estratégicos: se busca conocer hasta qué punto los ajustes organizacionales realizados a lo largo del año fueron compatibles u obstaculizaron el logro de los objetivos misionales.

## Los resultados de las políticas públicas (H35A)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 4
	Desviación estándar: 1.2

### Descripción

Resultados de las políticas públicas: Impacto de la gestión en términos del mejoramiento del nivel de vida de la población objetivo de las políticas.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

En el 2010, en la entidad...: La organización administrativa facilitó el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

## Los resultados de las políticas públicas (H35A)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Pregunta literal

Durante el 2010, para la evaluación de la gestión institucional ¿qué tanto ha tenido en cuenta la entidad, los siguientes aspectos? Los resultados de las políticas públicas

#### Post-pregunta

Durante el 2010, para la evaluación de la gestión institucional ¿qué tanto ha tenido en cuenta la entidad, los siguientes aspectos? Los resultados de la administración de recursos

#### Instrucciones de entrevista

Con esta pregunta se busca conocer sí para la evaluación de su gestión institucional, la entidad tiene en cuenta criterios de eficiencia, calidad e interacción con la ciudadanía.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario respecto a cada uno de los siguientes enunciados:

a. Los resultados de las políticas públicas: Impacto de la gestión en términos del mejoramiento del nivel de vida de la población objetivo de las políticas.

## Los resultados de la administración de recursos (H35B)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numerico  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 4.1  
Desviación estándar: 1.1

#### Descripción

Resultados de la administración de recursos: Impacto de la gestión de la entidad, en términos de la administración de recursos institucionales, humanos, presupuestales, físicos y tecnológicos. Incluye logros en aspectos tales como eficiencia técnica y económica, eficacia y equidad en el desarrollo de las actividades de la organización.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, para la evaluación de la gestión institucional ¿qué tanto ha tenido en cuenta la entidad, los siguientes aspectos? Los resultados de las políticas públicas

#### Pregunta literal

Durante el 2010, para la evaluación de la gestión institucional ¿qué tanto ha tenido en cuenta la entidad, los siguientes aspectos? Los resultados de la administración de recursos

#### Post-pregunta

Durante el 2010, para la evaluación de la gestión institucional ¿qué tanto ha tenido en cuenta la entidad, los siguientes aspectos? La satisfacción de los ciudadanos.

#### Instrucciones de entrevista

Con esta pregunta se busca conocer sí para la evaluación de su gestión institucional, la entidad tiene en cuenta criterios de eficiencia, calidad e interacción con la ciudadanía.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario respecto a cada uno de los siguientes enunciados:

b. Los resultados de la administración de recursos: Impacto de la gestión de la entidad, en términos de la administración de recursos institucionales, humanos, presupuestales, físicos y tecnológicos. Incluye logros en aspectos tales como eficiencia técnica y económica, eficacia y equidad en el desarrollo de las actividades de la organización.

## La satisfacción de los ciudadanos. (H35C)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 4.1
	Desviación estándar: 1.2

### Descripción

Se refiere a sí para la evaluación de la gestión fue tomada en cuenta la satisfacción de la ciudadanía

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, para la evaluación de la gestión institucional ¿qué tanto ha tenido en cuenta la entidad, los siguientes aspectos? Los resultados de la administración de recursos

### Pregunta literal

Durante el 2010, para la evaluación de la gestión institucional ¿qué tanto ha tenido en cuenta la entidad, los siguientes aspectos? La satisfacción de los ciudadanos.

### Post-pregunta

Durante el 2010, para la evaluación de la gestión institucional ¿qué tanto ha tenido en cuenta la entidad, los siguientes aspectos? El resultado de la evaluación de desempeño de los funcionarios en la organización

### Instrucciones de entrevista

Con esta pregunta se busca conocer si para la evaluación de su gestión institucional, la entidad tiene en cuenta criterios de eficiencia, calidad e interacción con la ciudadanía.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario respecto a cada uno de los siguientes enunciados:

c. La satisfacción de los ciudadanos: Se refiere a si para la evaluación de la gestión fue tomada en cuenta la satisfacción de la ciudadanía

## El resultado de la evaluación de desempeño de los funcionarios en la organización (H35D)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3.9
	Desviación estándar: 1.3

### Descripción

Pretende indagar a si se tuvo en cuenta los resultados de la evaluación de desempeño para evaluar la gestión

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

## El resultado de la evaluación de desempeño de los funcionarios en la organización (H35D)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Durante el 2010, para la evaluación de la gestión institucional ¿qué tanto ha tenido en cuenta la entidad, los siguientes aspectos? La satisfacción de los ciudadanos.

#### Pregunta literal

Durante el 2010, para la evaluación de la gestión institucional ¿qué tanto ha tenido en cuenta la entidad, los siguientes aspectos? El resultado de la evaluación de desempeño de los funcionarios en la organización

#### Post-pregunta

Durante el 2010, para la evaluación de la gestión institucional ¿qué tanto ha tenido en cuenta la entidad, los siguientes aspectos? La calidad de los servicios que los funcionarios prestan a los ciudadanos

#### Instrucciones de entrevista

Con esta pregunta se busca conocer si para la evaluación de su gestión institucional, la entidad tiene en cuenta criterios de eficiencia, calidad e interacción con la ciudadanía.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario respecto a cada uno de los siguientes enunciados:

d. El resultado de la evaluación de desempeño de los funcionarios en la organización: Pretende indagar a si se tuvo en cuenta los resultados de la evaluación de desempeño para evaluar la gestión

## La calidad de los servicios que los funcionarios prestan a los ciudadanos (H35E)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numerico	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 4.1
	Desviación estándar: 1.2

#### Descripción

Se refiere a si se tuvo en cuenta para la evaluación de la gestión el servicio al ciudadano.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, para la evaluación de la gestión institucional ¿qué tanto ha tenido en cuenta la entidad, los siguientes aspectos? El resultado de la evaluación de desempeño de los funcionarios en la organización

#### Pregunta literal

Durante el 2010, para la evaluación de la gestión institucional ¿qué tanto ha tenido en cuenta la entidad, los siguientes aspectos? La calidad de los servicios que los funcionarios prestan a los ciudadanos

#### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿con qué frecuencia se han presentado las siguientes prácticas en su entidad? Algún funcionario solicitó dinero, favores o regalos, a cambio de evitar, agilizar o demorar trámites y/o servicios

#### Instrucciones de entrevista

## La calidad de los servicios que los funcionarios prestan a los ciudadanos (H35E)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Con esta pregunta se busca conocer si para la evaluación de su gestión institucional, la entidad tiene en cuenta criterios de eficiencia, calidad e interacción con la ciudadanía.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario respecto a cada uno de los siguientes enunciados:

e. La calidad de los servicios que los funcionarios prestan a los ciudadanos: Se refiere a si se tuvo en cuenta para la evaluación de la gestión el servicio al ciudadano.

## Algún funcionario solicitó dinero, favores o regalos, a cambio de evitar, agilizar o demorar trámites y/o servicios (H36A)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 4.6
	Desviación estándar: 1

#### Descripción

el literal hace referencia la solicitud de las opciones mencionadas para el procesamiento de trámites y/o servicios.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, para la evaluación de la gestión institucional ¿qué tanto ha tenido en cuenta la entidad, los siguientes aspectos? La calidad de los servicios que los funcionarios prestan a los ciudadanos

#### Pregunta literal

Durante el 2010, ¿con qué frecuencia se han presentado las siguientes prácticas en su entidad? Algún funcionario solicitó dinero, favores o regalos, a cambio de evitar, agilizar o demorar trámites y/o servicios

#### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿con qué frecuencia se han presentado las siguientes prácticas en su entidad? Algún funcionario recibió dinero, favores o regalos, a cambio de evitar, agilizar o demorar trámites y/o servicios.

#### Instrucciones de entrevista

La pregunta busca conocer la percepción del funcionario respecto de la ocurrencia o no, durante el 2010 de una serie de prácticas consideradas como prácticas irregulares, en alguna de las dependencias de las entidades.

Las prácticas sobre las cuales se quiere conocer la percepción de los funcionarios son:

a. Algún funcionario solicitó dinero, favores o regalos, a cambio de evitar, agilizar o demorar trámites y/o servicios: el literal hace referencia la solicitud de las opciones mencionadas para el procesamiento de trámites y/o servicios.

## Algún funcionario recibió dinero, favores o regalos, a cambio de evitar, agilizar o demorar trámites y/o servicios. (H36B)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

## Algún funcionario recibió dinero, favores o regalos, a cambio de evitar, agilizar o demorar trámites y/o servicios. (H36B)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 4.6  
Desviación estándar: 1

#### Descripción

el literal hace referencia a la recepción (sin que haya mediado solicitud) de las opciones mencionadas para el procesamiento de trámites y/o servicios.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿con qué frecuencia se han presentado las siguientes prácticas en su entidad? Algún funcionario solicitó dinero, favores o regalos, a cambio de evitar, agilizar o demorar trámites y/o servicios

#### Pregunta literal

Durante el 2010, ¿con qué frecuencia se han presentado las siguientes prácticas en su entidad? Algún funcionario recibió dinero, favores o regalos, a cambio de evitar, agilizar o demorar trámites y/o servicios.

#### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿con qué frecuencia se han presentado las siguientes prácticas en su entidad? Adulteración o "maquillaje" de informes.

#### Instrucciones de entrevista

La pregunta busca conocer la percepción del funcionario respecto de la ocurrencia o no, durante el 2010 de una serie de prácticas consideradas como prácticas irregulares, en alguna de las dependencias de las entidades.

Las prácticas sobre las cuales se quiere conocer la percepción de los funcionarios son:

b. Algún funcionario recibió dinero, favores o regalos, a cambio de evitar, agilizar o demorar trámites y/o servicios: el literal hace referencia a la recepción (sin que haya mediado solicitud) de las opciones mencionadas para el procesamiento de trámites y/o servicios.

## Adulteración o "maquillaje" de informes. (H36C)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 4.5  
Desviación estándar: 1

#### Descripción

se refiere a la alteración injustificada e irregular de informes financieros o de gestión para ocultar desviación de recursos, o incumplimiento de metas o resultados.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

## Adulteración o "maquillaje" de informes. (H36C)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Durante el 2010, ¿con qué frecuencia se han presentado las siguientes prácticas en su entidad? Algún funcionario recibió dinero, favores o regalos, a cambio de evitar, agilizar o demorar trámites y/o servicios.

#### Pregunta literal

Durante el 2010, ¿con qué frecuencia se han presentado las siguientes prácticas en su entidad? Adulteración o "maquillaje" de informes.

#### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿con qué frecuencia se han presentado las siguientes prácticas en su entidad? Uso indebido de bienes o activos.

#### Instrucciones de entrevista

La pregunta busca conocer la percepción del funcionario respecto de la ocurrencia o no, durante el 2010 de una serie de prácticas consideradas como prácticas irregulares, en alguna de las dependencias de las entidades.

Las prácticas sobre las cuales se quiere conocer la percepción de los funcionarios son:

c. Adulteración o "maquillaje" de informes: se refiere a la alteración injustificada e irregular de informes financieros o de gestión para ocultar desviación de recursos, o incumplimiento de metas o resultados.

## Uso indebido de bienes o activos. (H36D)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 4.4
	Desviación estándar: 1.1

#### Descripción

está referido al aprovechamiento particular o privado por parte de algún funcionario de bienes o activos públicos

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿con qué frecuencia se han presentado las siguientes prácticas en su entidad? Adulteración o "maquillaje" de informes.

#### Pregunta literal

Durante el 2010, ¿con qué frecuencia se han presentado las siguientes prácticas en su entidad? Uso indebido de bienes o activos.

#### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿con qué frecuencia se han presentado las siguientes prácticas en su entidad? Favoritismo en la contratación de proveedores.

#### Instrucciones de entrevista

La pregunta busca conocer la percepción del funcionario respecto de la ocurrencia o no, durante el 2010 de una serie de prácticas consideradas como prácticas irregulares, en alguna de las dependencias de las entidades.

Las prácticas sobre las cuales se quiere conocer la percepción de los funcionarios son:

d. Uso indebido de bienes o activos: está referido al aprovechamiento particular o privado por parte de algún funcionario de bienes o activos públicos

## Favoritismo en la contratación de proveedores. (H36E)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 4.2
	Desviación estándar: 1.3

#### Descripción

se refiere a toda acción ejercida por un funcionario sobre el proceso pre-contractual, contractual y post contractual, para favorecer la selección de un proveedor particular sin observar los principios de "transparencia, economía y responsabilidad"

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿con qué frecuencia se han presentado las siguientes prácticas en su entidad? Uso indebido de bienes o activos.

#### Pregunta literal

Durante el 2010, ¿con qué frecuencia se han presentado las siguientes prácticas en su entidad? Favoritismo en la contratación de proveedores.

#### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿con qué frecuencia se han presentado las siguientes prácticas en su entidad? Se ocultó información pública.

#### Instrucciones de entrevista

La pregunta busca conocer la percepción del funcionario respecto de la ocurrencia o no, durante el 2010 de una serie de prácticas consideradas como prácticas irregulares, en alguna de las dependencias de las entidades.

Las prácticas sobre las cuales se quiere conocer la percepción de los funcionarios son:

e. Favoritismo en la contratación de proveedores: se refiere a toda acción ejercida por un funcionario sobre el proceso pre-contractual, contractual y post contractual, para favorecer la selección de un proveedor particular sin observar los principios de "transparencia, economía y responsabilidad".

## Se ocultó información pública. (H36F)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 4.5
	Desviación estándar: 1.1

#### Descripción

se refiere a la no entrega, ocultamiento o eliminación de toda aquella información producida por la Gobernación/Distrito amparada bajo los artículos 23 y 74 de la Constitución Política de Colombia

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

## Se ocultó información pública. (H36F)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Durante el 2010, ¿con qué frecuencia se han presentado las siguientes prácticas en su entidad? Favoritismo en la contratación de proveedores.

#### Pregunta literal

Durante el 2010, ¿con qué frecuencia se han presentado las siguientes prácticas en su entidad? Se ocultó información pública.

#### Post-pregunta

Durante el 2010, considera que: La entidad tiene instrumentos de planeación de actividades

#### Instrucciones de entrevista

La pregunta busca conocer la percepción del funcionario respecto de la ocurrencia o no, durante el 2010 de una serie de prácticas consideradas como prácticas irregulares, en alguna de las dependencias de las entidades.

Las prácticas sobre las cuales se quiere conocer la percepción de los funcionarios son:

f. Se ocultó información pública: se refiere a la no entrega, ocultamiento o eliminación de toda aquella información producida por la Gobernación/Distrito amparada bajo los artículos 23 y 74 de la Constitución Política de Colombia.

## La entidad tiene instrumentos de planeación de actividades (I37A)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numerico	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 4.1
	Desviación estándar: 0.9

#### Descripción

se refiere a si se cuenta con las herramientas de planeación requeridas para dirigir las actividades que se llevan a cabo por la entidad (Programas específicos y generales por áreas de trabajo, información estadística, información presupuestal, tableros de comando, modelos de programación, etc.)

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿con qué frecuencia se han presentado las siguientes prácticas en su entidad? Se ocultó información pública.

#### Pregunta literal

Durante el 2010, considera que: La entidad tiene instrumentos de planeación de actividades

#### Post-pregunta

Durante el 2010, considera que: La entidad planifica el uso de los recursos humanos

#### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al conocimiento que tiene el funcionario de que la entidad realiza una planeación eficaz y eficiente de los recursos necesarios para llevar a cabo las actividades de la entidad.

Los literales de ésta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario respecto a condiciones mínimas que dan una señal de que en la entidad se ha adoptado un sistema de gestión por resultados.

a. La entidad tiene instrumentos de planeación de actividades: se refiere a si se cuenta con las herramientas de planeación requeridas para dirigir las actividades que se llevan a cabo por la entidad (Programas específicos y generales por áreas de trabajo, información estadística, información presupuestal, tableros de comando, modelos de programación, etc.)

## La entidad planifica el uso de los recursos humanos (I37B)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3.7
	Desviación estándar: 1.1

### Descripción

se cuenta con planes diseñados donde se asigna a los diferentes equipos de trabajo actividades y tareas específicas de acuerdo con la programación general de la entidad.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, considera que: La entidad tiene instrumentos de planeación de actividades

### Pregunta literal

Durante el 2010, considera que: La entidad planifica el uso de los recursos humanos

### Post-pregunta

Durante el 2010, considera que: La entidad planifica el uso de los recursos físicos y tecnológicos

### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al conocimiento que tiene el funcionario de que la entidad realiza una planeación eficaz y eficiente de los recursos necesarios para llevar a cabo las actividades de la entidad.  
Los literales de ésta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario respecto a condiciones mínimas que dan una señal de que en la entidad se ha adoptado un sistema de gestión por resultados.  
b. La entidad planifica el uso de los recursos humanos: se cuenta con planes diseñados donde se asigna a los diferentes equipos de trabajo actividades y tareas específicas de acuerdo con la programación general de la entidad.

## La entidad planifica el uso de los recursos físicos y tecnológicos (I37C)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3.8
	Desviación estándar: 1

### Descripción

existen planes y programas para optimizar la utilización de los equipos e instalaciones de la entidad de acuerdo con el recurso humano disponible y los objetivos y metas definidas.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, considera que: La entidad planifica el uso de los recursos humanos

### Pregunta literal

Durante el 2010, considera que: La entidad planifica el uso de los recursos físicos y tecnológicos

### Post-pregunta

Durante el 2010, considera que: La entidad planifica el uso de los recursos financieros

## La entidad planifica el uso de los recursos físicos y tecnológicos (I37C)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al conocimiento que tiene el funcionario de que la entidad realiza una planeación eficaz y eficiente de los recursos necesarios para llevar a cabo las actividades de la entidad.

Los literales de ésta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario respecto a condiciones mínimas que dan una señal de que en la entidad se ha adoptado un sistema de gestión por resultados.

c. La entidad planifica el uso de los recursos físicos y tecnológicos: existen planes y programas para optimizar la utilización de los equipos e instalaciones de la entidad de acuerdo con el recurso humano disponible y los objetivos y metas definidas.

## La entidad planifica el uso de los recursos financieros (I37D)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Rango: 1-5

Casos válidos: 19964

Inválido: 0

Mínimo: 1

Máximo: 5

Promedio: 4

Desviación estándar: 0.9

### Descripción

se cuenta con programas mensuales de cajas que permiten el uso eficiente de los recursos financieros de la entidad

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, considera que: La entidad planifica el uso de los recursos físicos y tecnológicos

### Pregunta literal

Durante el 2010, considera que: La entidad planifica el uso de los recursos financieros

### Post-pregunta

Durante el 2010, considera que: Su dependencia participa en la planeación de los proyectos de la entidad

### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al conocimiento que tiene el funcionario de que la entidad realiza una planeación eficaz y eficiente de los recursos necesarios para llevar a cabo las actividades de la entidad.

Los literales de ésta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario respecto a condiciones mínimas que dan una señal de que en la entidad se ha adoptado un sistema de gestión por resultados.

d. La entidad planifica el uso de los recursos financieros: se cuenta con programas mensuales de cajas que permiten el uso eficiente de los recursos financieros de la entidad

## Su dependencia participa en la planeación de los proyectos de la entidad (I37E)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Rango: 1-5

Casos válidos: 19964

Inválido: 0

Mínimo: 1

Máximo: 5

Promedio: 3.8

Desviación estándar: 1.1

### Descripción

se tiene en cuenta para la planeación de las actividades todas las áreas de la entidad.

## Su dependencia participa en la planeación de los proyectos de la entidad (I37E)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, considera que: La entidad planifica el uso de los recursos financieros

### Pregunta literal

Durante el 2010, considera que: Su dependencia participa en la planeación de los proyectos de la entidad

### Post-pregunta

Durante el 2010, considera que: Se hace seguimiento a la ejecución de los planes

### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al conocimiento que tiene el funcionario de que la entidad realiza una planeación eficaz y eficiente de los recursos necesarios para llevar a cabo las actividades de la entidad. Los literales de ésta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario respecto a condiciones mínimas que dan una señal de que en la entidad se ha adoptado un sistema de gestión por resultados. e. Su dependencia participa en la planeación de los proyectos de la entidad: se tiene en cuenta para la planeación de las actividades todas las áreas de la entidad.

## Se hace seguimiento a la ejecución de los planes (I37F)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 4  
Desviación estándar: 0.9

### Descripción

hace referencia a que después de implementar los planes de acción de la entidad, los funcionarios de alto rango o dirección hacen algún tipo de seguimiento a la ejecución de acuerdo con el cronograma, objetivos y metas.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, considera que: Su dependencia participa en la planeación de los proyectos de la entidad

### Pregunta literal

Durante el 2010, considera que: Se hace seguimiento a la ejecución de los planes

### Post-pregunta

Durante el 2010, considera que: Se hace evaluación de las metas definidas en los planes

### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al conocimiento que tiene el funcionario de que la entidad realiza una planeación eficaz y eficiente de los recursos necesarios para llevar a cabo las actividades de la entidad. Los literales de ésta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario respecto a condiciones mínimas que dan una señal de que en la entidad se ha adoptado un sistema de gestión por resultados. f. Se hace seguimiento a la ejecución de los planes: hace referencia a que después de implementar los planes de acción de la entidad, los funcionarios de alto rango o dirección hacen algún tipo de seguimiento a la ejecución de acuerdo con el cronograma, objetivos y metas.

## Se hace evaluación de las metas definidas en los planes (I37G)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 4
	Desviación estándar: 0.9

### Descripción

existe algún tipo de evaluación a las metas de la entidad establecidas en la planeación

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, considera que: Se hace seguimiento a la ejecución de los planes

### Pregunta literal

Durante el 2010, considera que: Se hace evaluación de las metas definidas en los planes

### Post-pregunta

Durante el 2010, considera que: La entidad rinde cuentas de los logros de su planeación

### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al conocimiento que tiene el funcionario de que la entidad realiza una planeación eficaz y eficiente de los recursos necesarios para llevar a cabo las actividades de la entidad.  
Los literales de ésta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario respecto a condiciones mínimas que dan una señal de que en la entidad se ha adoptado un sistema de gestión por resultados.  
g. Se hace evaluación de las metas definidas en los planes: existe algún tipo de evaluación a las metas de la entidad establecidas en la planeación

## La entidad rinde cuentas de los logros de su planeación (I37H)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 4
	Desviación estándar: 0.9

### Descripción

existe algún medio de rendición de cuentas de la planeación.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, considera que: Se hace evaluación de las metas definidas en los planes

### Pregunta literal

Durante el 2010, considera que: La entidad rinde cuentas de los logros de su planeación

### Post-pregunta

Durante el 2010, considera que: Dedica mucho tiempo a actividades adicionales no planeadas

### Instrucciones de entrevista

## La entidad rinde cuentas de los logros de su planeación (I37H)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Esta pregunta hace referencia al conocimiento que tiene el funcionario de que la entidad realiza una planeación eficaz y eficiente de los recursos necesarios para llevar a cabo las actividades de la entidad.

Los literales de ésta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario respecto a condiciones mínimas que dan una señal de que en la entidad se ha adoptado un sistema de gestión por resultados.

h. La entidad rinde cuentas de los logros de su planeación: existe algún medio de rendición de cuentas de la planeación.

## Dedica mucho tiempo a actividades adicionales no planeadas (I37I)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.1  
Desviación estándar: 1.2

#### Descripción

se refiere a sí aparte de las actividades normales, el funcionario atiende otras obligaciones que no hacen parte de los cronogramas de trabajo y que para su realización requieren una buena parte de la jornada laboral.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, considera que: La entidad rinde cuentas de los logros de su planeación

#### Pregunta literal

Durante el 2010, considera que: Dedica mucho tiempo a actividades adicionales no planeadas

#### Post-pregunta

En el 2010, los planes institucionales, de la entidad...:Permitieron un manejo eficiente de los recursos presupuestales.

#### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al conocimiento que tiene el funcionario de que la entidad realiza una planeación eficaz y eficiente de los recursos necesarios para llevar a cabo las actividades de la entidad.

Los literales de ésta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario respecto a condiciones mínimas que dan una señal de que en la entidad se ha adoptado un sistema de gestión por resultados.

i. Dedica mucho tiempo a actividades adicionales no planeadas: se refiere a sí aparte de las actividades normales, el funcionario atiende otras obligaciones que no hacen parte de los cronogramas de trabajo y que para su realización requieren una buena parte de la jornada laboral.

## Permitieron un manejo eficiente de los recursos presupuestales. (I38A)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.9  
Desviación estándar: 1

#### Descripción

los planes estratégicos, de acción, de compras, de mejoramiento, y el plan mensual de caja son tan coherentes y consistentes entre sí que contribuyen a un manejo eficiente del presupuesto de la entidad.

## Permitieron un manejo eficiente de los recursos presupuestales. (I38A)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, considera que: Dedicar mucho tiempo a actividades adicionales no planeadas

### Pregunta literal

En el 2010, los planes institucionales, de la entidad...: Permitieron un manejo eficiente de los recursos presupuestales.

### Post-pregunta

En el 2010, los planes institucionales, de la entidad...: Mejoraron los niveles de transparencia en la gestión de los recursos presupuestales.

### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a la calidad de los planes institucionales formulados, en términos de su contribución a adoptar una gestión institucional basada en resultados.

Los literales de ésta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario respecto al grado de articulación de los planes institucionales con los planes y programas del gobierno nacional.

a. Permitieron un manejo eficiente de los recursos presupuestales: los planes estratégicos, de acción, de compras, de mejoramiento, y el plan mensual de caja son tan coherentes y consistentes entre sí que contribuyen a un manejo eficiente del presupuesto de la entidad.

## Mejoraron los niveles de transparencia en la gestión de los recursos presupuestales. (I38B)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numerico

Ancho: 1

Decimales: 0

Rango: 1-5

Casos válidos: 19964

Inválido: 0

Mínimo: 1

Máximo: 5

Promedio: 3.9

Desviación estándar: 1

### Descripción

los distintos planes en su conjunto incorporan principios de publicidad que permitan conocer la destinación de los recursos presupuestales y los planes de evaluación y control de la dirección de la entidad fueron efectivos y permitieron reducir el riesgo de uso indebido de recursos.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

En el 2010, los planes institucionales, de la entidad...: Permitieron un manejo eficiente de los recursos presupuestales.

### Pregunta literal

En el 2010, los planes institucionales, de la entidad...: Mejoraron los niveles de transparencia en la gestión de los recursos presupuestales.

### Post-pregunta

En el 2010, los planes institucionales, de la entidad...: Contribuyeron a una mayor eficiencia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional.

### Instrucciones de entrevista

## Mejoraron los niveles de transparencia en la gestión de los recursos presupuestales. (I38B)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

Esta pregunta hace referencia a la calidad de los planes institucionales formulados, en términos de su contribución a adoptar una gestión institucional basada en resultados.

Los literales de ésta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario respecto al grado de articulación de los planes institucionales con los planes y programas del gobierno nacional.

b. Mejoraron los niveles de transparencia en la gestión de los recursos presupuestales: los distintos planes en su conjunto incorporan principios de publicidad que permitan conocer la destinación de los recursos presupuestales y los planes de evaluación y control de la dirección de la entidad fueron efectivos y permitieron reducir el riesgo de uso indebido de recursos.

## Contribuyeron a una mayor eficiencia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional. (I38C)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numerico	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-5	Promedio: 3.9
	Desviación estándar: 0.9

### Descripción

los distintos planes se articulan de tal forma que aportan a la eficiencia de las políticas públicas.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

En el 2010, los planes institucionales, de la entidad...: Mejoraron los niveles de transparencia en la gestión de los recursos presupuestales.

### Pregunta literal

En el 2010, los planes institucionales, de la entidad...: Contribuyeron a una mayor eficiencia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional.

### Post-pregunta

En el 2010, los planes institucionales, de la entidad...: Mejoraron la eficacia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional.

### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a la calidad de los planes institucionales formulados, en términos de su contribución a adoptar una gestión institucional basada en resultados.

Los literales de ésta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario respecto al grado de articulación de los planes institucionales con los planes y programas del gobierno nacional.

c. Contribuyeron a una mayor eficiencia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional. los distintos planes se articulan de tal forma que aportan a la eficiencia de las políticas públicas.

## Mejoraron la eficacia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional. (I38D)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

## Mejoraron la eficacia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional. (I38D)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.9  
Desviación estándar: 0.9

### Descripción

los distintos planes se articulan de tal forma que aportan a la eficacia de las políticas públicas.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

En el 2010, los planes institucionales, de la entidad...: Contribuyeron a una mayor eficiencia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional.

### Pregunta literal

En el 2010, los planes institucionales, de la entidad...: Mejoraron la eficacia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional.

### Post-pregunta

En el 2010, los planes institucionales, de la entidad...: Estuvieron articulados con las políticas dirigidas al sector público.

### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a la calidad de los planes institucionales formulados, en términos de su contribución a adoptar una gestión institucional basada en resultados.

Los literales de ésta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario respecto al grado de articulación de los planes institucionales con los planes y programas del gobierno nacional.

d. Mejoraron la eficacia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional. los distintos planes se articulan de tal forma que aportan a la eficacia de las políticas públicas.

## Estuvieron articulados con las políticas dirigidas al sector público. (I38E)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.9  
Desviación estándar: 0.9

### Descripción

los planes estratégicos, de acción, de compras y de mejoramiento fueron compatibles con los cambios institucionales introducidos en la administración pública.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

En el 2010, los planes institucionales, de la entidad...: Mejoraron la eficacia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional.

### Pregunta literal

## Estuvieron articulados con las políticas dirigidas al sector público. (I38E)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

En el 2010, los planes institucionales, de la entidad...: Estuvieron articulados con las políticas dirigidas al sector público.

### Post-pregunta

Durante el 2010, en la entidad,...:El presupuesto fue suficiente para cumplir con las actividades planeadas.

### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a la calidad de los planes institucionales formulados, en términos de su contribución a adoptar una gestión institucional basada en resultados.

Los literales de ésta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario respecto al grado de articulación de los planes institucionales con los planes y programas del gobierno nacional.

e. Estuvieron articulados con las políticas dirigidas al sector público: los planes estratégicos, de acción, de compras y de mejoramiento fueron compatibles con los cambios institucionales introducidos en la administración pública.

## El presupuesto fue suficiente para cumplir con las actividades planeadas. (J39A)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numerico  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.3  
Desviación estándar: 1.2

### Descripción

los ingresos financieros de la entidad permitieron cumplir con la misión de la entidad.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

En el 2010, los planes institucionales, de la entidad...: Estuvieron articulados con las políticas dirigidas al sector público.

### Pregunta literal

Durante el 2010, en la entidad,...:El presupuesto fue suficiente para cumplir con las actividades planeadas.

### Post-pregunta

Durante el 2010, en la entidad,...: Existieron retrasos en los pagos a contratistas, proveedores o personal de planta.

### Instrucciones de entrevista

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

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

a. El presupuesto fue suficiente para cumplir con las actividades planeadas: los ingresos financieros de la entidad permitieron cumplir con la misión de la entidad.

## Existieron retrasos en los pagos a contratistas, proveedores o personal de planta. (J39B)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

## Existieron retrasos en los pagos a contratistas, proveedores o personal de planta. (J39B)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.7  
Desviación estándar: 1.2

### Descripción

se evidenció en la entidad demoras en los pagos a contratistas, proveedores o al personal de planta por errores de la entidad.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, en la entidad,...: El presupuesto fue suficiente para cumplir con las actividades planeadas.

### Pregunta literal

Durante el 2010, en la entidad,...: Existieron retrasos en los pagos a contratistas, proveedores o personal de planta.

### Post-pregunta

Durante el 2010, en la entidad,...: El presupuesto se ejecutó de acuerdo con los resultados esperados.

### Instrucciones de entrevista

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

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

b. Existieron retrasos en los pagos a contratistas, proveedores o personal de planta: se evidenció en la entidad demoras en los pagos a contratistas, proveedores o al personal de planta por errores de la entidad.

## El presupuesto se ejecutó de acuerdo con los resultados esperados. (J39C)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.7  
Desviación estándar: 1

### Descripción

la relación entre los recursos empleados y los resultados esperados es positiva.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, en la entidad,...: Existieron retrasos en los pagos a contratistas, proveedores o personal de planta.

### Pregunta literal

Durante el 2010, en la entidad,...: El presupuesto se ejecutó de acuerdo con los resultados esperados.

El presupuesto se ejecutó de acuerdo con los resultados esperados.  
(J39C)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿la programación y ejecución presupuestal se basó en: Vínculos personales, familiares o de amistad?

#### Instrucciones de entrevista

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

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

c. El presupuesto se ejecutó de acuerdo a los resultados esperados: la relación entre los recursos empleados y los resultados esperados es positiva.

Vínculos personales, familiares o de amistad? (J40A)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Rango: 1-5

Casos válidos: 19964

Inválido: 0

Mínimo: 1

Máximo: 5

Promedio: 4.1

Desviación estándar: 0.9

#### Descripción

las decisiones sobre programación y ejecución presupuestal estuvieron mediadas de acuerdo a los vínculos personales del (los) funcionario(s) encargado(s) del proceso presupuestal.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, en la entidad,...: El presupuesto se ejecutó de acuerdo con los resultados esperados.

#### Pregunta literal

Durante el 2010, ¿la programación y ejecución presupuestal se basó en: Vínculos personales, familiares o de amistad?

#### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿la programación y ejecución presupuestal se basó en: Vínculos o presiones políticas?

#### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta indaga sobre la percepción y experiencia de los funcionarios respecto de al grado de acuerdo o desacuerdo con cada uno de los criterios listados, fueron aplicados o tomados en cuenta en la toma de decisiones durante el proceso de gestión presupuestal.

Los criterios sobre los cuales indaga la pregunta son:

a. Vínculos personales, familiares o de amistad?: las decisiones sobre programación y ejecución presupuestal estuvieron mediadas de acuerdo a los vínculos personales del (los) funcionario(s) encargado(s) del proceso presupuestal.

Vínculos o presiones políticas? (J40B)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

## Vínculos o presiones políticas? (J40B)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 4  
Desviación estándar: 1

#### Descripción

las decisiones sobre programación y ejecución presupuestal estuvieron mediadas por vínculos o presiones políticas ejercidas sobre el (los) funcionario(s) encargado(s) del proceso presupuestal.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿la programación y ejecución presupuestal se basó en: Vínculos personales, familiares o de amistad?

#### Pregunta literal

Durante el 2010, ¿la programación y ejecución presupuestal se basó en: Vínculos o presiones políticas?

#### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿la programación y ejecución presupuestal se basó en: Pagos extraoficiales?

#### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta indaga sobre la percepción y experiencia de los funcionarios respecto de al grado de acuerdo o desacuerdo con cada uno de los criterios listados, fueron aplicados o tomados en cuenta en la toma de decisiones durante el proceso de gestión presupuestal.

Los criterios sobre los cuales indaga la pregunta son:

b. Vínculos o presiones políticas?: las decisiones sobre programación y ejecución presupuestal estuvieron mediadas por vínculos o presiones políticas ejercidas sobre el (los) funcionario(s) encargado(s) del proceso presupuestal.

## Pagos extraoficiales? (J40C)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 4.1  
Desviación estándar: 0.8

#### Descripción

pagos recibidos por el (los) funcionario(s) encargado(s) del proceso presupuestal, por parte de terceras personas (públicas o privadas)

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿la programación y ejecución presupuestal se basó en: Vínculos o presiones políticas?

#### Pregunta literal

Durante el 2010, ¿la programación y ejecución presupuestal se basó en: Pagos extraoficiales?

#### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿la programación y ejecución presupuestal se basó en: Intercambio de favores?

## Pagos extraoficiales? (J40C)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta indaga sobre la percepción y experiencia de los funcionarios respecto de al grado de acuerdo o desacuerdo con cada uno de los criterios listados, fueron aplicados o tomados en cuenta en la toma de decisiones durante el proceso de gestión presupuestal.

Los criterios sobre los cuales indaga la pregunta son:

c. Pagos extra oficiales?: pagos recibidos por el (los) funcionario(s) encargado(s) del proceso presupuestal, por parte de terceras personas (públicas o privadas)

## Intercambio de favores? (J40D)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 4  
Desviación estándar: 1

### Descripción

las decisiones sobre programación y ejecución presupuestal estuvieron relacionadas con la recepción, por parte del (los) funcionario(s) encargado(s) del proceso presupuestal, de favores personales.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿la programación y ejecución presupuestal se basó en: Pagos extraoficiales?

### Pregunta literal

Durante el 2010, ¿la programación y ejecución presupuestal se basó en: Intercambio de favores?

### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿la programación y ejecución presupuestal se basó en: Vínculos regionales?

### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta indaga sobre la percepción y experiencia de los funcionarios respecto de al grado de acuerdo o desacuerdo con cada uno de los criterios listados, fueron aplicados o tomados en cuenta en la toma de decisiones durante el proceso de gestión presupuestal.

Los criterios sobre los cuales indaga la pregunta son:

d. Intercambio de favores?: las decisiones sobre programación y ejecución presupuestal estuvieron relacionadas con la recepción, por parte del (los) funcionario(s) encargado(s) del proceso presupuestal, de favores personales.

## Vínculos regionales? (J40E)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-5

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 4  
Desviación estándar: 1

## Vínculos regionales? (J40E)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Descripción

las decisiones sobre programación y ejecución presupuestal estuvieron relacionadas con vínculos regionales ejercidas sobre el (los) funcionario(s) encargado(s) del proceso presupuestal. (Pertenencia a una misma zona geográfica).

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿la programación y ejecución presupuestal se basó en: Intercambio de favores?

#### Pregunta literal

Durante el 2010, ¿la programación y ejecución presupuestal se basó en: Vínculos regionales?

#### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿la programación y ejecución presupuestal se basó en: Presiones de grupos al margen de la ley?

#### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta indaga sobre la percepción y experiencia de los funcionarios respecto de al grado de acuerdo o desacuerdo con cada uno de los criterios listados, fueron aplicados o tomados en cuenta en la toma de decisiones durante el proceso de gestión presupuestal.

Los criterios sobre los cuales indaga la pregunta son:

e. Vínculos regionales?: las decisiones sobre programación y ejecución presupuestal estuvieron relacionadas con vínculos regionales ejercidas sobre el (los) funcionario(s) encargado(s) del proceso presupuestal. (Pertenencia a una misma zona geográfica).

## Presiones de grupos al margen de la ley? (J40F)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numerico

Ancho: 1

Decimales: 0

Rango: 1-5

Casos válidos: 19964

Inválido: 0

Mínimo: 1

Máximo: 5

Promedio: 4.4

Desviación estándar: 0.7

#### Descripción

las decisiones sobre programación y ejecución presupuestal estuvieron relacionadas con vínculos o presiones de grupos al margen de la ley ejercidas sobre el (los) funcionario(s) encargado(s) del proceso presupuestal.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿la programación y ejecución presupuestal se basó en: Vínculos regionales?

#### Pregunta literal

Durante el 2010, ¿la programación y ejecución presupuestal se basó en: Presiones de grupos al margen de la ley?

#### Post-pregunta

Durante el 2010, ¿Usted pertenece a un área que diseña o ejecuta presupuesto?

#### Instrucciones de entrevista

## Presiones de grupos al margen de la ley? (J40F)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Esta pregunta indaga sobre la percepción y experiencia de los funcionarios respecto de al grado de acuerdo o desacuerdo con cada uno de los criterios listados, fueron aplicados o tomados en cuenta en la toma de decisiones durante el proceso de gestión presupuestal.

Los criterios sobre los cuales indaga la pregunta son:

f. Presiones de grupos al margen de la ley?: las decisiones sobre programación y ejecución presupuestal estuvieron relacionadas con vínculos o presiones de grupos al margen de la ley ejercidas sobre el (los) funcionario(s) encargado(s) del proceso presupuestal.

## Durante el 2010, ¿Usted pertenece a un área que diseña o ejecuta presupuesto? (J41)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 19964
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 2
Rango: 1-2	Promedio: 1.8
	Desviación estándar: 0.4

#### Descripción

Esta pregunta hace referencia a la percepción del funcionario que pertenece a un área que diseña o ejecuta presupuesto, respecto a la información que se entrega al ciudadano con el fin de revisar las actuaciones y decisiones de los servidores públicos en la ejecución presupuestal.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿la programación y ejecución presupuestal se basó en: Presiones de grupos al margen de la ley?

#### Pregunta literal

Durante el 2010, ¿Usted pertenece a un área que diseña o ejecuta presupuesto?

#### Post-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la información sobre la ejecución presupuestal,...: Fue clara y completa.

#### Instrucciones de entrevista

La pregunta J41, representa un filtro de conocimiento, acerca de si pertenece a un área que diseña o ejecuta presupuesto.

## Fue clara y completa. (J42A)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Contínuos	Casos válidos: 4959
Formato: numeric	Inválido: 15005
Ancho: 2	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-99	Promedio: 4.3
	Desviación estándar: 0.8

#### Descripción

Se pretende indagar si la información fue visible a la ciudadanía, comprensible y suficiente.

#### Universo

## Fue clara y completa. (J42A)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad y que en la pregunta J41 haya contestado Sí.

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, ¿la programación y ejecución presupuestal se basó en: Presiones de grupos al margen de la ley?

#### Pregunta literal

Durante el 2010, en la entidad, la información sobre la ejecución presupuestal,...:Fue clara y completa.

#### Post-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la información sobre la ejecución presupuestal,...:Fue oportuna.

#### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a la percepción del funcionario que pertenece a un área que diseña o ejecuta presupuesto, respecto a la información que se entrega al ciudadano con el fin de revisar las actuaciones y decisiones de los servidores públicos en la ejecución presupuestal.

Los literales de ésta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario frente al cumplimiento de las siguientes condiciones mínimas que debe poseer la información institucional:

a. Fue clara y completa: Se pretende indagar si la información fue visible a la ciudadanía, comprensible y suficiente.

## Fue oportuna. (J42B)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Contínuos  
Formato: numeric  
Ancho: 2  
Decimales: 0  
Rango: 1-99

Casos válidos: 4959  
Inválido: 15005  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 4.2  
Desviación estándar: 0.9

#### Descripción

La información sobre la ejecución de los ingresos y del gasto fue difundida a tiempos hacia el interior de la entidad, los organismos de control fiscal, los organismos de control político y a la ciudadanía.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad y que en la pregunta J41 haya contestado Sí.

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la información sobre la ejecución presupuestal,...:Fue clara y completa.

#### Pregunta literal

Durante el 2010, en la entidad, la información sobre la ejecución presupuestal,...:Fue oportuna.

#### Post-pregunta

Durante el 2010, en la entidad, la información sobre la ejecución presupuestal,...:Existen Soportes para confirmarla

#### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a la percepción del funcionario que pertenece a un área que diseña o ejecuta presupuesto, respecto a la información que se entrega al ciudadano con el fin de revisar las actuaciones y decisiones de los servidores públicos en la ejecución presupuestal.

Los literales de ésta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario frente al cumplimiento de las siguientes condiciones mínimas que debe poseer la información institucional:

b. Fue oportuna: La información sobre la ejecución de los ingresos y del gasto fue difundida a tiempos hacia el interior de la entidad, los organismos de control fiscal, los organismos de control político y a la ciudadanía.

## Existen Soportes para confirmarla (J42C)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

**Información general**

Tipo: Contínuos	Casos válidos: 4959
Formato: numeric	Inválido: 15005
Ancho: 2	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-99	Promedio: 4.3
	Desviación estándar: 0.8

**Descripción**

Esta pregunta hace referencia a si existió alguna forma de confirmar la información ya sea por documentos soportes, web, carteleras, o por documentos formalmente establecidos, entre otros

**Universo**

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad y que en la pregunta J41 haya contestado Sí.

**Fuente de información**

Directo

**Pre-pregunta**

Durante el 2010, en la entidad, la información sobre la ejecución presupuestal,...:Fue oportuna.

**Pregunta literal**

Durante el 2010, en la entidad, la información sobre la ejecución presupuestal,...:Existen Soportes para confirmarla

**Post-pregunta**

En la preparación del presupuesto considera que:En la entidad existe una planificación presupuestal con rigor técnico

**Instrucciones de entrevista**

Esta pregunta hace referencia a la percepción del funcionario que pertenece a un área que diseña o ejecuta presupuesto, respecto a la información que se entrega al ciudadano con el fin de revisar las actuaciones y decisiones de los servidores públicos en la ejecución presupuestal.

Los literales de ésta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el funcionario frente al cumplimiento de las siguientes condiciones mínimas que debe poseer la información institucional:

c. Existen soportes para confirmarla: Esta pregunta hace referencia a si existió alguna forma de confirmar la información ya sea por documentos soportes, web, carteleras, o por documentos formalmente establecidos, entre otros

## En la entidad existe una planificación presupuestal con rigor técnico (J43A)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

**Información general**

Tipo: Contínuos	Casos válidos: 4959
Formato: numeric	Inválido: 15005
Ancho: 2	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-99	Promedio: 4.1
	Desviación estándar: 0.9

**Descripción**

es decir que: a) aplica los parámetros emitidos por el Ministerio Hacienda, b) se siguen las directrices del Estatuto Orgánico de Presupuesto y c) existe un cálculo de las necesidades de personal, físicas y financieras.

**Universo**

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad y que en la pregunta J41 haya contestado Sí.

**Fuente de información**

Directo

**Pre-pregunta**

Durante el 2010, en la entidad, la información sobre la ejecución presupuestal,...:Existen Soportes para confirmarla

**Pregunta literal**

En la preparación del presupuesto considera que:En la entidad existe una planificación presupuestal con rigor técnico

## En la entidad existe una planificación presupuestal con rigor técnico (J43A)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Post-pregunta

En la preparación del presupuesto considera que: Se consultan las necesidades de las diferentes dependencias de la entidad

### Instrucciones de entrevista

Tener la percepción del funcionario con respecto a la fase de preparación presupuestal con el propósito de establecer si se utilizan los criterios de diseño presupuestal que sugiere una buena administración pública y los definidos en el estatuto orgánico de presupuesto.

a. En la entidad existe una planificación presupuestal con rigor técnico: es decir que: a) aplica los parámetros emitidos por el Ministerio Hacienda, b) se siguen las directrices del Estatuto Orgánico de Presupuesto y c) existe un cálculo de las necesidades de personal, físicas y financieras.

## Se consultan las necesidades de las diferentes dependencias de la entidad (J43B)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Contínuos	Casos válidos: 4959
Formato: numeric	Inválido: 15005
Ancho: 2	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-99	Promedio: 4.1
	Desviación estándar: 0.9

### Descripción

la identificación de las necesidades del gasto no la hace un funcionario o un grupo de funcionarios a espaldas de las realidades que viven las dependencias de la institución.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad y que en la pregunta J41 haya contestado Si.

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

En la preparación del presupuesto considera que: En la entidad existe una planificación presupuestal con rigor técnico

### Pregunta literal

En la preparación del presupuesto considera que: Se consultan las necesidades de las diferentes dependencias de la entidad

### Post-pregunta

En la preparación del presupuesto considera que: Se vincula el gasto deseado con las funciones y políticas de la entidad

### Instrucciones de entrevista

Tener la percepción del funcionario con respecto a la fase de preparación presupuestal con el propósito de establecer si se utilizan los criterios de diseño presupuestal que sugiere una buena administración pública y los definidos en el estatuto orgánico de presupuesto.

b. Se consultan las necesidades de las diferentes dependencias de la entidad: la identificación de las necesidades del gasto no la hace un funcionario o un grupo de funcionarios a espaldas de las realidades que viven las dependencias de la institución.

## Se vincula el gasto deseado con las funciones y políticas de la entidad (J43C)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

## Se vincula el gasto deseado con las funciones y políticas de la entidad (J43C)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Contínuos  
Formato: numeric  
Ancho: 2  
Decimales: 0  
Rango: 1-99

Casos válidos: 4959  
Inválido: 15005  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 4.1  
Desviación estándar: 0.9

### Descripción

el volumen de gasto y su asignación por dependencias se diseña de acuerdo con las funciones y políticas generales y particulares que tiene a cargo la entidad.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad y que en la pregunta J41 haya contestado Si.

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

En la preparación del presupuesto considera que: Se consultan las necesidades de las diferentes dependencias de la entidad

### Pregunta literal

En la preparación del presupuesto considera que: Se vincula el gasto deseado con las funciones y políticas de la entidad

### Post-pregunta

En la preparación del presupuesto considera que: Se vincula el gasto deseado con las prioridades de la entidad:

### Instrucciones de entrevista

Tener la percepción del funcionario con respecto a la fase de preparación presupuestal con el propósito de establecer si se utilizan los criterios de diseño presupuestal que sugiere una buena administración pública y los definidos en el estatuto orgánico de presupuesto.

c. Se vincula el gasto deseado con las funciones y políticas de la entidad: el volumen de gasto y su asignación por dependencias se diseña de acuerdo con las funciones y políticas generales y particulares que tiene a cargo la entidad.

## Se vincula el gasto deseado con las prioridades de la entidad: (J43D)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Contínuos  
Formato: numeric  
Ancho: 2  
Decimales: 0  
Rango: 1-99

Casos válidos: 4959  
Inválido: 15005  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 4.1  
Desviación estándar: 0.9

### Descripción

en la preparación del presupuesto, el nivel de gasto y su asignación entre dependencias tiene en cuenta las prioridades de la entidad.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad y que en la pregunta J41 haya contestado Si.

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

En la preparación del presupuesto considera que: Se vincula el gasto deseado con las funciones y políticas de la entidad

### Pregunta literal

En la preparación del presupuesto considera que: Se vincula el gasto deseado con las prioridades de la entidad:

## Se vincula el gasto deseado con las prioridades de la entidad: (J43D)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Post-pregunta

En la preparación del presupuesto considera que: Los recursos asignados por el Ministerio de Hacienda son suficientes para las funciones asignadas a la entidad

### Instrucciones de entrevista

Tener la percepción del funcionario con respecto a la fase de preparación presupuestal con el propósito de establecer si se utilizan los criterios de diseño presupuestal que sugiere una buena administración pública y los definidos en el estatuto orgánico de presupuesto.

d. Se vincula el gasto deseado con las prioridades de la entidad: en la preparación del presupuesto, el nivel de gasto y su asignación entre dependencias tiene en cuenta las prioridades de la entidad.

## Los recursos asignados por el Ministerio de Hacienda son suficientes para las funciones asignadas a la entidad (J43E)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Contínuos  
Formato: numerico  
Ancho: 2  
Decimales: 0  
Rango: 1-99

Casos válidos: 4959  
Inválido: 15005  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 2.9  
Desviación estándar: 1.3

### Descripción

los recursos asignados por el Ministerio de Hacienda son los necesarios para ejecutar las políticas, programas y proyectos de la entidad.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad y que en la pregunta J41 haya contestado Si.

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

En la preparación del presupuesto considera que: Se vincula el gasto deseado con las prioridades de la entidad:

### Pregunta literal

En la preparación del presupuesto considera que: Los recursos asignados por el Ministerio de Hacienda son suficientes para las funciones asignadas a la entidad

### Post-pregunta

En la preparación del presupuesto considera que: Los criterios de asignación de recursos por dependencia son claros

### Instrucciones de entrevista

Tener la percepción del funcionario con respecto a la fase de preparación presupuestal con el propósito de establecer si se utilizan los criterios de diseño presupuestal que sugiere una buena administración pública y los definidos en el estatuto orgánico de presupuesto.

e. Los recursos asignados por el Ministerio de Hacienda son suficientes para las funciones asignadas a la entidad: los recursos asignados por el Ministerio de Hacienda son los necesarios para ejecutar las políticas, programas y proyectos de la entidad.

## Los criterios de asignación de recursos por dependencia son claros (J43F)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

## Los criterios de asignación de recursos por dependencia son claros (J43F)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

Tipo: Contínuos  
Formato: numeric  
Ancho: 2  
Decimales: 0  
Rango: 1-99

Casos válidos: 4959  
Inválido: 15005  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 3.9  
Desviación estándar: 1

### Descripción

La entidad tiene unos parámetros o unas razones transparentes y conocidas por todos para repartir los recursos financieros disponibles entre todas las dependencias.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad y que en la pregunta J41 haya contestado Sí.

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

En la preparación del presupuesto considera que: Los recursos asignados por el Ministerio de Hacienda son suficientes para las funciones asignadas a la entidad

### Pregunta literal

En la preparación del presupuesto considera que: Los criterios de asignación de recursos por dependencia son claros

### Post-pregunta

En la preparación del presupuesto considera que: La entidad tiene metas de ejecución financiera

### Instrucciones de entrevista

Tener la percepción del funcionario con respecto a la fase de preparación presupuestal con el propósito de establecer si se utilizan los criterios de diseño presupuestal que sugiere una buena administración pública y los definidos en el estatuto orgánico de presupuesto.

f. Los criterios de asignación de recursos por dependencia son claros: La entidad tiene unos parámetros o unas razones transparentes y conocidas por todos para repartir los recursos financieros disponibles entre todas las dependencias.

## La entidad tiene metas de ejecución financiera (J43G)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Contínuos  
Formato: numeric  
Ancho: 2  
Decimales: 0  
Rango: 1-99

Casos válidos: 4959  
Inválido: 15005  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 4.2  
Desviación estándar: 0.7

### Descripción

se establecen metas en términos del presupuesto de la entidad

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad y que en la pregunta J41 haya contestado Sí.

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

En la preparación del presupuesto considera que: Los criterios de asignación de recursos por dependencia son claros

### Pregunta literal

En la preparación del presupuesto considera que: La entidad tiene metas de ejecución financiera

### Post-pregunta

En la preparación del presupuesto considera que: El Ministerio de Hacienda impone el nivel de presupuesto de la entidad

## La entidad tiene metas de ejecución financiera (J43G)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Instrucciones de entrevista

Tener la percepción del funcionario con respecto a la fase de preparación presupuestal con el propósito de establecer si se utilizan los criterios de diseño presupuestal que sugiere una buena administración pública y los definidos en el estatuto orgánico de presupuesto.

g. La entidad tiene metas de ejecución financiera: se establecen metas en términos del presupuesto de la entidad

## El Ministerio de Hacienda impone el nivel de presupuesto de la entidad (J43H)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Contínuos	Casos válidos: 4959
Formato: numeric	Inválido: 15005
Ancho: 2	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-99	Promedio: 2.5
	Desviación estándar: 1.3

### Descripción

El presupuesto que entrega el Ministerio de Hacienda, es impuesto independientemente de las necesidades y argumentos de la entidad.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad y que en la pregunta J41 haya contestado Si.

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

En la preparación del presupuesto considera que: La entidad tiene metas de ejecución financiera

### Pregunta literal

En la preparación del presupuesto considera que: El Ministerio de Hacienda impone el nivel de presupuesto de la entidad

### Post-pregunta

Considera que los giros de la Tesorería General de la Nación: Concuerdan con los montos programados

### Instrucciones de entrevista

Tener la percepción del funcionario con respecto a la fase de preparación presupuestal con el propósito de establecer si se utilizan los criterios de diseño presupuestal que sugiere una buena administración pública y los definidos en el estatuto orgánico de presupuesto.

h. El Ministerio de Hacienda impone el nivel de presupuesto de la entidad: El presupuesto que entrega el Ministerio de Hacienda, es impuesto independientemente de las necesidades y argumentos de la entidad.

## Concuerdan con los montos programados (J44A)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Contínuos	Casos válidos: 4959
Formato: numeric	Inválido: 15005
Ancho: 2	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 9
Rango: 1-99	Promedio: 4.7
	Desviación estándar: 2.1

### Descripción

el volumen de recursos girados por la Tesorería son los que están programados en el PAC.

## Concuerdan con los montos programados (J44A)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad y que en la pregunta J41 haya contestado Si.

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

En la preparación del presupuesto considera que: El Ministerio de Hacienda impone el nivel de presupuesto de la entidad

### Pregunta literal

Considera que los giros de la Tesorería General de la Nación: Concuerdan con los montos programados

### Post-pregunta

Considera que los giros de la Tesorería General de la Nación: Se hacen a tiempo

### Instrucciones de entrevista

Establecer si existe la disponibilidad de recursos financieros de acuerdo con la programación presupuestal (el PAC o programa anual mensualizado de caja)

a. Concuerdan con los montos programados: el volumen de recursos girados por la Tesorería son los que están programados en el PAC.

## Se hacen a tiempo (J44B)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Contínuos  
Formato: numeric  
Ancho: 2  
Decimales: 0  
Rango: 1-99

Casos válidos: 4959  
Inválido: 15005  
Mínimo: 1  
Máximo: 9  
Promedio: 4.7  
Desviación estándar: 2.2

### Descripción

las fechas de giro concuerdan con la programación hecha en el PAC o en los acuerdos de giro.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad y que en la pregunta J41 haya contestado Si.

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Considera que los giros de la Tesorería General de la Nación: Concuerdan con los montos programados

### Pregunta literal

Considera que los giros de la Tesorería General de la Nación: Se hacen a tiempo

### Post-pregunta

En la ejecución del presupuesto considera que: Los ingresos y los gastos están bien integrados y programados

### Instrucciones de entrevista

Establecer si existe la disponibilidad de recursos financieros de acuerdo con la programación presupuestal (el PAC o programa anual mensualizado de caja)

a. Concuerdan con los montos programados: el volumen de recursos girados por la Tesorería son los que están programados en el PAC.

## Los ingresos y los gastos están bien integrados y programados (J45A)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

## Los ingresos y los gastos están bien integrados y programados (J45A)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Contínuos	Casos válidos: 4959
Formato: numeric	Inválido: 15005
Ancho: 2	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-99	Promedio: 4
	Desviación estándar: 0.9

### Descripción

hace alusión a si los ordenadores de gasto realizan la ejecución de acuerdo con la programación de ingresos y de gastos de la entidad.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad y que en la pregunta J41 haya contestado Sí.

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Considera que los giros de la Tesorería General de la Nación: Se hacen a tiempo

### Pregunta literal

En la ejecución del presupuesto considera que: Los ingresos y los gastos están bien integrados y programados

### Post-pregunta

En la ejecución del presupuesto considera que: En su entidad existe una gestión eficaz del efectivo

### Instrucciones de entrevista

Establecer si en la fase de ejecución del presupuesto se utilizan los recursos con criterios de eficiencia y eficacia.

a. Los ingresos y los gastos están bien integrados y programados: hace alusión a si los ordenadores de gasto realizan la ejecución de acuerdo con la programación de ingresos y de gastos de la entidad.

## En su entidad existe una gestión eficaz del efectivo (J45B)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Contínuos	Casos válidos: 4959
Formato: numeric	Inválido: 15005
Ancho: 2	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-99	Promedio: 4.1
	Desviación estándar: 0.9

### Descripción

se refiere a si el común de lo observado en la entidad es que se hace un manejo eficiente del efectivo.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad y que en la pregunta J41 haya contestado Sí.

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

En la ejecución del presupuesto considera que: Los ingresos y los gastos están bien integrados y programados

### Pregunta literal

En la ejecución del presupuesto considera que: En su entidad existe una gestión eficaz del efectivo

### Post-pregunta

En la ejecución del presupuesto considera que: La solicitud de pagos a la Tesorería de la entidad es atendida con oportunidad

### Instrucciones de entrevista

## En su entidad existe una gestión eficaz del efectivo (J45B)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Establecer si en la fase de ejecución del presupuesto se utilizan los recursos con criterios de eficiencia y eficacia.

b. En su entidad existe una gestión eficaz del efectivo: se refiere a si el común de lo observado en la entidad es que se hace un manejo eficiente del efectivo.

## La solicitud de pagos a la Tesorería de la entidad es atendida con oportunidad (J45C)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Contínuos	Casos válidos: 4959
Formato: numeric	Inválido: 15005
Ancho: 2	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-99	Promedio: 4.1
	Desviación estándar: 0.8

#### Descripción

la tesorería de la entidad es eficiente y eficaz para responder a las solicitudes de pagos.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad y que en la pregunta J41 haya contestado Si.

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

En la ejecución del presupuesto considera que: En su entidad existe una gestión eficaz del efectivo

#### Pregunta literal

En la ejecución del presupuesto considera que: La solicitud de pagos a la Tesorería de la entidad es atendida con oportunidad

#### Post-pregunta

En la ejecución del presupuesto considera que: Funcionan los sistemas de control interno sobre el presupuesto y la tesorería

#### Instrucciones de entrevista

Establecer si en la fase de ejecución del presupuesto se utilizan los recursos con criterios de eficiencia y eficacia.

c. La solicitud de pagos a la Tesorería de la entidad es atendida con oportunidad: la tesorería de la entidad es eficiente y eficaz para responder a las solicitudes de pagos.

Una gran parte de los recursos del presupuesto se manejan por medio de terceros (Fiducias, PNUD, FONAIDE, etc.): existe mecanismos

## Funcionan los sistemas de control interno sobre el presupuesto y la tesorería (J45D)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Contínuos	Casos válidos: 4959
Formato: numeric	Inválido: 15005
Ancho: 2	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-99	Promedio: 4.1
	Desviación estándar: 0.9

#### Descripción

## Funcionan los sistemas de control interno sobre el presupuesto y la tesorería (J45D)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

existe alguna estrategia de control sobre el manejo del presupuesto.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad y que en la pregunta J41 haya contestado Si.

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

En la ejecución del presupuesto considera que: La solicitud de pagos a la Tesorería de la entidad es atendida con oportunidad

#### Pregunta literal

En la ejecución del presupuesto considera que: Funcionan los sistemas de control interno sobre el presupuesto y la tesorería

#### Post-pregunta

En la ejecución del presupuesto considera que: Las cifras financieras y presupuestales son fiables

#### Instrucciones de entrevista

Establecer si en la fase de ejecución del presupuesto se utilizan los recursos con criterios de eficiencia y eficacia.

d. Funcionan los sistemas de control interno sobre el presupuesto y la tesorería: existe alguna estrategia de control sobre el manejo del presupuesto.

## Las cifras financieras y presupuestales son fiables (J45E)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Contínuos	Casos válidos: 4959
Formato: numeric	Inválido: 15005
Ancho: 2	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-99	Promedio: 4.2
	Desviación estándar: 0.8

#### Descripción

son confiables los balances de la entidad

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad y que en la pregunta J41 haya contestado Si.

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

En la ejecución del presupuesto considera que: Funcionan los sistemas de control interno sobre el presupuesto y la tesorería

#### Pregunta literal

En la ejecución del presupuesto considera que: Las cifras financieras y presupuestales son fiables

#### Post-pregunta

En la ejecución del presupuesto considera que: Una gran parte de los recursos del presupuesto se manejan por medio de terceros (fiducias, PNUD, FONADE, etc.)

#### Instrucciones de entrevista

Establecer si en la fase de ejecución del presupuesto se utilizan los recursos con criterios de eficiencia y eficacia.

e. Las cifras financieras y presupuestales son confiables: son confiables los balances de la entidad

## Una gran parte de los recursos del presupuesto se manejan por medio de terceros (fiducias, PNUD, FONADE, etc.) (J45F)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Contínuos  
Formato: numeric  
Ancho: 2  
Decimales: 0  
Rango: 1-99

Casos válidos: 4959  
Inválido: 15005  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 2.4  
Desviación estándar: 1.2

### Descripción

existe mecanismos extra presupuestales para manejar las contrataciones y los pagos de la entidad.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad y que en la pregunta J41 haya contestado Si.

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

En la ejecución del presupuesto considera que: Las cifras financieras y presupuestales son fiables

### Pregunta literal

En la ejecución del presupuesto considera que: Una gran parte de los recursos del presupuesto se manejan por medio de terceros (fiducias, PNUD, FONADE, etc.)

### Post-pregunta

Durante el 2010, considera que : La entidad tiene definidos los criterios con los cuales se miden los resultados presupuestales

### Instrucciones de entrevista

Establecer si en la fase de ejecución del presupuesto se utilizan los recursos con criterios de eficiencia y eficacia.

f. Una gran parte de los recursos del presupuesto se manejan por medio de terceros (Fiducias, PNUD, FONADE, etc.): existe mecanismos extra presupuestales para manejar las contrataciones y los pagos de la entidad.

## La entidad tiene definidos los criterios con los cuales se miden los resultados presupuestales (K46A)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Contínuos  
Formato: numeric  
Ancho: 2  
Decimales: 0  
Rango: 1-99

Casos válidos: 4959  
Inválido: 15005  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 4.2  
Desviación estándar: 0.8

### Descripción

existe alguna estrategia de medición de los resultados planeados con el presupuesto

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad y que en la pregunta J41 haya contestado Si.

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

En la ejecución del presupuesto considera que: Una gran parte de los recursos del presupuesto se manejan por medio de terceros (fiducias, PNUD, FONADE, etc.)

### Pregunta literal

## La entidad tiene definidos los criterios con los cuales se miden los resultados presupuestales (K46A)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Durante el 2010, considera que : La entidad tiene definidos los criterios con los cuales se miden los resultados presupuestales

#### Post-pregunta

Durante el 2010, considera que : Los directivos de la entidad evalúan periódicamente la ejecución presupuestal

#### Instrucciones de entrevista

Establecer si las entidades tienen sistemas de evaluación y control que minimicen los riesgos que enfrentan en materia de cumplimiento de ejecución presupuestal por resultados y el logro de los objetivos y metas de la entidad.

a. La entidad tiene definidos los criterios con los cuales se miden los resultados presupuestales: existe alguna estrategia de medición de los resultados planeados con el presupuesto

## Los directivos de la entidad evalúan periódicamente la ejecución presupuestal (K46B)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Contínuos	Casos válidos: 4959
Formato: numeric	Inválido: 15005
Ancho: 2	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-99	Promedio: 4.2
	Desviación estándar: 0.8

#### Descripción

se evidencia seguimiento por parte de los directivos a la ejecución presupuestal

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad y que en la pregunta J41 haya contestado Si.

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, considera que : La entidad tiene definidos los criterios con los cuales se miden los resultados presupuestales

#### Pregunta literal

Durante el 2010, considera que : Los directivos de la entidad evalúan periódicamente la ejecución presupuestal

#### Post-pregunta

Durante el 2010, considera que : Se toman medidas para controlar la ejecución del presupuesto

#### Instrucciones de entrevista

Establecer si las entidades tienen sistemas de evaluación y control que minimicen los riesgos que enfrentan en materia de cumplimiento de ejecución presupuestal por resultados y el logro de los objetivos y metas de la entidad.

b. Los directivos de la entidad evalúan periódicamente la ejecución presupuestal: se evidencia seguimiento por parte de los directivos a la ejecución presupuestal

## Se toman medidas para controlar la ejecución del presupuesto (K46C)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

## Se toman medidas para controlar la ejecución del presupuesto (K46C)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Tipo: Contínuos  
Formato: numeric  
Ancho: 2  
Decimales: 0  
Rango: 1-99

Casos válidos: 4959  
Inválido: 15005  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 4.2  
Desviación estándar: 0.8

#### Descripción

se evidencia algún tipo de control efectivo por parte de la entidad en la ejecución presupuestal

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad y que en la pregunta J41 haya contestado Si.

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, considera que : Los directivos de la entidad evalúan periódicamente la ejecución presupuestal

#### Pregunta literal

Durante el 2010, considera que : Se toman medidas para controlar la ejecución del presupuesto

#### Post-pregunta

Durante el 2010, considera que : Las cuentas de presupuesto y tesorería son auditadas

#### Instrucciones de entrevista

Establecer si las entidades tienen sistemas de evaluación y control que minimicen los riesgos que enfrentan en materia de cumplimiento de ejecución presupuestal por resultados y el logro de los objetivos y metas de la entidad.

c. Se toman medidas para controlar la ejecución del presupuesto: se evidencia algún tipo de control efectivo por parte de la entidad en la ejecución presupuestal

## Las cuentas de presupuesto y tesorería son auditadas (K46D)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Contínuos  
Formato: numeric  
Ancho: 2  
Decimales: 0  
Rango: 1-99

Casos válidos: 4959  
Inválido: 15005  
Mínimo: 1  
Máximo: 5  
Promedio: 4.3  
Desviación estándar: 0.7

#### Descripción

las entidades de control encargadas del proceso de certificación y auditoría cumplen con su labor.

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad y que en la pregunta J41 haya contestado Si.

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, considera que : Se toman medidas para controlar la ejecución del presupuesto

#### Pregunta literal

Durante el 2010, considera que : Las cuentas de presupuesto y tesorería son auditadas

#### Post-pregunta

Durante el 2010, considera que : Se toman correctivos de acuerdo con los informes de inconsistencias que la Contraloría presenta sobre auditoría legal y financiera.

#### Instrucciones de entrevista

## Las cuentas de presupuesto y tesorería son auditadas (K46D)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

Establecer si las entidades tienen sistemas de evaluación y control que minimicen los riesgos que enfrentan en materia de cumplimiento de ejecución presupuestal por resultados y el logro de los objetivos y metas de la entidad.

d. Las cuentas de presupuesto y tesorería son auditadas: las entidades de control encargadas del proceso de certificación y auditoría cumplen con su labor.

## Se toman correctivos de acuerdo con los informes de inconsistencias que la Contraloría presenta sobre auditoría legal y financiera. (K46E)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Contínuos	Casos válidos: 4959
Formato: numeric	Inválido: 15005
Ancho: 2	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-99	Promedio: 4.4
	Desviación estándar: 0.7

#### Descripción

después de las auditorías realmente se tienen en cuenta los informes que de ella resulten y se corrigen las inconsistencias o no conformidades

#### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad y que en la pregunta J41 haya contestado Sí.

#### Fuente de información

Directo

#### Pre-pregunta

Durante el 2010, considera que : Las cuentas de presupuesto y tesorería son auditadas

#### Pregunta literal

Durante el 2010, considera que : Se toman correctivos de acuerdo con los informes de inconsistencias que la Contraloría presenta sobre auditoría legal y financiera.

#### Post-pregunta

Durante el 2010, considera que : El sistema de reporte de ejecución presupuestal es adecuado

#### Instrucciones de entrevista

Establecer si las entidades tienen sistemas de evaluación y control que minimicen los riesgos que enfrentan en materia de cumplimiento de ejecución presupuestal por resultados y el logro de los objetivos y metas de la entidad.

e. Se toman correctivos de acuerdo con los informes de inconsistencias que la Contraloría presenta sobre auditoría legal y financiera: después de las auditorías realmente se tienen en cuenta los informes que de ella resulten y se corrigen las inconsistencias o no conformidades

## El sistema de reporte de ejecución presupuestal es adecuado (K46F)

### Archivo: EDI\_Sector\_2010

#### Información general

Tipo: Contínuos	Casos válidos: 4959
Formato: numeric	Inválido: 15005
Ancho: 2	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-99	Promedio: 4.2
	Desviación estándar: 0.8

#### Descripción

los sistemas y reportes entregados para la ejecución presupuestal son los correctos y responden a las disposiciones de la Contraloría.

## El sistema de reporte de ejecución presupuestal es adecuado (K46F)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad y que en la pregunta J41 haya contestado Si.

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, considera que : Se toman correctivos de acuerdo con los informes de inconsistencias que la Contraloría presenta sobre auditoría legal y financiera.

### Pregunta literal

Durante el 2010, considera que : El sistema de reporte de ejecución presupuestal es adecuado

### Post-pregunta

Durante el 2010, considera que : La dirección de la entidad rinde cuentas públicas de la ejecución financiera

### Instrucciones de entrevista

Establecer si las entidades tienen sistemas de evaluación y control que minimicen los riesgos que enfrentan en materia de cumplimiento de ejecución presupuestal por resultados y el logro de los objetivos y metas de la entidad.

f. El sistema de reporte de ejecución presupuestal es adecuado: los sistemas y reportes entregados para la ejecución presupuestal son los correctos y responden a las disposiciones de la Contraloría.

## La dirección de la entidad rinde cuentas públicas de la ejecución financiera (K46G)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Contínuos	Casos válidos: 4959
Formato: numeric	Inválido: 15005
Ancho: 2	Mínimo: 1
Decimales: 0	Máximo: 5
Rango: 1-99	Promedio: 4.2
	Desviación estándar: 0.8

### Descripción

existe un mecanismo de rendición de cuentas confiable de la ejecución financiera

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad y que en la pregunta J41 haya contestado Si.

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, considera que : El sistema de reporte de ejecución presupuestal es adecuado

### Pregunta literal

Durante el 2010, considera que : La dirección de la entidad rinde cuentas públicas de la ejecución financiera

### Post-pregunta

Conoce si su entidad participó en algún ejercicio de rendición de cuentas durante el 2010 en el tema presupuestal?

### Instrucciones de entrevista

Establecer si las entidades tienen sistemas de evaluación y control que minimicen los riesgos que enfrentan en materia de cumplimiento de ejecución presupuestal por resultados y el logro de los objetivos y metas de la entidad.

g. La dirección de la entidad rinde cuentas públicas de la ejecución financiera: existe un mecanismo de rendición de cuentas confiable de la ejecución financiera

## Conoce si su entidad participó en algún ejercicio de rendición de cuentas durante el 2010 en el tema presupuestal? (K47)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Ancho: 1  
Decimales: 0  
Rango: 1-2

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 2  
Promedio: 1.5  
Desviación estándar: 0.5

### Descripción

Se pretende indagar si durante lo transcurrido del 2010 la entidad participó en algún ejercicio de rendición de cuentas sobre el presupuesto.

### Universo

Servidores públicos de entidades del nivel nacional, que laboran en la sede principal de la entidad y tiene 6 meses o más de servicio en la entidad

### Fuente de información

Directo

### Pre-pregunta

Durante el 2010, considera que : La dirección de la entidad rinde cuentas públicas de la ejecución financiera

### Pregunta literal

Conoce si su entidad participó en algún ejercicio de rendición de cuentas durante el 2010 en el tema presupuestal?

### Instrucciones de entrevista

Se pretende indagar si durante lo transcurrido del 2010 la entidad participó en algún ejercicio de rendición de cuentas sobre el presupuesto.

## FEXP (FEXP)

Archivo: EDI\_Sector\_2010

### Información general

Tipo: Contínuos  
Formato: numeric  
Ancho: 5  
Decimales: 2  
Rango: 1-10.65833333

Casos válidos: 19964  
Inválido: 0  
Mínimo: 1  
Máximo: 10.7  
Promedio: 2.6  
Desviación estándar: 1.9

# Materiales relacionados

## Cuestionarios

### Cuestionario Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI.

Título	Cuestionario Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI.
Autor(es)	Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE- Dirección de Metodología y Producción Estadística - DIMPE-
Fecha	2010-01-01
País	Colombia
Idioma	Spanish
Contribuyente(s)	Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE- Dirección de Metodología y Producción Estadística- DIMPE-
Editor(es)	Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE- Dirección de Metodología y Producción Estadística- DIMPE-
Nombre del archivo	Formulario_EDI_2010.pdf

## Documentación técnica

### Metodología de la Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI.

Título	Metodología de la Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI.
Autor(es)	Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE- Dirección de Metodología y Producción estadística - DIMPE-
Fecha	2011-02-01
País	Colombia
Idioma	Spanish
Contribuyente(s)	Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE- Dirección de Metodología y Producción estadística - DIMPE-
Editor(es)	Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE- Dirección de Metodología y Producción estadística - DIMPE-
Nombre del archivo	Metodologia_EDI_2010.pdf

### Manual operativo de campo

Título	Manual operativo de campo
Autor(es)	Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE; Dirección de Metodología y Producción Estadística - DIMPE -
Fecha	2010-06-10
País	Colombia
Idioma	Spanish
Contribuyente(s)	Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE; Dirección de Metodología y Producción Estadística - DIMPE -
Editor(es)	Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE; Dirección de Metodología y Producción Estadística - DIMPE -

El propósito de este manual es suministrar la información referente a la asignación de funciones y/o responsabilidades del grupo operativo de la Encuesta de Desempeño Institucional EDI 2010, quien está encargado de brindar asesoría a los funcionarios seleccionados en la muestra para el diligenciamiento de la encuesta.

#### Descripción

La información suministrada por los funcionarios servirá de base para promover la implementación de acciones que orienten la mejora continua de las entidades públicas, de esta forma para obtener información confiable y verídica de la situación actual de ambiente y desempeño institucional de cada entidad, el grupo operativo debe cumplir a cabalidad con todas las funciones consignadas en este manual.

Así el conjunto entre el Manual Operativo de Campo, de Diligenciamiento, de Sistemas y de Usuario son las herramientas fundamentales en el éxito del operativo de recolección.

## INTRODUCCION

### 1. ORGANIZACIÓN DE LA ENCUESTA

### 2. OBJETIVO GENERAL ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

#### 2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

### 3. COBERTURA DE LA ENCUESTA

### 4. GENERALIDADES DE LA ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL Y DEPARTAMENTAL - EDI 2010

#### 4.1 ¿PARA QUÉ SE HACE?

#### 4.2 ¿DÓNDE SE REALIZA?

#### 4.3 ¿A QUIÉNES SE APLICA LA ENCUESTA?

#### 4.4 ¿CUÁL ES EL PERIODO DE REFERENCIA DE LA ENCUESTA?

### 5. PREPARACIÓN DE LA RECOLECCIÓN.

#### 5.1 ACTIVIDADES DE COORDINACIÓN.

#### 5.2 NOTIFICACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS SELECCIONADOS.

#### 5.3 REGISTRO DE LAS NOVEDADES DE PERSONAL EN EL FORMATO RESPECTIVO

#### 5.4 RECARGA DE LAS BATERÍAS DE LAS DMC

#### 5.5 PRE-DILIGENCIAMIENTO DE LAS DMC

### 6 GENERALIDADES DE LA RECOLECCIÓN

#### 6.1 CAPACITACIÓN A LAS TERRITORIALES (SEDES Y SUBSEDES).

#### 6.2 PROCESO DE SENSIBILIZACIÓN.

#### 6.3 RECOLECCIÓN

##### 6.3.2.1 PRESENTACIÓN

##### 6.3.2.2 INSTRUCCIONES DE MANEJO Y OPERACIÓN DE LAS DMC

##### 6.3.2.3 MECÁNICA PARA EL AUTO-DILIGENCIAMIENTO ASISTIDO

### 7. PERSONAL DE CAMPO

### 8. ESQUEMA ORGANIZATIVO Y FUNCIONES.

#### 8.1 FUNCIONES DEL EQUIPO OPERATIVO

##### A. DEL COORDINADOR OPERATIVO

##### B. DEL COORDINADOR DE CAMPO

##### C. DEL SOPORTE DE SISTEMAS.

##### D. DEL SUPERVISOR

##### E. DEL MONITOR.

### 9. EQUIPO DE LA LÍNEA DE ATENCIÓN AL USUARIO

Tabla de contenidos

Nombre del archivo Manual\_operativo\_de\_campo.pdf

## Manual de diligenciamiento

Título	Manual de diligenciamiento
Autor(es)	Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE; Dirección de Metodología y Producción Estadística - DIMPE -
Fecha	2010-04-19
País	Colombia
Idioma	Spanish
Contribuyente(s)	Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE; Dirección de Metodología y Producción Estadística - DIMPE -
Editor(es)	Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE; Dirección de Metodología y Producción Estadística - DIMPE -
Descripción	<p>El presente manual contiene una descripción general de la Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional 2010 junto con las indicaciones fundamentales para la labor de los monitores designados para la asistencia del diligenciamiento del formulario de los funcionarios seleccionados.</p> <p>1. LEY DE RESERVA ESTADÍSTICA</p> <p>LEY NÚMERO 0079 DEL 20 DE OCTUBRE DE 1993</p> <p>2. OBJETIVOS DE LA ENCUESTA</p> <p>Objetivo General</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>3. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA ENCUESTA</p> <p>¿A quién se dirige la encuesta?</p> <p>¿Cuándo se lleva a cabo la encuesta?</p> <p>¿A quiénes se les aplica la encuesta?</p> <p>¿Cómo se recolecta la información?</p> <p>Tabla de contenidos ¿Cuál es el período de referencia?</p> <p>4. INSTRUCCIONES GENERALES</p> <p>a. Indicaciones preliminares</p> <p>b. Presentación de la Encuesta</p> <p>5. FORMATO DEL CUESTIONARIO</p> <p>5.1. Tipos de Pregunta</p> <p>5.2. Escalas de Respuesta</p> <p>6. ESTRUCTURA Y DILIGENCIAMIENTO DEL CUESTIONARIO.</p> <p>a. Pre diligenciamiento.</p> <p>b. Estructura del Cuestionario.</p> <p>c. Diligenciamiento del Cuestionario</p>
Nombre del archivo	Manual_de_diligenciamiento.pdf

## Diseño de indicadores

Título	Diseño de indicadores
Autor(es)	Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE; Dirección de Metodología y Producción Estadística - DIMPE -

Fecha	2010-11-12
País	Colombia
Idioma	Spanish
Contribuyente(s)	Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE; Dirección de Metodología y Producción Estadística - DIMPE -
Editor(es)	Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE; Dirección de Metodología y Producción Estadística - DIMPE - 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.

**Descripción** 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 cálculo 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.

#### INTRODUCCIÓN

#### 1. INDICADORES AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

##### 1.1 Diseño de indicadores

##### 1.2 Procedimiento de estimación

##### 2.1.1 RESULTADOS POR DIMENSIÓN CREDIBILIDAD EN LAS REGLAS

##### CREDIBILIDAD EN LAS POLÍTICAS

##### SUFICIENCIA DE RECURSOS Y PREVISIBILIDAD

#### 2.2. INDICADORES DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

##### 2.2.1 RESULTADOS POR DIMENSIÓN

##### GESTIÓN POR RESULTADOS

##### RENDICIÓN DE CUENTAS

#### Tabla de contenidos BIENESTAR LABORAL

##### PREVENCIÓN DE PRÁCTICAS IRREGULARES

##### ANEXOS

Anexo A. Variables indicador ambiente institucional 2008-2010

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

Anexo C. Variables indicador credibilidad en la reglas 2008-2010

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

Anexo E. Variables indicador desempeño institucional 2008-2010

Anexo F. Variables indicador gestión por resultados 2008-2010

Anexo G. Variables indicador rendición de cuentas 2008-2010

Anexo H. Variables indicador bienestar laboral 2008-2010

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

Nombre del archivo Diseno\_de\_indicadores.pdf

## Diseño temático

Título	Diseño temático
Autor(es)	Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE; Dirección de Metodología y Producción Estadística - DIMPE -
Fecha	2010-06-01
País	Colombia
Idioma	Spanish
Contribuyente(s)	Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE; Dirección de Metodología y Producción Estadística - DIMPE -
Editor(es)	Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE; Dirección de Metodología y Producción Estadística - DIMPE -
Descripción	<p>El documento, esboza el diseño temático de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional EDI 2010. Presentando una contextualización sociopolítica y una justificación de la EDI frente a otra mediciones existentes en Colombia. Se mencionan los objetivos de la encuesta, con el fin de captar su alcance analítico cuantitativo y se presenta su marco conceptual y la estructura general del instrumento de recolección.</p> <p>INTRODUCCIÓN</p> <p>1. OBJETIVOS DE LA ENCUESTA</p> <p>1.1. OBJETIVO GENERAL</p> <p>1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>2. MARCO DE REFERENCIA</p> <p>2.1 TEORIA E HIPÓTESIS FUNDAMENTALES</p> <p>2.2 MARCO CONCEPTUAL</p> <p>2.2.1 PRIMER CONCEPTO: AMBIENTE INSTITUCIONAL</p> <p>2.2.2. SEGUNDO CONCEPTO: DESEMPEÑO INSTITUCIONAL</p> <p>2.3. LA EDI Y LA MEDICIÓN DE LA GOBERNANZA Y LA GOBERNABILIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO.</p> <p>3.CUESTIONARIO</p> <p>3.1 TIPOS DE PREGUNTA</p> <p>3.2 ESCALAS DE RESPUESTA</p> <p>3.3. ESTRUCTURA DEL CUESTIONARIO</p>
Tabla de contenidos	
Nombre del archivo	Diseno_tematico.pdf