

Departamento Administrativo Nacional de Estadística



**Metodología de la Encuesta
Sobre Ambiente y Desempeño
Institucional Nacional
- EDI -**

Junio de 2011

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA

JORGE RAÚL BUSTAMANTE ROLDÁN
Director

CHRISTIAN RAFAEL JARAMILLO HERRERA
Subdirector

ALFREDO VARGAS ABAD
Secretario General

Directores técnicos

EDUARDO EFRAÍN FREIRE DELGADO
Metodología y Producción Estadística

BERNARDO GUERRERO LOZANO
Censos y Demografía

LUZ AMPARO CASTRO CALDERÓN
Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización

MIGUEL ÁNGEL CÁRDENAS CONTRERAS
Geoestadística

ANA VICTORIA VEGA ACEVEDO
Síntesis y Cuentas Nacionales

CAROLINA GUTIÉRREZ HERNÁNDEZ
Difusión, Mercadeo y Cultura Estadística

Bogotá, D.C., 2011

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

Coordinación Técnica:

Vera Peres Rokhas

Equipo Técnico

Temática: Alejandro Ramos Hernández. Estadística: Irma Inés Parra Ramírez; Gabriel Osorio Velásquez. Logística: Ruth Elizabeth Orjuela de Nensthiel, Gladis Yolanda García Granados, Manuel Eduardo Riaño Chaparro. Sistemas: Luis Edgar Sánchez Martínez, Liliana Ramírez Pedraza.

Impresión: Dirección de Difusión, Mercadeo y Cultura Estadística

CONTENIDO

Pág.

PRESENTACIÓN	5
INTRODUCCIÓN.....	6
1. ANTECEDENTES.....	8
2. DISEÑO	10
2.1 MARCO CONCEPTUAL	10
2.1.1 <i>Objetivos.....</i>	10
2.1.2 <i>Marco de referencia</i>	10
2.2 DISEÑO ESTADÍSTICO	17
2.2.1 <i>Componentes básicos.....</i>	17
2.2.2 <i>Diseño de indicadores.....</i>	19
2.2.3 <i>Conformación de los indicadores</i>	23
2.2.3 <i>Diseño de instrumentos</i>	23
2.2.4 <i>Diseño muestral.....</i>	25
3. PRODUCCIÓN ESTADÍSTICA	33
3.1 ACTIVIDADES PREPARATORIAS	33
3.1.1 <i>Sensibilización</i>	33
3.1.2 <i>Capacitación.....</i>	34
3.1.3 <i>Selección de personal.....</i>	34
3.2 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	34
3.2.1 <i>Organigrama Operativo.....</i>	34
3.2.2 <i>Esquema operativo, método y procedimiento para la recolección</i>	35
3.3 TRANSMISIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS.....	39
3.3.1 <i>Transmisión de datos a DANE Central.....</i>	39
3.3.2 <i>Procesamiento de datos</i>	40
3.4 MÉTODOS Y MECANISMOS DE CONTROL DE LA CALIDAD.....	41
4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	43
4.1. ANÁLISIS ESTADÍSTICO	43
4.2 ANÁLISIS DE CONTEXTO	43
5. DIFUSIÓN	45
5.1 ADMINISTRACIÓN DE REPOSITORIO DE DATOS	45

5.2 PRODUCTOS E INSTRUMENTOS DE DIFUSIÓN.....	45
---	----

6. DOCUMENTACIÓN RELACIONADA.....	47
-----------------------------------	----

GLOSARIO.....	49
---------------	----

BIBLIOGRAFÍA.....	6
-------------------	---

ANEXOS.....	7
-------------	---

<i>Anexo A. Clasificación de entidades por sector institucional y grupo funcional</i>	<i>7</i>
<i>Anexo B. Variables indicador ambiente institucional 2011</i>	<i>14</i>
<i>Anexo C. Variables indicador desempeño institucional 2011</i>	<i>15</i>
<i>Anexo D. Formulario.....</i>	<i>17</i>
<i>Anexo E. EDI 2011. Tamaño de muestra por entidad</i>	<i>30</i>
<i>Anexo F. Formato de novedades.....</i>	<i>35</i>
<i>Anexo G. Formato de asistencia.....</i>	<i>36</i>

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. CONCEPTO AMBIENTE INSTITUCIONAL.....	13
GRÁFICO 2. CONCEPTO DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	14
GRÁFICO 3. MAPA CONCEPTUAL	15
GRÁFICO 4. ORGANIGRAMA OPERATIVO	35

PRESENTACIÓN

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

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

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

INTRODUCCIÓN

En Colombia, luego de la promulgación de la Constitución Política de 1991, el tipo de intervención estatal y su alcance fueron modificados, orientado su desarrollo hacia un modelo de descentralización y desconcentración de funciones. Ese cambio de orden macro-institucional se ha significado que las organizaciones deban acoplarse a las nuevas competencias y responsabilidades de la estructura del Estado colombiano; en donde cada vez se hace más necesario hacer seguimiento a las actuaciones de las entidades públicas, en el marco de la transparencia y la rendición de cuentas. Por tal motivo, es necesario analizar la capacidad y eficacia del estado para implementar tales atribuciones del nuevo modelo de gestión pública, así como su transformación en políticas públicas.

En el ámbito de la administración pública, la información sobre el servicio público es limitada y usualmente responde a necesidades puntuales, que no han tenido la continuidad necesaria, de tal forma que se pueda tipificar el nivel de desarrollo de las organizaciones en un momento dado así como describir su cambio a lo largo del tiempo.

Las evaluaciones existentes en la materia, tienden a enfatizar temas relacionados con la detección de riesgos de corrupción en la administración pública, con el fin de adoptar hacia el futuro una política preventiva¹. 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 públicas², 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 múltiples puntos de vista, que enriquezcan y den mayores elementos de análisis para el estudio de la administración pública. Por esta razón, se requiere la constitución de una batería de indicadores, donde la conformación de una clasificación del desarrollo de las organizaciones públicas constituye un avance.

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

¹ Ver Departamento Nacional de Planeación 2005. Información y Corrupción en Colombia: Victimización, Experiencia y Percepción. Bogotá, D.C. y Transparencia por Colombia. 2006. Índice de Transparencia Nacional. Resultados 2004 y 2005. Colección Documentos Observatorio de Integridad, No. 7.

² Incliniéndose por el análisis del fenómeno de la corrupción burocrática.

En su conjunto, la medición continua realizada mediante la EDI, permite identificar la evolución y el desarrollo institucional de las organizaciones públicas. En este sentido, la EDI, proporciona a la sociedad colombiana información estratégica sobre la percepción que tienen los funcionarios públicos del desarrollo institucional de las entidades públicas. En ese sentido servirá de apoyo en la formulación de políticas, tanto a nivel de todo el sector público como en el ámbito de cada entidad pública

Como propósito de mediano plazo, la EDI apunta a constituirse en insumo que complemente la evaluación de las reformas institucionales en el terreno de la administración pública que realizan otras entidades, e igualmente, fuente para la generación de investigaciones y análisis sobre el comportamiento de las entidades públicas del orden nacional.

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

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

1. ANTECEDENTES

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

En 2005, la Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización - DIRPEN, dirección encargada en el DANE de la Encuesta de Desempeño Institucional (EDI), adoptó un marco teórico³ y en función del mismo reorganizó la información existente de la encuesta para los años 2003 y 2004; luego, llevó a cabo el ejercicio para 2005, con el fin de obtener informes técnicos anuales sobre ambiente y desempeño institucional de la administración pública nacional⁴. Los documentos de este esfuerzo se encuentran disponibles en la página Web institucional, www.dane.gov.co.

Desde 2007 la operación está circunscrita al tema de Gobernabilidad y Derechos, dentro del proyecto de Estadísticas Políticas y Culturales del DANE. Este marco temático permite darle mayor alcance a las operaciones que lo integran, contribuyendo de manera decidida a cerrar la brecha de información que separa a la comunidad científica de la ciencia política respecto a la economía. En la medida en que se genere información de gobernanza y gobernabilidad en distintos ámbitos sociopolíticos, los operadores políticos contarán con un insumo invaluable para una apropiada toma de decisiones. Igualmente, a partir de este año el método de recolección tradicional de la encuesta (formulario en papel), fue reemplazado por el diseño del cuestionario tipo electrónico en Dispositivos Móviles de Captura (DMC) y en ambiente Web, lo cual implicó una innovación tecnológica que mejoró la encuesta en términos de oportunidad y economía.

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

En el año 2008 se introdujeron nuevos componentes temáticos en el instrumento de recolección, con el propósito de obtener percepciones respecto al ambiente laboral, al

³ Se recurrió al marco teórico que utiliza el Banco Mundial en las encuestas el cual desarrolla para sus estudios sobre servicio civil. Éste se encuentra en Manning, N; Mukherjee, R y Gokcekus, O. "Public Officials and their Institutional Environment: An Analytical Model for Assessing the Impact of Institutional Change on Public Sector Performance".

⁴ Cabe advertir que la encuesta sólo considera los servidores de planta del nivel nacional pertenecientes a la Rama Ejecutiva, Legislativa y Judicial, los organismos de control, los organismos autónomos, la organización electoral, los entes autónomos universitarios y las corporaciones autónomas regionales

cumplimiento de principios y normas en el proceso de contratación de bienes y servicios, al proceso de renovación de la carrera administrativa, al impacto del sistema de evaluación del desempeño, y al impacto de los planes de gestión de las entidades públicas. Y en el año 2009 se amplió la cobertura temática, introduciendo nuevos temas como fueron Planeación, Presupuesto y Evaluación y Control.

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

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

2. DISEÑO

2.1 MARCO CONCEPTUAL

2.1.1 Objetivos

Objetivo general

El propósito de esta encuesta es conocer la percepción de los servidores públicos sobre el ambiente y el desempeño institucional de las entidades del orden nacional a las cuales prestan sus servicios.

Objetivos específicos

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

2.1.2 Marco de referencia

Base conceptual

La información que se obtenga a nivel de cada entidad sirve de base para verificar la siguiente hipótesis: el desempeño de una organización pública depende del ambiente institucional en el que se desenvuelven sus funcionarios. En este sentido, a medida que se configura un ambiente institucional proclive al respeto por las normas; el desempeño de la entidad se incrementa. Por consiguiente, si el ambiente conduce a un comportamiento donde en la organización suceden interferencias en los procesos; las posibilidades de un mejor desempeño de la entidad se ven disminuidas, en la medida en que propende por intereses particulares. Por el contrario, si en el ambiente de la organización impera el respeto por las normas, aumenta la posibilidad de que sus servicios vayan orientados a la satisfacción del interés general y de los funcionarios mismos. En la siguiente ecuación se describe la relación funcional entre Ambiente y Desempeño Institucional

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

Donde,

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

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

Con la información de la encuesta, en primer lugar, se obtienen datos sobre el nivel de aceptación que tienen los funcionarios respecto a órdenes o mandatos, que se plantean en términos de un conjunto de recursos (institucionales, físicos, humanos y financieros), que se generan externa y/o internamente. Si los funcionarios consideran favorable dicho conjunto⁵, se concluye que existe un mejor ambiente institucional. Esto se traduce en que la entidad cuente con incentivos positivos para adoptar un comportamiento proclive a mostrar mayores niveles de gobernabilidad.

Una entidad pública muestra mayor gobernabilidad⁶ cuando adquiere hábitos relacionados con su capacidad para adoptar su actividad al modelo de gestión por resultados, para ser transparentes ante la ciudadanía (rendición de cuentas⁷) y para motivar y reconocer a los servidores públicos el bienestar de sus servidores (bienestar laboral).

En resumen, si los funcionarios consideran que el conjunto de recursos es confiable; eso se ve reflejado en un mejor desempeño en el ejercicio de la función pública que se les ha asignado en el marco de la Constitución y las leyes.

Contenido temático

En vista de que los ejes fundamentales de la encuesta recaen sobre los conceptos de ambiente y desempeño institucional, vale la pena mencionar cómo se adaptaron para que

⁵ El conjunto de recursos es confiable si: a) las reglas se consideran imparciales, b) las políticas se consideran pertinentes e imparciales y c) los recursos son suficientes y pertinentes.

⁶ Este término se asocia a las entidades públicas en el sentido de que su gestión se refleja en la satisfacción de los ciudadanos y a nivel interno en la motivación de sus funcionarios. Esto se reconoce como el impacto o alcance de su modelo gerencial.

⁷ Dentro de este marco la, corrupción se concibe como una consecuencia de una baja rendición de cuentas. En ese sentido, si las prácticas indebidas en gestión y contratación de la entidad se perciben como problema, y los funcionarios no las reportan por diversas razones.

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 cómo se componen los dos conceptos principales de la encuesta: ambiente y desempeño institucional, y finalmente, cómo se relacionan entre sí estos conceptos.

- Ambiente institucional

La encuesta considera el **ambiente institucional** como la disposición de la entidad para seguir reglas, ejecutar políticas y administrar recursos. De esa manera, establece el grado de aceptación y credibilidad respecto a estos factores fundamentales. Así, 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 y políticas externas.

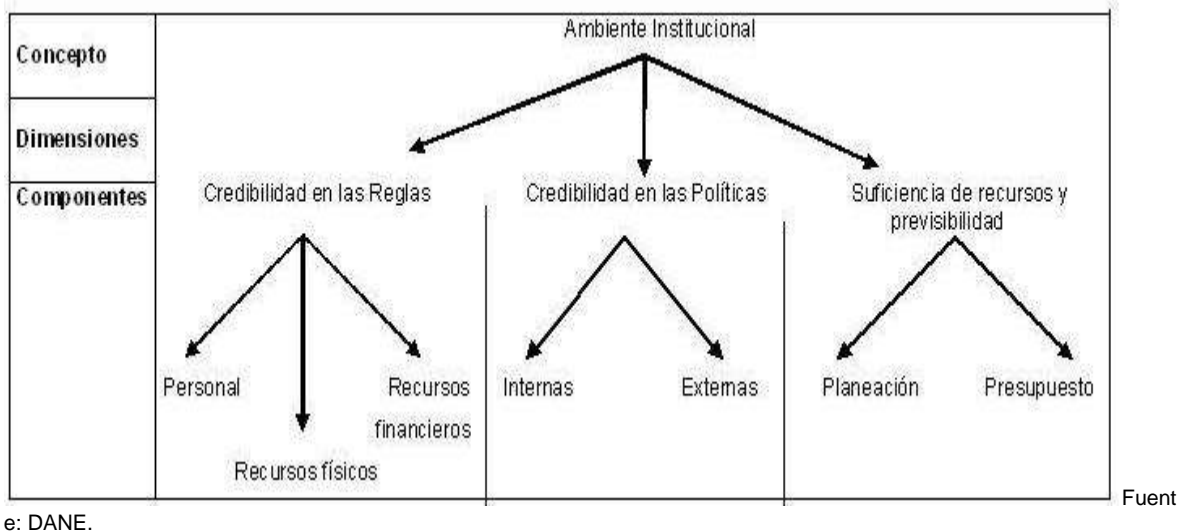
- Suficiencia de recursos y previsibilidad

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

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

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

Gráfico 1. Concepto ambiente institucional



- 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

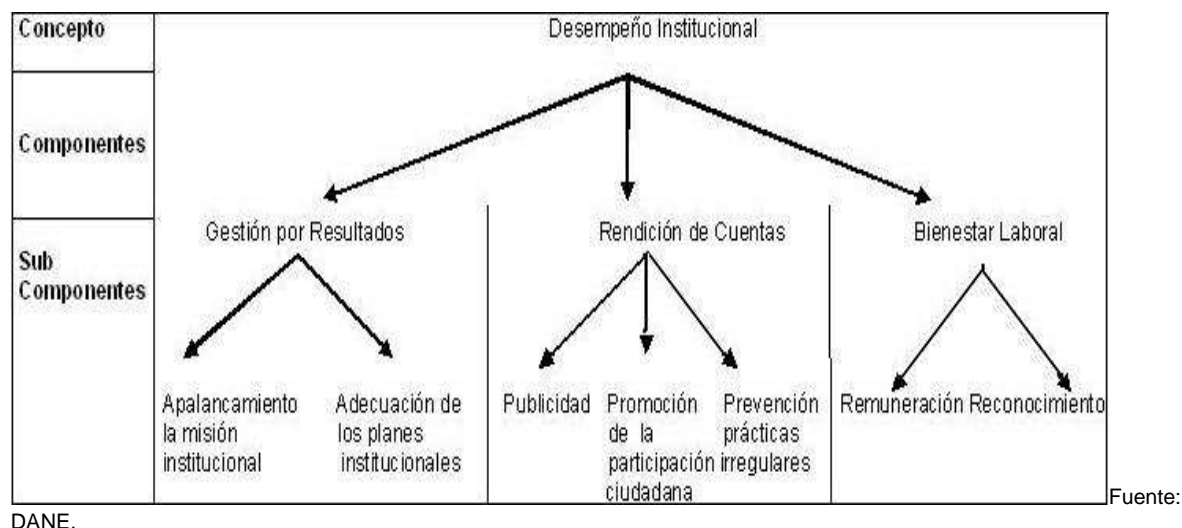
Percepción de los funcionarios con respecto a la calidad de la información que se entrega al ciudadano. Adicionalmente se indaga sobre percepción de los servidores públicos con respecto a las acciones para prevenir las prácticas irregulares en sus entidades, su incidencia en la organización y las estrategias 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.

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

Gráfico 2. Concepto desempeño institucional



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)⁸:

“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.

⁸ Véase Torres-Melo, J. 2007 “Gobernanza, gobernabilidad y buen gobierno: Aproximación conceptual”, Carlos Zorro (Comp.). *El desarrollo: perspectivas y dimensiones*. CIDER. Universidad de los Andes.

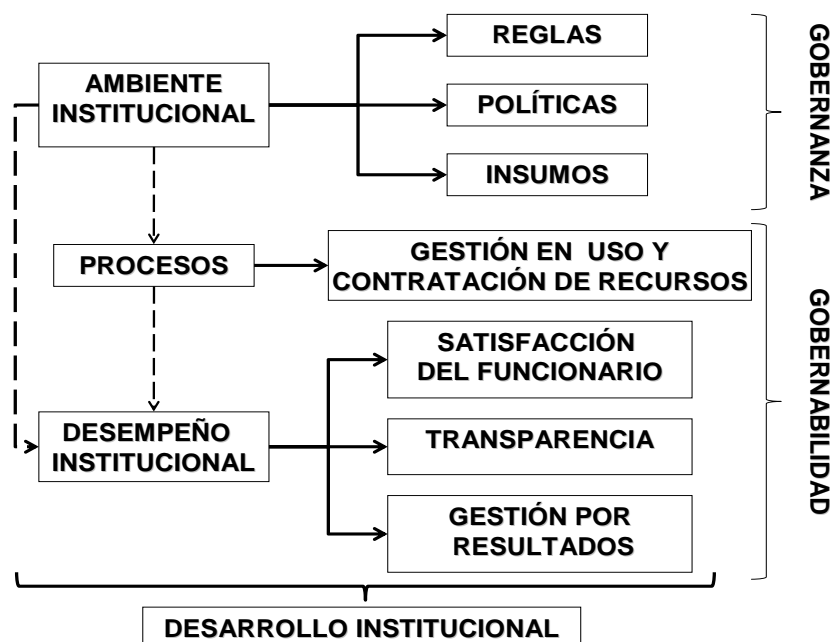
– Buen Gobierno: es el ejercicio adecuado de esas capacidades para el bien común”. (pág. 412)

A partir de estas aproximaciones conceptuales, 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 partir de las reglas de juego y los arreglos institucionales.

En el Gráfico 3 se muestra el mapa conceptual definido para la encuesta sobre ambiente y desempeño institucional.

Gráfico 3. Mapa conceptual



Fuente: DANE.

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.

Referentes internacionales

La encuesta toma como referentes los estudios e investigaciones adelantadas por el Banco Mundial con respecto a la medición de aspectos relacionados con la gobernabilidad y la gobernanza. Específicamente, la Encuesta de Desempeño Institucional –EDI, adapta dentro de su marco teórico, las recomendaciones realizadas por el Banco Mundial en el documento “*Public officials and their institutional environment: An analytical model for assessing the impact of institutional change on public sector performance*”⁹, el cual presenta un marco analítico para el diseño de una serie de encuestas sobre lo público (official’s view), del entorno institucional y adicionalmente analiza la información producida en quince países por diferentes fuentes. En este documento se describe cómo los resultados de la encuesta dan un mapa general del sector público, sus fortalezas, debilidades, y cómo pueden ofrecer una aproximación a la identificación de posibles beneficios de las reformas.

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

El documento del Banco Mundial propone un modelo analítico a través del cual se plantea la posibilidad de medir tanto el entorno como el desempeño de las instituciones públicas. Con respecto al entorno institucional se presentan tres dimensiones en términos de credibilidad en las reglas, credibilidad en las políticas y, recursos adecuados y previsibles; mientras que para medir el desempeño igualmente presenta tres dimensiones denominadas orientación hacia los resultados, rendición de cuentas y moral de los empleados. En este sentido, la EDI procura desarrollar estas dimensiones a través de sus indicadores para lo que establece capítulos similares y literales dirigidos a los objetivos propuestos para cada uno.

Para el diseño de la encuesta, también se consideró la experiencia de la Corporación Transparencia Internacional, organismo que ha adelantado mediciones que buscan aproximarse directa y objetivamente a las actuaciones de las entidades públicas. Al respecto, desde 1995, la Corporación Transparencia por Colombia publica el Índice de Percepción de la Corrupción (IPC) con el cual busca medir específicamente niveles de corrupción presentes en las entidades públicas de un país determinado, definiendo la corrupción como el abuso del poder encomendado para favorecer intereses privados. Igualmente, esta corporación ha desarrollado índices para la medición del nivel de

⁹ Manning Nick, Mukherjee Ranjana, Gokcekus Omer, “Public officials and their institutional environment. An analytical model for assessing the impact of institutional change on public sector performance”, The World Bank. Poverty Reduction and Economic Management Network. Agosto 2008

transparencia y los riesgos de corrupción en las entidades del orden nacional, los departamentos y municipios.¹⁰

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

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

- La EDI presenta dos índices generales en términos de ambiente institucional y desempeño institucional
- La EDI no mide la corrupción, aunque indaga si las entidades cumplen con condiciones mínimas organizacionales, que indirectamente puedan obstruir el desarrollo de prácticas irregulares dentro de las entidades públicas.
- La EDI no realiza un diagnóstico profundo sobre las entidades públicas, es un instrumento que contribuye a complementar la información de las entidades y sector público en su conjunto para la toma de decisiones relacionadas con reformas internas y que por extensión ayuda al desarrollo de programas de lucha contra la corrupción.
- La EDI está dirigida a obtener información sobre la especificidad de las relaciones sociales en el ámbito del sector público. En esa medida, las percepciones que se obtienen de ella se acercan más al fenómeno social, a diferencia de estudios generales que combinan múltiples tópicos.
- La EDI está dirigida a obtener información sobre percepciones o creencias que tienen los servidores respecto a acciones o comportamientos esperados dentro de la entidad pública.

2.2 DISEÑO ESTADÍSTICO

2.2.1 Componentes básicos

Tipo de operación estadística

¹⁰ La Corporación Transparencia por Colombia cuenta en la actualidad con tres índices a) el Índice de transparencia nacional: orientado a entidades públicas del nivel central Nacional, tres ramas del poder público y órganos de control; b) el Índice de Transparencia Departamental: incluye 32 gobernaciones y 32 Contralorías departamentales; y c) el Índice de Transparencia Municipal: incluye todas las capitales de departamento, excepto San Andrés, Bogotá, Cali y Medellín, así como una muestra de municipios de todas las regiones del país y categorías definidas por la Ley 617 de 2000.

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

Universo

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

Población objetivo

Servidores públicos con una antigüedad superior a seis meses en la entidad, y que laboran en la ciudad de Bogotá, de las entidades del nivel central de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control y organización electoral. Adicionalmente, los funcionarios que laboran en la sede principal de las Corporaciones autónomas regionales, universidades públicas, instituciones de investigación científica y ambiental ubicadas en el nivel regional. En la encuesta de 2011 participaron un total de 162 entidades. (Anexo A)

Cobertura y desagregación geográfica

Cobertura temática

Ambiente y desempeño institucional

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.

Unidades estadísticas

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

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

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

Período de referencia

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

Período de recolección

La información se recolecta anualmente durante un mes y medio.

2.2.2 Diseño de indicadores

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

Indicadores simples

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

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

Indicadores sintéticos

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

Las variables que forman parte del indicador grupal tienen cuatro categorías, que se pueden asociar a cuatro posibles niveles de favorabilidad del servidor público hacia su entidad. Nivel 1: Totalmente desfavorable, Nivel 2: desfavorable, Nivel 3: favorable, Nivel

4: totalmente favorable. Con estas cuatro posibles categorías se construye la distribución de frecuencias relativas porcentuales uniendo todas las variables en una sola.

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

Cálculo de Indicadores simples

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cálculo de Indicadores sintéticos

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

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

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

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

escribir sobre la suma de una variable nueva $Z_{c_i} = \sum_{j=1}^J z_{c_i k j}$ de la siguiente forma:

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

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

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

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

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

El indicador de promedios para el conjunto de variables categóricas y_j utiliza la transformación de las I categorías en valores numéricos para las J variables. La transformación genera un conjunto de nuevas variables y'_j sobre las cuales se calcula el

promedio poblacional y luego se promedian los promedios. La fórmula para este indicador es:

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

El promedio de promedios se puede reescribir como:

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

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

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

Tipos de variables

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

Totalmente de acuerdo, De acuerdo, En desacuerdo, Totalmente en desacuerdo.

Mucho, Algo, Poco, Nada.

Muy efectiva, Algo efectiva, Poco efectiva, Nada efectiva.

Frecuentemente, Algunas veces, Rara vez, Nunca.

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

Tabla 1. Asociación numérica por opción de respuesta

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

Fuente: DANE.

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

2.2.3 Conformación de los indicadores

Indicador ambiente institucional

El indicador de ambiente institucional se define como la percepción de los funcionarios con respecto a las reglas, políticas y recursos disponibles en la entidad. A través de este indicador se caracteriza la calidad de los recursos institucionales, físicos, humanos y financieros puestos a disposición de la entidad.

Las dimensiones que conforman este concepto son:

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

En el Anexo B se encuentra el listado de variables utilizado para el cálculo de este indicador, y sus dimensiones.

Indicador desempeño institucional

Definido como la percepción de los funcionarios con respecto a la capacidad de la entidad para emprender procesos relacionados con la gestión por resultados, la rendición de cuentas, la promoción del bienestar laboral y la prevención de prácticas irregulares.

Las componentes que conforman este concepto son:

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

En el Anexo C se encuentra el listado de variables utilizado para el cálculo de este indicador, y sus dimensiones.

2.2.3 Diseño de instrumentos

El cuestionario, en su componente temático, está constituido por 223 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 entidad, sexo, tiempo de servicio y nivel jerárquico.

Cuadro 1. EDI 2011. Contenido del cuestionario

Módulo	Dimensiones	Descripción	Preguntas (P) y literales (L)
CREDIBILIDAD EN LAS REGLAS	Ubicación laboral	Contiene toda la información relacionada con la ubicación laboral del Encuestado.	(P) = 4
	C. Ambiente laboral	Indaga la percepción sobre el grado de satisfacción respecto al reconocimiento de la labor en la entidad, a los incentivos laborales ofrecidos por ella y al entorno laboral en que se desarrollan sus actividades.	(P) = 9 (L) = 49
	D. Administración de Recursos Físicos.	Indaga la percepción de los servidores públicos sobre la administración de los recursos físicos.	(P) = 5 (L) = 20
	E. Evaluación y Control	Indaga la percepción de los servidores públicos con relación al seguimiento en la administración de recursos físicos y el ambiente laboral	(P) = 8 (L) = 41
	F. Directrices Internas a la Entidad	Indaga la percepción de los servidores con respecto a las normas y orientaciones que rigen la actuación de una entidad en asuntos de carácter interno	(P) = 1 (L) = 7
	G. Políticas Externas	Indaga la percepción sobre los lineamientos que provienen de entidades de mayor jerarquía.	(P) = 3 (L) = 16
	H. Evaluación y Control.	Indaga la percepción de los servidores públicos con relación al seguimiento de las políticas y directrices.	(P) = 8 (L) = 48
	I. Planeación	Indaga la percepción de los servidores públicos con respecto a la previsión que se tiene de los recursos para lograr los objetivos de cada entidad	(P) = 2 (L) = 10
	J. Presupuesto	Indaga la percepción de los servidores públicos con respecto al proceso presupuestal de la entidad.	(P) = 6 (L) = 23
	K. Evaluación y control.	Indaga la percepción de los servidores públicos con relación al seguimiento en la planeación y el presupuesto.	(P) = 1 (L) = 5
TOTAL			(P) = 47 (L) = 223

Fuente: DANE.

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 un formulario electrónico ubicado en la página Web del DANE y formularios en papel en los casos en los cuales no es posible realizar la encuesta por medios electrónicos.

El acceso al componente web se encuentra ubicado en la página institucional del DANE. Para éste se tienen en cuenta las especificaciones de diseño y construcción de formularios electrónicos suministrados por la Oficina de Sistemas del DANE.

Asimismo, para facilitar la operación, la administración y el mantenimiento del sistema de información se elaboran los respectivos manuales de usuario y sistemas. Los componentes de la herramienta informática propuesta, tienen como finalidad facilitar la

captura, la actualización (agregar, modificar y eliminar registros de la base de datos), la consulta y la producción de reportes de cobertura, y la administración de la información contenida en el sistema manejador de base de datos y en el sistema administrador de aplicaciones del sistema.

2.2.4 Diseño muestral

Marco muestral

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 de identificación de los funcionarios públicos; otras que facilitan su ubicación como: la entidad, el área o dependencia, el municipio donde trabaja, la sede y el correo electrónico y las que los caracterizan como: el cargo, nivel de cargo, el sexo y la fecha de ingreso del funcionario a la entidad.

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 presenten servidores duplicados 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 usual que sea porque el funcionario cambió recientemente de trabajo, o se encuentra en comisión; es importante verificar esta situación, dado que ningún funcionario debe trabajar al mismo tiempo en más de una entidad.

Con respecto a las razones para que un funcionario se encuentre duplicado en la misma entidad generalmente es porque el funcionario tiene un ascenso, porque está en alguna 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 niveles¹¹:

¹¹ Los niveles se han establecido de acuerdo a la clasificación establecida en el decreto 2489 de 2006 “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del Orden Nacional”i

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

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

Definición del 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

Fuente: DANE.

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

En el Anexo E se encuentran los tamaños de muestra a nivel de entidad para la EDI 2011.

Procedimiento de estimación

Estimadores y factor de expansión:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Para un dominio d de la población en una muestra s , el total de la variable y toma la forma de:

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

Con $z_{dk} = 1$ si el elemento k pertenece al dominio d y $z_{dk} = 0$ si no lo hace.

Si se desea estimar un dominio d bajo un diseño estratificado en H estratos el estimador del total poblacional, de la variable y toma la forma de:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La forma más general de expresar estimadores de total y de razón son los $\hat{t}_{y_d\pi_H}$ y \hat{R}_{dH}

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

Corrección por no respuesta:

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

Con respecto a la no respuesta total, se evidencia que no hay factores particulares dentro de los estratos de muestreo que la ocasionen, así que se asume que la no respuesta es aleatoria dentro del estrato. Por esta situación la corrección se hace a través de un factor de ajuste que multiplica al factor de expansión. El factor se construye por estrato y toma en cuenta lo siguiente:

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

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

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

Donde

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

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

Con respecto a la no respuesta parcial, el tratamiento es imputar los datos a través del método de paquete caliente. Cabe resaltar que los procedimientos para la recolección de

la información han minimizado las tasas de no respuesta dentro de los estratos haciendo que sean pocos los datos que se imputen. En la imputación se buscan donantes que tengan las mismas características, particularmente el donante tomado en esta encuesta tiene que pertenecer a la misma entidad y ocupar el mismo nivel de cargo del receptor.

Cálculo de precisión de los resultados

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

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

Donde $S_{hy_d}^2 = \frac{\sum_{s_h} (y_{dk} - \bar{y}_d)^2}{n_h - 1}$: Varianza muestral de la variable y con dominio d , simbolizada como y_d , de la muestra s_h sacada del estrato h . Por otro lado, para construir el estimador de la varianza del estimador de la razón de la forma general \hat{R}_{dH} (ver arriba), entre los totales de las variables y y w con dominio d , se debe primero calcular una nueva variable u_d para cada elemento k :

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

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

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

Donde $S_{hu_d}^2$: Varianza muestral de la variable u en el estrato h con dominio d

Con la varianza estimada del total o de la razón, se puede construir el coeficiente de variación estimado del parámetro como medida de precisión, la idea es que entre menor sea el coeficiente de variación estimado cve, menor incertidumbre habrá sobre la estimación, su fórmula es:

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

Donde $\hat{\theta} = \hat{t}_{y_d\pi_H}, \hat{R}_{dH}$ corresponde al valor estimado del parámetro de interés.

También se puede definir un intervalo de confianza del 95%:

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

Interpretación de la precisión

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

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

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

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

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

Y el coeficiente de variación estimado está dado por:

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

Aunque la varianza, el error estándar y el coeficiente de variación miden la magnitud de la variabilidad de la distribución muestral del estimador, es decir, lo que comúnmente se

denomina *error de muestreo*, el coeficiente de variación tiene la ventaja de proporcionar esta medida en términos porcentuales, por ello se constituye en una medida común para estimaciones.

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

3. PRODUCCIÓN ESTADÍSTICA

3.1 ACTIVIDADES PREPARATORIAS

3.1.1 Sensibilización

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

- *General:* es el proceso del primer acercamiento a las entidades objeto de estudio, el cual se lleva a cabo durante el primer semestre del año. Esta etapa esta liderado por el DANE Central, quien brinda los lineamientos para que a través de las Direcciones Territoriales, se solicite a las oficinas de recursos humanos de cada entidad la renovación y actualización de la base de datos de la nómina de cada entidad.
- *Territorial:* es el segundo acercamiento a las entidades dirigido por la coordinación del operativo, en el cual se contemplan los siguientes pasos:
 - Comunicación de sensibilización del DANE dirigida a los Directores, Ministros o Jefes de las entidades firmado por el Director ó Subdirector del DANE, informándoles sobre la realización de la encuesta y la coordinación operativa a través de las oficinas de Recursos Humanos, Talento Humano o su equivalente en cada entidad
 - Comunicación de las Direcciones Territoriales del DANE dirigida a los Jefes de las oficinas de Recursos Humanos de cada una de las entidades, informándoles sobre la realización de la encuesta y solicitándoles la colaboración para la logística de recolección.
 - Comunicación de las Direcciones Territoriales del DANE a los funcionarios 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 en cuestionario de papel (Si es posible realizar la encuesta a través de la pagina web, .
 - Promoción, difusión y propaganda de la encuesta al interior de cada una de las entidades, mediante la entrega de afiches y plegables alusivos a la encuesta.

3.1.2 Inducción

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

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

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

3.1.3 Selección de personal

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

Durante este curso se instruyen los conceptos temáticos, operativos y de sistemas de la encuesta. El curso tiene una duración de dos (2) días y concluye con una evaluación teórico-práctica, mediante la cual se elabora lista de elegibles y, finalmente, los mejores puntajes son seleccionados. Al personal seleccionado se le elaboran los contratos de prestación de servicios que permiten dar inicio al trabajo de campo.

3.2 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

3.2.1 Organigrama Operativo

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

Gráfico 4. Organigrama operativo



Fuente: DANE.

3.2.2 Esquema operativo, método y procedimiento para la recolección

Auto-diligenciamiento libre con formulario electrónico vía página Web

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

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 cuestionarios en papel, en sesiones que se coordinan con la oficina de talento humano de cada entidad. Sin embargo, sí en estas entidades es posible realizar la recolección por auto diligenciamiento, se puede habilitar el acceso vía web a sus funcionarios.

Las oficinas de recursos humanos de las entidades, registran las novedades de aquellos encuestados que habiendo sido seleccionados para diligenciar la encuesta, no lo puedan hacer por alguna novedad justificada. De esta forma, estas oficinas diligencian en la columna correspondiente del formato respectivo, la novedad de cada uno (véase Anexo 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 formulario en papel

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

Para las Corporaciones Autónomas Regionales y Universidades ubicadas fuera de Bogotá, la recolección de la información se realiza, siguiendo el procedimiento anterior, en cuestionarios en papel, independiente del nivel del cargo. Sin embargo, si es posible realizar la recolección por auto diligenciamiento en estas entidades, se puede habilitar el acceso vía web a sus funcionarios.

Esquema operativo

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

1) Actividades de coordinación.

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

2) Notificación de los servidores seleccionados

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

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

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

4) *Digitación de los cuestionarios en papel*

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

Una vez el diligenciamiento ha sido verificado, se procede a transcribir la información en el cuestionario electrónico ubicado en la página web del DANE. Para tal efecto, a cada uno de los funcionarios seleccionados en la muestra, le es asignado un usuario y un código de ingreso, el cual es utilizado para transcribir la información correspondiente a cada uno de los cuestionarios diligenciados en papel.

5) *Registro de asistencia*

Durante las sesiones de diligenciamiento, el monitor a cargo de la recolección debe registrar la asistencia de los funcionarios en el Formato de Registro de asistencia EDI-M-002 (Anexo G).

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

- Presentación

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

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

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

- *Objetivos de la encuesta:* una exposición sobre los propósitos de la encuesta, destacando la importancia que tiene para esta, 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 deben ilustrar los inicios de la misma y la continuidad que el DANE le ha dado al proyecto anualmente.
- *Entidad responsable de la encuesta:* se mencionará que se trata de un proyecto, adelantado por el DANE.
- *Confidencialidad y reserva estadística:* será indispensable indicar a los encuestados que los datos suministrados son de carácter confidencial, no tienen fines fiscales ni pueden ser utilizados como prueba judicial. Asimismo, que el DANE está obligado a mantener la reserva estadística de la información solicitada, fiel al cumplimiento del artículo 5º de la Ley 79 de 1993.
- *Entrega de los cuestionarios a cada servidor:* enseguida se hará entrega a cada servidor del cuestionario, según el registro de identificación que haya en el formato de asistencia.

Instrucciones de manejo del cuestionario

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

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

- Explicación sobre el diseño y contenido del formulario.
- Lectura de preguntas y literales que cada una de ellas contenga por parte del monitor y aclaraciones que considere convenientes sobre los contenidos de las mismas
- Aclaraciones sobre conceptos y términos incluidos en la encuesta y que aparecen como ayudas en el texto de las preguntas.
- Tiempo para que los servidores incluyan su respuesta a cada pregunta, en forma libre e individual, antes de continuar con la siguiente pregunta.

Supervisión y control

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

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

3.3 TRANSMISION Y PROCESAMIENTO DE DATOS

3.3.1 Transmisión de datos a DANE Central

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

La Oficina de Sistemas del DANE establece diferentes perfiles de usuario con permisos definidos de acuerdo al rol que desempeñe en el operativo, los usuarios son:

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

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

Consolidación de archivos

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

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

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

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

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

3.3.2 Procesamiento de datos

Verificación de la consistencia interna de los datos y ajustes

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

Ponderadores

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Generación de cuadros de salida

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

Aunque en las especificaciones de la ficha metodológica se indican errores muestrales por debajo del 15%, debido a la naturaleza estocástica de la selección de la muestra en las etapa de muestreo y al desconocimiento sobre el comportamiento de todas las características de interés en la población, los errores muestrales en algunos casos serán inadmisibles y el usuario debe emplear el resultado con mucha precaución. El hecho que la metodología muestral esté encaminada a proveer estimaciones al nivel 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.

3.4 MÉTODOS Y MECANISMOS DE CONTROL DE LA CALIDAD

Normas de validación y consistencia

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

Instrumentos de control para supervisión

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

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

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

La encuesta genera tres indicadores para el control de la calidad:

Indicador de Calidad del Informe de Resultados: este Indicador permite establecer la calidad de los informes de resultado, medido por cinco dimensiones fundamentales (Pertinencia, Aporte, Precisión, Consistencia y Claridad).

Indicador de muestra efectiva aplicada: este Indicador permite establecer la cantidad de personas que presentaron la encuesta para que se representativa. Mide la eficacia del proceso de recolección

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

4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

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

- Indicador de calidad del informe de resultados:

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

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:

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

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

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

4.2 ANÁLISIS DE CONTEXTO

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

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

5. DIFUSIÓN

5.1 ADMINISTRACIÓN DE REPOSITORIO DE DATOS

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

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

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

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

5.2 PRODUCTOS E INSTRUMENTOS DE DIFUSIÓN

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

En la página web del DANE se publican los archivos anexos con los resultados de cada una de las variables de la encuesta estimados, así como los índices de ambiente y desempeño institucional con sus componentes asociados. Todos los resultados

publicados se presentan con la información correspondiente al coeficiente de variación estimado y el intervalo de confianza. Adicionalmente los resultados pueden ser consultados por total nacional, entidad, sector administrativo, grupo funcional, sexo, tiempo de servicio y nivel jerárquico.

Los resultados de la encuesta se encuentran publicados en la página Web www.dane.gov.co. Los informes y anexos de resultados pueden ser consultados accediendo al vínculo Sociales/Gobernabilidad y derechos/EDI Nacional.

Finalmente, las bases de datos y el acceso a los microdatos anonimizados, se encuentran disponibles para consulta de los usuarios, siguiendo los procedimientos establecidos por la entidad para este tipo de solicitudes.

6. DOCUMENTACIÓN RELACIONADA

Manuales¹²

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, DANE. Manual de diligenciamiento Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional - EDI. Bogotá, D.C., agosto de 2011.

_____. Manual operativo de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional EDI, Bogotá, D.C., septiembre de 2011.

_____. Manual del usuario de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional EDI, Bogotá, D.C., septiembre de 2011.

Metodologías¹³

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, DANE. Diseño temático de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional EDI, Bogotá, D.C., agosto de 2011.

_____. Manual de sistema de captura de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional EDI, Bogotá, D.C., septiembre de 2011.

_____. Diseño de sistemas de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional nacional EDI, Bogotá, D.C., septiembre de 2011.

_____. Diseño estadístico de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional EDI, Bogotá, D.C., julio de 2011.

_____. Ficha metodológica de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño institucional nacional EDI, Bogotá, D.C., agosto de 2011.

¹² La ruta de intranet para encontrar estos documentos es \\systema20\DIRPEN\Encuesta de Desempeño Institucional\DOCUMENTACION BASICA\MANUALES.

¹³ Estos documentos se encuentran en la siguiente ruta: \\systema20\DIRPEN\Encuesta de Desempeño Institucional\DOCUMENTACION BASICA\METODOLOGIAS

Otros¹⁴

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, DANE.
Cuestionario de la Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional EDI,
Bogotá, D.C., agosto de 2011.

_____. Glosario de términos de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño
Institucional Nacional EDI, Bogotá, D.C., septiembre de 2011.

_____. Especificaciones de validación de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño
Institucional Nacional EDI, Bogotá, D.C., junio de 2011.

¹⁴ Estos documentos se encuentran en la ruta \\systema20\DIRPEN\Encuesta de Desempeño
Institucional\DOCUMENTACION BASICA\METODOLOGIAS\DISEÑO TEMATICO

GLOSARIO

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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Órganos de control: son órganos autónomos e independientes para el cumplimiento de las demás funciones del Estado, que no están contempladas en las Ramas del Poder Público.

Organización electoral: está conformada por el Consejo Nacional Electoral, por la Registraduría Nacional del Estado Civil y por los demás organismo que establezca la ley. Tiene a su cargo la organización de las elecciones, su dirección vigilancia, así como lo relativo a la identidad de las personas.

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

Percepción: puede hacer referencia a un conocimiento, a una idea o a la sensación interior que resulta de una impresión de la realidad o del mundo que nos rodea.

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

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

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

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

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

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

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

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

El Congreso de la República, esta integrado por el Senado y la Cámara de Representantes.

Rendición de cuentas: el conjunto de estructuras (conjunto de normas jurídicas y de instituciones responsables de informar, explicar y enfrentar premios o sanciones por sus actos), prácticas (acciones concretas adelantadas por las instituciones, los servidores públicos, la sociedad civil y la ciudadanía en general) y resultados (productos y consecuencias generados a partir de las prácticas) mediante los cuales, las organizaciones estatales y los servidores públicos⁹ informan, explican y enfrentan premios o sanciones por sus actos a otras instituciones públicas, organismos internacionales y a los ciudadanos y la sociedad civil, quienes tienen el derecho de recibir

información y explicaciones y la capacidad de imponer sanciones o premios, al menos simbólicos (Tomado del “Conpes 3654 Política de rendición de Rendición de cuentas de la Rama Ejecutiva a los ciudadanos” Citando a Schedler 2004; ¿Qué es la rendición de cuentas?”. Cuadernos de Transparencia nro.3 México: IFAI.Grant y Keohane 2005. Accountability and Abuses of Power in World Politics. American Political Science Review 99)

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

Hay tres tipos de servidores públicos: empleados públicos, trabajadores oficiales y miembros de corporaciones de elección popular.

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

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

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

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

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

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

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

Veedurías ciudadanas: proceso de participación de la comunidad, mediante el cual se hace observancia, vigilancia y control de todas las actividades de la administración pública. (Guía de la participación ciudadana. Procuraduría general de la Republica)

BIBLIOGRAFÍA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

R. PLATEK. Métodos de Imputación: CEPAL.

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

SARNDAL, Carl Erick., Swenson, B., Wretman J. Model Assisted Survey Sampling: Springer-Verlang, New York, 1992.

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

WORLD BANK. 2000. "Public Officials and their Institutional Environment: An Analytical Model for Assessing the Impact of Institutional Change on Public Sector Performance". Policy Research Working Paper No. 2427.

ANEXOS

Anexo A. Clasificación de entidades por sector institucional y grupo funcional

Entidad	Sector	Grupo funcional
Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional	Presidencia de la República	Establecimientos Públicos
Archivo General de la Nación	Cultura	Establecimientos Públicos
Armada Nacional de Colombia	Defensa Nacional	Establecimientos Públicos
Auditoría General de la República	Organismos de Control	Organismos de Control
Banco de Comercio Exterior de Colombia S.A. Bancoldex	Comercio Industria y Turismo	Sociedades de Economía Mixta
Banco de la República	Organismos Autónomos	Organismos Autónomos
Caja de Previsión social de Comunicaciones - CAPRECOM	Protección Social	Empresas Industriales y Comerciales del Estado
Caja de Retiro de las Fuerzas Militares	Defensa Nacional	Establecimientos Públicos
Caja de Sueldos de Retiro de la Policía	Defensa Nacional	Establecimientos Públicos
Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía	Defensa Nacional	Empresas Industriales y Comerciales del Estado
Cámara de Representantes	Rama Legislativa	Congreso
Centro Dermatológico Federico Lleras Acosta	Protección Social	Empresas Sociales del Estado
Comando General Fuerzas Militares	Defensa Nacional	Establecimientos Públicos
Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico -CRA	Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial	Unidades Administrativas Especiales
Comisión de Regulación de Energía y Gas - CREG	Minas y Energía	Unidades Administrativas Especiales
Comisión de Regulación de Comunicaciones -CRC	Comunicaciones	Unidades Administrativas Especiales
Comisión Nacional de Televisión	Organismos Autónomos	Organismos Autónomos
Comisión de Regulación en Salud - CRES	Protección Social	Unidades Administrativas Especiales
Consejo de Estado	Rama Judicial	Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura	Rama Judicial	Rama Judicial
Contaduría General de la Nación	Hacienda y Crédito Público	Unidades Administrativas Especiales
Contraloría General de la República	Organismos de Control	Organismos de Control
Corporación Autónoma Regional de Atlántico -CRA	Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible	Corporaciones Autónomas Regionales
Corporación Autónoma Regional de Boyacá –CORPOBOYACA	Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible	Corporaciones Autónomas Regionales
Corporación Autónoma Regional de Caldas -CORPOCALDAS	Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible	Corporaciones Autónomas Regionales
Corporación Autónoma Regional de Chivor -CORPOCHIVOR	Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible	Corporaciones Autónomas Regionales
Corporación Autónoma Regional de Chocó –CODECHOCO	Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible	Corporaciones Autónomas Regionales

Anexo A. Clasificación de entidades por sector y grupo funcional
Continuación

Entidad	Sector	Grupo funcional
Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca –CAR	Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible	Corporaciones Autónomas Regionales
Corporación Autónoma Regional de la Defensa de la Meseta de Bucaramanga – CDMB	Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible	Corporaciones Autónomas Regionales
Corporación Autónoma Regional de la frontera nororiental -CORPONOR	Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible	Corporaciones Autónomas Regionales
Corporación Autónoma Regional de La Guajira -CORPOGUAJIRA	Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible	Corporaciones Autónomas Regionales
Corporación Autónoma Regional de la Macarena -CORMACARENA	Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible	Corporaciones Autónomas Regionales
Corporación Autónoma Regional de la Orinoquía -CORPORINOQUIA	Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible	Corporaciones Autónomas Regionales
Corporación Autónoma Regional de las Cuencas de los ríos Negro y Nare - CORNARE	Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible	Corporaciones Autónomas Regionales
Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge -CVS	Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible	Corporaciones Autónomas Regionales
Corporación Autónoma Regional de Nariño -CORPONARIÑO	Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible	Corporaciones Autónomas Regionales
Corporación Autónoma Regional de Risaralda - CARDER	Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible	Corporaciones Autónomas Regionales
Corporación Autónoma Regional de Santander –CAS	Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible	Corporaciones Autónomas Regionales
Corporación Autónoma Regional de Sucre –CARSUCRE	Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible	Corporaciones Autónomas Regionales
Corporación Autónoma Regional del alto Magdalena -CAM	Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible	Corporaciones Autónomas Regionales
Corporación Autónoma Regional del Canal del dique –CARDIQUE	Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible	Corporaciones Autónomas Regionales
Corporación Autónoma Regional del Cauca -CRC	Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible	Corporaciones Autónomas Regionales
Corporación Autónoma Regional del centro de Antioquia -CORANTIOQUIA	Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible	Corporaciones Autónomas Regionales

Anexo A. Clasificación de entidades por sector y grupo funcional
Continuación

Entidad	Sector Institucional	Grupo funcional
Corporación Autónoma Regional del Cesar – CORPOCESAR	Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible	Corporaciones Autónomas Regionales
Corporación Autónoma Regional del Guavio -CORPOGUAVIO	Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible	Corporaciones Autónomas Regionales
Corporación Autónoma Regional del Magdalena -CORPAMAG	Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible	Corporaciones Autónomas Regionales
Corporación Autónoma Regional del Quindío -CRQ	Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible	Corporaciones Autónomas Regionales
Corporación Autónoma Regional del río grande de la Magdalena – CORMAGDALENA	Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible	Corporaciones Autónomas Regionales
Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar –CSB	Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible	Corporaciones Autónomas Regionales
Corporación Autónoma Regional del Tolima -CORTOLIMA	Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible	Corporaciones Autónomas Regionales
Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca –CVC	Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible	Corporaciones Autónomas Regionales
Corporación para el Desarrollo Sostenible de la Mojana y el San Jorge-CORPOMOJANA	Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible	Corporaciones Autónomas Regionales
Corporación para el desarrollo sostenible del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina – CORALINA	Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible	Corporaciones Autónomas Regionales
Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y el Oriente Amazónico –CDA	Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible	Corporaciones Autónomas Regionales
Corporación para el desarrollo sostenible del sur de la Amazonía – CORPOAMAZONÍA	Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible	Corporaciones Autónomas Regionales
Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá -CORPOURABA	Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible	Corporaciones Autónomas Regionales
Corte Constitucional	Rama Judicial	Rama Judicial
Corte Suprema de Justicia	Rama Judicial	Rama Judicial
Defensa Civil Colombiana	Defensa Nacional	Establecimientos Públicos
Defensoría del Pueblo	Organismos de Control	Organismos de Control
Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación - COLCIENCIAS	Ciencia y tecnología	Ministerios y Departamentos Administrativos

Anexo A. Clasificación de entidades por sector y grupo funcional
Continuación

Entidad	Sector	Grupo funcional
Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP	Función Pública	Ministerios y Departamentos Administrativos
Departamento Administrativo de la Presidencia de la República -DAPRE	Presidencia de la República	Ministerios y Departamentos Administrativos
Departamento Administrativo de Seguridad -DAS	Seguridad	Ministerios y Departamentos Administrativos
Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE	Estadísticas	Ministerios y Departamentos Administrativos
Departamento Administrativo Nacional de la Economía Solidaria	Economía Solidaria	Ministerios y Departamentos Administrativos
Departamento Nacional de Planeación - DNP	Planeación	Ministerios y Departamentos Administrativos
Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN	Hacienda y Crédito Público	Unidades Administrativas Especiales
Dirección General de Sanidad Militar	Defensa Nacional	Establecimientos Públicos
Dirección General Marítima	Defensa Nacional	Establecimientos Públicos
Dirección Nacional de Derechos de Autor	Interior y Justicia	Unidades Administrativas Especiales
Dirección Nacional de Estupefacientes	Interior y Justicia	Unidades Administrativas Especiales
Ejército Nacional	Defensa Nacional	Establecimientos Públicos
Empresa Colombiana de Petróleos - Ecopetrol	Minas y Energía	Sociedades de Economía Mixta
Escuela Superior de Administración Pública -ESAP	Función Pública	Establecimientos Públicos
Fiduciaria la Previsora S.A.	Hacienda y Crédito Público	Sociedades de Economía Mixta
Financiera de Desarrollo Territorial S.A - FINDETER	Hacienda y Crédito Público	Empresas Industriales y Comerciales del Estado
Financiera Energética Nacional S.A – FEN	Minas y Energía	Sociedades de Economía Mixta
Fiscalía General de la Nación	Rama Judicial	Rama Judicial
Fondo de Garantías de Instituciones Financieras – FOGAFIN	Hacienda y Crédito Público	Entidades Financieras de Naturaleza Única
Fondo de Previsión Social del Congreso de la República	Protección Social	Establecimientos Públicos
Fondo Financiero de Proyectos de Desarrollo -FONADE	Planeación	Empresas Industriales y Comerciales del Estado
Fondo Nacional de Garantías S.A.	Hacienda y Crédito Público	Sociedades de Economía Mixta
Fondo Nacional del Ahorro -FNA	Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial	Empresas Industriales y Comerciales del Estado

Anexo A. Clasificación de entidades por sector y grupo funcional
Continuación

Entidad	Sector	Grupo funcional
Fondo para el Financiamiento del Sector Agropecuario - FINAGRO	Agricultura y Desarrollo Rural	Sociedades de Economía Mixta
Fondo Rotatorio de la Policía Nacional	Defensa Nacional	Establecimientos Públicos
Fuerza Aérea colombiana	Defensa Nacional	Establecimientos Públicos
Hospital Militar Central	Defensa Nacional	Establecimientos Públicos
Imprenta Nacional de Colombia	Interior y Justicia	Empresas Industriales y Comerciales del Estado
Industria Militar – INDUMIL	Defensa Nacional	Empresas Industriales y Comerciales del Estado
Instituto Amazónico de Investigaciones Científicas – SINCHI	Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial	Corporaciones de investigación
Instituto Caro y Cuervo	Cultura	Establecimientos Públicos
Instituto Colombiano Agropecuario - ICA	Agricultura y Desarrollo Rural	Establecimientos Públicos
Instituto Colombiano de Antropología e Historia	Cultura	Establecimientos Públicos
Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF	Protección Social	Establecimientos Públicos
Instituto Colombiano de Crédito y Estudios Técnicos en el Exterior – ICETEX	Educación Nacional	Establecimientos Públicos
Instituto Colombiano de Geología y Minería- INGEOMINAS	Minas y Energía	Establecimientos Públicos
Instituto Colombiano del Deporte – COLDEPORTES	Cultura	Establecimientos Públicos
Instituto Colombiano para el Desarrollo Rural - INCODER	Agricultura y Desarrollo Rural	Establecimientos Públicos
Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior - ICFES	Educación Nacional	Establecimientos Públicos
Instituto de Casas Fiscales del Ejército	Defensa Nacional	Establecimientos Públicos
Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales -IDEAM	Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial	Establecimientos Públicos
Instituto de Investigaciones Marítimas y Costeras “José Benito Vives de Andreis” -INVEMAR	Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial	Corporaciones de investigación
Instituto de Planificación de Soluciones Energéticas - IPSE	Minas y Energía	Establecimientos Públicos
Instituto de Seguros Sociales - ISS	Protección Social	Empresas Industriales y Comerciales del Estado
Instituto Geográfico Agustín Codazzi	Estadísticas	Establecimientos Públicos
Instituto Nacional de Cancerología	Protección Social	Empresas Sociales del Estado
Instituto Nacional de Concesiones - INCO	Transporte	Establecimientos Públicos
Instituto Nacional de Medicina Legal	Rama Judicial	Rama Judicial
Instituto Nacional de Salud	Protección Social	Establecimientos Públicos
Instituto nacional de vías - INVIAS	Transporte	Establecimientos Públicos
Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - INVIMA	Protección Social	Establecimientos Públicos
Instituto Nacional para Ciegos -INSOR	Educación Nacional	Establecimientos Públicos

Anexo A. Clasificación de entidades por sector y grupo funcional
Conclusión

Entidad	Sector	Grupo funcional
Instituto Nacional para Sordos -INCI	Educación Nacional	Establecimientos Públicos
Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC	Interior y Justicia	Establecimientos Públicos
La Previsora S.A. Compañía de seguros	Hacienda y Crédito Público	Sociedades de Economía Mixta
Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural	Agricultura y Desarrollo Rural	Ministerios y Departamentos Administrativos
Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial	Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial	Ministerios y Departamentos Administrativos
Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	Comercio Industria y Turismo	Ministerios y Departamentos Administrativos
Ministerio de Cultura	Cultura	Ministerios y Departamentos Administrativos
Ministerio de Defensa Nacional	Defensa Nacional	Ministerios y Departamentos Administrativos
Ministerio de Educación Nacional	Educación Nacional	Ministerios y Departamentos Administrativos
Ministerio de Hacienda y Crédito Público	Hacienda y Crédito Público	Ministerios y Departamentos Administrativos
Ministerio de la Protección Social	Protección Social	Ministerios y Departamentos Administrativos
Ministerio del Interior y Justicia	Interior y Justicia	Ministerios y Departamentos Administrativos
Policía Nacional	Defensa Nacional	Establecimientos Públicos
Procuraduría General de la Nación	Organismos de Control	Organismos de Control
Radio Televisión Nacional de Colombia	Comunicaciones	Empresas Industriales y Comerciales del Estado
Registraduría Nacional del Estado Civil	Organización Electoral	Organización Electoral
Senado de la República	Rama Legislativa	Congreso
Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA	Protección Social	Establecimientos Públicos
Superintendencia de Industria y Comercio	Comercio Industria y Turismo	Superintendencias
Superintendencia de la Economía Solidaria	Hacienda y Crédito Público	Superintendencias
Superintendencia de Notariado y Registro	Interior y Justicia	Superintendencias
Superintendencia de Puertos y Transporte -	Transporte	Superintendencias

Anexo A. Clasificación de entidades por sector y grupo funcional
Conclusión

Entidad	Sector	Grupo funcional
Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios	Planeación	Superintendencias
Superintendencia de Sociedades	Comercio Industria y Turismo	Superintendencias
Superintendencia del Subsidio Familiar	Protección Social	Superintendencias
Superintendencia Financiera de Colombia	Hacienda y Crédito Público	Superintendencias
Superintendencia Nacional de Salud	Protección Social	Superintendencias
Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica civil- AEROCIVIL	Transporte	Unidades Administrativas Especiales
Unidad de Planeación Minero Energética -	Minas y Energía	Unidades Administrativas Especiales
Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca	Entes Universitarios Autónomos	Entes Universitarios
Universidad de Caldas	Entes Universitarios Autónomos	Entes Universitarios
Universidad de Córdoba	Entes Universitarios Autónomos	Entes Universitarios
Universidad de la Amazonía	Entes Universitarios Autónomos	Entes Universitarios
Universidad de los Llanos	Entes Universitarios Autónomos	Entes Universitarios
Universidad del Cauca	Entes Universitarios Autónomos	Entes Universitarios
Universidad del Pacífico	Entes Universitarios Autónomos	Entes Universitarios
Universidad Nacional Abierta y a Distancia	Entes Universitarios Autónomos	Entes Universitarios
Universidad Nacional de Colombia	Entes Universitarios Autónomos	Entes Universitarios
Universidad Pedagógica Nacional	Entes Universitarios Autónomos	Entes Universitarios
Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia	Entes Universitarios Autónomos	Entes Universitarios
Universidad Popular del Cesar	Entes Universitarios Autónomos	Entes Universitarios
Universidad Surcolombiana	Entes Universitarios Autónomos	Entes Universitarios
Universidad Tecnológica de Pereira	Entes Universitarios Autónomos	Entes Universitarios
Universidad Tecnológica del Chocó "Diego Luis Córdoba"	Entes Universitarios Autónomos	Entes Universitarios

Anexo B. Variables indicador ambiente institucional 2011

A continuación se presenta listado con la codificación de las preguntas y variables del cuestionario que componen el indicador.

AMBIENTE INSTITUCIONAL

C5a, C5b, C5c, C5d, C6a, C6b, C6c, C6d, C7a, C7b, C7c, C7d, C7e, C7f, C7g, C8a, C8b, C8c, C8d, C8e, C8f, C8g, C8h, C9a, C9b, C9c, C9d, C10a, C10b, C10c, C11a, C11b, C11c, C12a, C12b, C12c, C13a, C13b, C13c, D14a, D14b, D14c, D15a, D15b, F27a, F27b, F27c, F27d, F27e, F27f, F27g, H36a, H36b, H36c, H36d, H36e, H37a, H37b, H37c, H37d, H37e, I39a, I39b, I39c, I39d, I37e, I39f, I40a, I40b, I40c, I40d, J41a, J41b, J41c.

Credibilidad en las reglas

C5a, C5b, C5c, C5d, C6a, C6b, C6c, C6d, C7a, C7b, C7c, C7d, C7e, C7f, C7g, C8a, C8b, C8c, C8d, C8e, C8f, C8g, C8h, C9a, C9b, C9c, C9d, C10a, C10b, C10c, C11a, C11b, C11c, C11d, C11e, C11f, C11g, C11h, C12a, C12b, C12c, C12d, C12e, C12f, C12g, C12h, C13a, C13b, C13c, D15a, D15b, D15c, D15d, D15e, D15f, D15g, D15h, E19a, E19b, E19c, E19d, E22a, E22b, E22c, E22d, E23a, E23b, E23c, E23d, E23e, E23f, E23g, E23h, E24a, E24b, E24c, E24d, E24e, E24f, E24g, E24h, E25a, E25b, E25c, E25d, E25e, E26a, E26b, E26c, E26d, E26e, E26f.

Credibilidad en las políticas

F27a, F27b, F27c, F27d, F27e, F27f, F27g, G30a, G30b, G30c, G30d, G30e, G30f, G30g, G30h, H35a, H35b, H35c, H35d, H35e, H35f, H35g, H35h, H35i, H35j, H36a, H36b, H36c, H36d, H36e, H37a, H37b, H37c, H37d, H37e, H37f, H38a, H38b, H38c, H38d, H38e, H38f, H38g, H38h.

Suficiencia de recursos y previsibilidad

D14a, D14b, D14c, I39a, I39b, I39c, I39d, I39e, I39f, I40a, I40b, I40c, I40d, J41a, J41b, J41c, J42a, J42b, J42c, J42d, J42e, J42f.

La comparación entre las preguntas y variable que conforman el indicador para las mediciones entre 2008 y 2011, puede ser consultada en el documento Diseño de indicadores EDI 2011.

Anexo C. Variables indicador desempeño institucional 2011

A continuación se presenta listado con la codificación de las preguntas y variables del cuestionario que componen el indicador.

DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

C11d, C11e, C11f, C11g, C11h, C12d, C12e, C12f, C12g, C12h, D15c, D15d, D15e, D15f, D15g, D15h, E19a, E19b, E19c, E19d, E22a, E22b, E22c, E22d, E23a, E23b, E23c, E23d, E23e, E23f, E23g, E23h, E24a, E24b, E24c, E24d, E24e, E24f, E24g, E24h, E25a, E25b, E25c, E25d, E25e, E26a, E26b, E26c, E26d, E26e, E26f, G30a, G30b, G30c, G30d, G30e, G30f, G30g, G30h, H35a, H35b, H35c, H35d, H35e, H35f, H35g, H35h, H35i, H35j, H38a, H38b, H38c, H38d, H38e, H38f, H38g, H38h, I40a, I40b, I40c, I40d, J42a, J42b, J42c, J42d, J42e, J40f,

Gestión por resultados

H36a, H36b, H36c, H36d, H36e, H37a, H37b, H37c, H37d, H37e H37f.

Rendición de cuentas

E19b, E19c, G30c, G30f, G30g, H31a, H31b, H31c, H31d, H31e, H31f.

Bienestar laboral


C5a, C5b, C5c, C5d, C6c, C6d, C7a, C7b, C7c, C7d, C7e, C7f, C7g, C8a, C8b, C8c, C8d, C8e, C8f, C8g, C8h, C9a, C9b, C9c, C9d, C10a, C10b, C10c, H38g

Prevención de prácticas irregulares

C11d, C11e, C11f, C11g, C11h, C12d, C12e, C12f, C12g, C12h, C13a, C13b, C13c, D15c, D15d, D15e, D15f, D15g, D15h, E19d, E19e, E22a, E22b, E22c, E22d, E23a, E23b, E23c, E23d, E23e, E23f, E23g, E23h, E24a, E24b, E24c, E24d, E24e, E24f, E24g, E24h, E25a, E25b, E25c, E25d, E25e, E26a, E26b, E26c, E26d, E26e, E26f, F27f, F27g, H35a, H35b, H35c, H35d, H35e, H35f, H35g, H35h, H35i, H35j, H38a, H38b, H38c, H38d, H38e, H38f, H38g, H38h, J42a, J42b, J42c, J42d, J42e, J42f,

La comparación entre las preguntas y variable que conforman el indicador para las mediciones entre 2008 y 2011, puede ser consultada en el documento Diseño de indicadores EDI 2011.

Anexo D. Formulario



DANE
Para tomar decisiones

ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL EDI 2011

Número del formulario:

A. DATOS DE CONTROL

Fecha de aplicación

Día

Mes

Año

Monitor:

Supervisor:

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

Por lo anterior, su colaboración y sus respuestas son muy importantes, debido a que los resultados de la encuesta son un insumo imprescindible para el diseño de políticas dirigidas al sector público.

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

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

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

Finalmente, recuerde que la encuesta es de percepción¹, por lo tanto tenga en cuenta:


- Debe elegir obligatoriamente entre alguna de las opciones que se dan para cada pregunta.
- La respuesta a cada pregunta depende de lo que usted supone, cree o le parece, no del conocimiento exacto del tema. Sin embargo, en algunas preguntas se ha incluido la opción de "No tiene conocimiento".
- Si desea realizar sugerencias o comentarios puntuales sobre alguna pregunta, a lo largo del cuestionario encontrará espacios en los que podrá realizar sus observaciones.

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


Tenga en cuenta las siguientes recomendaciones durante el diligenciamiento de esta encuesta:

- Lea cuidadosamente cada uno de los enunciados.
- Familiarícese con las opciones de respuesta, para mayor precisión en la misma.
- Seleccione solo una opción en cada uno de los literales.
- Tenga en cuenta que las preguntas D16, E20, G28, H32 y J43 representan un filtro de información que implica el paso a las preguntas D17, E21, G29, H33 y J44 respectivamente.

Recuerde: el propósito de esta encuesta es conocer la percepción que tienen los servidores públicos sobre el ambiente² y el desempeño institucional³ de las entidades a las que prestan sus servicios.

Marcas incorrectas: 

Utilice únicamente lápiz de mina núm. 2

Marca correcta: 

B. UBICACIÓN LABORAL

<p>B1. Entidad:</p> <div style="border: 1px solid black; height: 20px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; height: 20px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; height: 20px; margin-bottom: 5px;"></div> <p>B2. Cargo que desempeña dentro de la entidad:</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-bottom: 5px;"> Directivo/asesor⁴ <input type="radio"/> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-bottom: 5px;"> Profesional/técnico⁵ <input type="radio"/> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> Asistencial⁶ <input type="radio"/> </div>	<p>B3. Tiempo de servicio en la entidad:</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-bottom: 5px;"> De 6 meses a 6 años <input type="radio"/> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-bottom: 5px;"> De 7 a 11 años <input type="radio"/> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-bottom: 5px;"> De 12 a 16 años <input type="radio"/> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> Más de 16 años <input type="radio"/> </div> <p>B4. Sexo:</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-bottom: 5px;"> Hombre <input type="radio"/> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> Mujer <input type="radio"/> </div>
---	--

¹ La percepción puede hacer referencia a un conocimiento, a una idea o a la sensación interior que resulta de una impresión de la realidad o del mundo que nos rodea.

² Disposición de la entidad para seguir reglas, ejecutar políticas y administrar recursos.

³ Capacidad de la entidad para adoptar un modelo de gestión pública por resultados, para informar sobre su gestión y para incentivar a sus funcionarios.

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

⁵ Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de conocimientos propios de cualquier carrera profesional y tecnológica; así como los que exigen el desarrollo de procesos y procedimientos de labores técnicas misionales y de apoyo.

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

Impreso en la Dirección de Difusión, Mercadeo y Cultura Estadística del DANE

Anexo D. Formulario

Continuación

2

MÓDULO I. CREDIBILIDAD EN LAS REGLAS

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

C. AMBIENTE LABORAL

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

De las preguntas C5 a C13, indique su grado de acuerdo o desacuerdo con cada uno de los enunciados planteados. Recuerde que la encuesta es de percepción,⁷ no necesariamente implica tener conocimiento exacto del tema.

C5. Durante los últimos doce meses,	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
a. Las relaciones entre los funcionarios, independientemente de su cargo, se basaron en la confianza y el respeto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Se respetó la autonomía de las decisiones que competen a los diferentes cargos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Los conflictos laborales se resolvieron mediante mecanismos formales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. La entidad promovió el trabajo en equipo y el compañerismo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

C6. Durante los últimos doce meses, los directivos	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
a. Tuvieron pleno conocimiento de las dificultades y soluciones que se presentaron en el desarrollo de las tareas encomendadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Tomaron decisiones adecuadas para el desarrollo de las actividades programadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Tuvieron en cuenta los aportes de los equipos de trabajo en la toma de decisiones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Propiciaron el crecimiento personal y técnico de su equipo de trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

C7. Durante los últimos doce meses,....:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
a. Mi trabajo contribuyó al logro de los objetivos estratégicos de la entidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Mi salario y prestaciones sociales correspondieron con las responsabilidades de mi cargo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. La labor que desempeñé contribuyó a mi crecimiento profesional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Mis capacidades laborales se han aprovechado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. La carga laboral que tuve fue proporcional a las responsabilidades de mi cargo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Las tareas desempeñadas estimularon mi capacidad de innovación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g. El trabajo que desempeñé contribuyó a prestarle un mejor servicio a la ciudadanía.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

⁷ La percepción puede hacer referencia a un conocimiento, a una idea o a la sensación interior que resulta de una impresión de la realidad o del mundo que nos rodea.

C. AMBIENTE LABORAL (continuación)

C8. Las siguientes son razones para permanecer en la entidad:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
a. Estabilidad laboral.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Posibilidades de acumular experiencia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Posibilidades de capacitación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Prestigio social.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Horarios de trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Perspectiva de ascenso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g. Asignación salarial.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h. Incentivos y reconocimientos laborales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

C9. En los últimos doce meses, en la entidad,...:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No tiene conocimiento
a. Las decisiones directivas relacionadas con el recurso humano se registraron ⁸ formalmente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Las tareas de los funcionarios se documentaron formalmente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Los procedimientos para el traslado, ascenso y/o retiro de funcionarios se encuentran formalmente documentados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Se promovió la formación y capacitación de los funcionarios.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

C10. Durante los últimos doce meses, en la entidad,...:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
a. El personal de planta fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Los perfiles de los funcionarios ⁹ correspondieron con las actividades asignadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. La cantidad de personal contratista fue suficiente para apoyar al personal de planta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción

C11. Durante los últimos doce meses, en la entidad, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción ¹⁰ ...:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No tiene conocimiento
a. Fue de conocimiento público.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Siguió criterios formalmente establecidos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Se realizó teniendo en cuenta las competencias laborales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Se basó en influencias políticas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Se basó en vínculos regionalistas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g. Se basó en pagos extraoficiales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h. Se basó en intercambio de favores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

⁸ Mediante cualquier tipo de documento, como circulares, memorandos, resoluciones, entre otros.

⁹ Características requeridas del funcionario para desarrollar sus funciones, tales como estudios realizados y experiencia relevante para el cargo.

¹⁰ 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.

Anexo D. Formulario

Continuación

4

C. AMBIENTE LABORAL (conclusión)

Personal contratista

C12. Durante los últimos doce meses, en la entidad, la contratación del personal contratista:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No tiene conocimiento
a. Siguió criterios formalmente establecidos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Fue de conocimiento público.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Se basó en las competencias de los aspirantes (educación y experiencia).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Se basó en influencias políticas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Se basó en vínculos regionalistas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g. Se basó en pagos extraoficiales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h. Se basó en intercambio de favores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Personal de planta

C13. Los concursos para suplir vacantes en el personal de planta....:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
a. Promovieron condiciones de igualdad entre los aspirantes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Condujeron a la profesionalización de la función pública.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Se caracterizaron por su transparencia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

D. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS FÍSICOS

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

En las preguntas D14, D15, D16, D17 y D18, indique su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones. *Recuerde que la encuesta es de percepción,¹¹ no necesariamente implica tener conocimiento exacto del tema.*

D14. Durante los últimos doce meses, en la entidad,....:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
a. El suministro de implementos de trabajo fue suficiente para cumplir con las labores asignadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Las ayudas tecnológicas y de comunicación fueron suficientes para las tareas encomendadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Los espacios de trabajo fueron suficientes para desempeñar las labores asignadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

OBSERVACIONES

¹¹ La percepción puede hacer referencia a un conocimiento, a una idea o a la sensación interior que resulta de una impresión de la realidad o del mundo que nos rodea.

D. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS FÍSICOS (conclusión)**Contratación de bienes y servicios**

D15. Durante los últimos doce meses, la contratación de bienes y servicios ...:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No tiene conocimiento
a. Fue de conocimiento público.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Se basó en el mérito de las propuestas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Se basó en influencias políticas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Se basó en vínculos regionalistas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Se basó en pagos extraoficiales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g. Se basó en intercambio de favores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h. Incluyó requisitos que no eran necesarios.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

D16. Durante los últimos doce meses, ¿usted conoció la realización de algún proceso de contratación de bienes y servicios en la entidad?	Si <input type="radio"/>	Continúe con la pregunta D17
	No <input type="radio"/>	Pase a la pregunta E19

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

D18. Durante los últimos doce meses, la información sobre la contratación...:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
a. Fue publicada en diversos medios.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Fue clara y completa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Fue oportuna.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

E. EVALUACIÓN Y CONTROL

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

De las preguntas E19 a E26, indique su respuesta en cada uno de los enunciados planteados. *Recuerde que la encuesta es de percepción¹², no necesariamente implica tener conocimiento exacto del tema.*

E19. Durante los últimos doce meses, en la entidad, la conducta de los funcionarios se caracterizó por	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
a. Respetar y seguir las normas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Seguir los lineamientos de los organismos de control (Contraloría y Procuraduría).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Facilitar el control social de la ciudadanía.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Velar por el correcto uso de los recursos públicos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E20. ¿Su entidad cuenta con algún sistema para evaluar el desempeño de sus funcionarios?	SI	<input type="radio"/>	Continúe con la pregunta E21	
	No	<input type="radio"/>	Pase a la pregunta E22	

¹² La percepción puede hacer referencia a un conocimiento, a una idea o a la sensación interior que resulta de una impresión de la realidad o del mundo que nos rodea.

Anexo D. Formulario

Continuación

6

E. EVALUACIÓN Y CONTROL (continuación)

E21. Durante los últimos doce meses, la implementación de la evaluación del desempeño¹³ de los funcionarios ...:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
a. Contó con una orientación oportuna y pertinente, por parte de la oficina de Planeación o Recursos Humanos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Se ejecutó conforme a las normas establecidas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Incentivó a los funcionarios para mejorar en sus labores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Se tomó en cuenta para el mejoramiento del servicio prestado por la entidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Contribuyó al cumplimiento de los objetivos misionales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

E22. En su entidad, reportaría alguna práctica irregular porque ...:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
a. Confía en que se mantiene la denuncia bajo reserva.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Está seguro de que se tomarán medidas correctivas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Confía en que no se tomarán represalias en su contra.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Es su deber como funcionario.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

E23. Durante los últimos doce meses, ¿qué tan efectiva ha sido cada una de las siguientes estrategias para prevenir la incidencia de prácticas irregulares¹⁴ en su entidad?	Muy efectiva	Algo efectiva	Poco efectiva	Nada efectiva	No tiene conocimiento
a. Selección de funcionarios públicos por sistema de méritos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Implementación del Modelo Estándar de Control Interno (MECI).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Fortalecimiento de control interno.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Simplificación de trámites.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Promoción de veedurías ciudadanas. ¹⁵	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Restricciones a la contratación en cumplimiento de la Ley de garantías electorales ¹⁶ .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g. Publicidad y acceso a la información a los ciudadanos sobre la gestión y el manejo de los recursos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h. Detección de riesgos en la gestión a través del índice de transparencia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

E24. ¿Qué tan seguro se sentiría reportando una práctica irregular a...:	Mucho	Algo	Poco	Nada
a. La autoridad máxima de la entidad?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Los demás directivos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. El jefe inmediato?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. El jefe de control interno?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. El jefe de recursos humanos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Algún órgano de control (Procuraduría o Contraloría)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g. La Fiscalía General de la Nación?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h. Los medios de comunicación?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¹³ Se refiere a la evaluación y calificación de la conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales.

¹⁴ Conducta en la que incurre el funcionario cuando abusa de la posición que ostenta, con el fin de obtener provecho personal y/o grupal.

¹⁵ Proceso de participación de la comunidad, mediante el cual se hace observancia, vigilancia y control de todas las actividades de la administración pública.

¹⁶ Ley 996 de 2005 por medio de la cual se reglamenta la elección de Presidente de la República, así como la participación en política de los servidores públicos.

E. EVALUACIÓN Y CONTROL (conclusión)

E25. Durante los últimos doce meses, desde los siguientes cargos, ¿qué tanto compromiso tuvieron por hacer las cosas honestamente ...:	Mucho	Algo	Poco	Nada
a. La autoridad máxima de la entidad?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Los demás directivos y asesores?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Los jefes inmediatos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. El personal de planta?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Los contratistas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

E26. De acuerdo con su percepción, ¿qué tanto pueden influir los siguientes factores en el desarrollo de prácticas irregulares ¹⁷ en la administración pública?	Mucho	Algo	Poco	Nada
a. Bajos salarios.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Falta de control administrativo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Falta de sanción.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Vacíos o falta de claridad en la legislación/regulación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Ausencia de valores éticos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Presión de particulares o grupos particulares sobre los directivos de la entidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

OBSERVACIONES

[illegible]

¹⁷ Conducta en la que incurre el funcionario cuando abusa de la posición que ostenta, con el fin de obtener provecho personal y/o grupal.

Anexo D. Formulario

Continuación

8

MÓDULO II. CREDIBILIDAD EN LAS POLÍTICAS¹⁸

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

F. DIRECTRICES INTERNAS A LA ENTIDAD¹⁹

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

En la pregunta F27, indique su grado de acuerdo o desacuerdo con los enunciados planteados. *Recuerde que la encuesta es de percepción,²⁰ no necesariamente implica tener conocimiento exacto del tema.*

Directrices internas (resoluciones, circulares, etc.)

F27. Durante los últimos doce meses, ¿en general, las directrices generadas en la entidad ...:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No tiene conocimiento
a. Fueron comunicadas oportunamente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Fueron fáciles de interpretar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Fueron consistentes entre sí.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Fueron fáciles de implementar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Condujeron al cumplimiento de la misión institucional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Favorecieron intereses políticos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g. Favorecieron intereses familiares o personales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

G. POLÍTICAS EXTERNAS

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

En las preguntas G28, G29 y G30, indique su respuesta en cada uno de los enunciados planteados. *Recuerde que la encuesta es de percepción,²¹ no necesariamente implica tener conocimiento exacto del tema.*

G28. Durante los últimos doce meses, ¿usted conoció ALGUNA política de carácter nacional que se haya implementado en la entidad?	Si	<input type="radio"/>	Continúe con la pregunta G29		
	No	<input type="radio"/>	Pase a la pregunta G30		
G29. Durante los últimos doce meses, la política externa ...:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No tiene conocimiento
a. Fue comunicada oportunamente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Fue fácil de interpretar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Fue fácil de implementar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Fue consistente con su misión institucional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Favoreció intereses de tipo político.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Favoreció intereses de tipo familiar o personal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g. Restringió la autonomía de la entidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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

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

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

²¹ La percepción puede hacer referencia a un conocimiento, a una idea o a la sensación interior que resulta de una impresión de la realidad o del mundo que nos rodea.

G. POLÍTICAS EXTERNAS (conclusión)

G30. Durante los últimos doce meses, ¿qué tanto ha mejorado el desempeño de su entidad con la implementación de las siguientes estrategias?	Mucho	Algo	Poco	Nada	No tiene conocimiento
a. Simplificación de trámites. ²²	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Selección de servidores públicos por sistema de méritos. ²³	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Publicación de información de rendición de cuentas al ciudadano. ²⁴	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Implementación de normas de certificación de calidad. ²⁵	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Promoción de veedurías ciudadanas. ²⁶	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Realización de audiencias públicas para la rendición de cuentas. ²⁷	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g. Gobierno en línea. ²⁸	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h. Fortalecimiento del sistema de control interno.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

H. EVALUACIÓN Y CONTROL

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

De las preguntas H31 a H38 indique su respuesta en cada uno de los enunciados planteados. Recuerde que la encuesta es de percepción,²⁹ no necesariamente implica tener conocimiento exacto del tema.

H31. Durante los últimos doce meses su entidad...:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No tiene conocimiento
a. Mantuvo informada a la ciudadanía sobre la gestión de la entidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Estimuló la participación de la ciudadanía en el seguimiento de su gestión.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Respondió a los requerimientos de información por parte de la ciudadanía.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Atendió oportunamente las observaciones expresadas a través del sistema de quejas, denuncias y reclamos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Fue receptivo a las observaciones realizadas por la ciudadanía. ³⁰	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Promovió espacios de retroalimentación con los ciudadanos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

²² Supresión de trámites por parte de la entidad en su operación interna y en su relación con el ciudadano para agilizar los procesos.

²³ Atributos relativos a la capacitación y competencia de las personas como motivación exclusiva para la selección de funcionarios del Estado al cargo que se aspira.

²⁴ Sistema que garantiza al ciudadano, el conocimiento de la información relacionada con la gestión de la entidad.

²⁵ Proceso de acreditación de la calidad de productos o servicios de la entidad, ante organismos competentes como, por ejemplo, el ICONTEC.

²⁶ Proceso de participación de la comunidad, mediante el cual se hace observancia, vigilancia y control de todas las actividades de la administración pública.

²⁷ 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.

²⁸ 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.

²⁹ La percepción puede hacer referencia a un conocimiento, a una idea o a la sensación interior que resulta de una impresión de la realidad o del mundo que nos rodea.

³⁰ A través de mecanismos tales como veedurías, grupos de ciudadanos, ONG, entre otros.

Anexo D. Formulario

Continuación

10

H. EVALUACIÓN Y CONTROL (continuación)

H32. ¿Durante los últimos doce meses, usted conoció o participó en alguna audiencia pública de su entidad? ³¹	SI	<input type="radio"/>	Continúe con la pregunta H33	
	No	<input type="radio"/>	Pase a la pregunta H35	

H33. La rendición de cuentas, a través de la audiencia pública, ...:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
a. Mejoró la calidad de la información que se entregó a la ciudadanía.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Incrementó el seguimiento de los proyectos por parte de los directivos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Aumentó la confianza de la ciudadanía en la entidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Permitió la participación de organizaciones sociales en la evaluación de la gestión institucional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Mejoró la receptividad de la entidad frente a las observaciones realizadas por la ciudadanía.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

H34. ¿Conoce si durante la audiencia pública, la entidad suministró información sobre los siguientes temas?	SI	No	No tiene conocimiento
a. Metas y resultados del plan de acción institucional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Inversiones y presupuesto asociados al plan de acción institucional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Información sobre el personal de planta y contratistas de la entidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Dificultades y problemas presentados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Acciones para garantizar la participación ciudadana.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Quejas y peticiones frecuentes de los ciudadanos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g. Programación de acciones y metas para la siguiente vigencia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

H35. Durante los últimos doce meses, ¿en qué medida los siguientes actores ejercieron alguna influencia indebida en la entidad?	Mucho	Algo	Poco	Nada
a. Grupos económicos ³²	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Congresistas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Sindicatos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Altos funcionarios del gobierno	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Empresarios	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Contratistas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g. Gremios	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h. Grupos al margen de la ley	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i. Organismos internacionales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j. Compañías multinacionales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

OBSERVACIONES

³¹ 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.

³² 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.

Anexo D. Formulario

Continuación

11

H. EVALUACIÓN Y CONTROL (conclusión)

H36. En los últimos doce meses, en la entidad....:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
a. Los programas de capacitación contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Las acciones estratégicas ³³ cumplieron con las metas establecidas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. La gestión y los servicios que presta a la sociedad se caracterizaron por su calidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Las actividades siguieron los lineamientos del sistema de gestión de calidad. ³⁴	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. La organización administrativa facilitó el cumplimiento de los objetivos estratégicos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

H37. Durante los últimos doce meses, para la evaluación de la gestión institucional, ¿qué tanto ha tenido en cuenta la entidad, los siguientes aspectos?	Mucho	Algo	Poco	Nada
a. Los resultados de las políticas públicas. ³⁵	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Los resultados de la administración de recursos. ³⁶	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. La satisfacción de los ciudadanos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. El resultado de la evaluación de desempeño de los funcionarios en la organización.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. La calidad de los servicios que los funcionarios prestan a los ciudadanos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Las observaciones o sugerencias de veedurías ciudadanas u otras organizaciones sociales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

H38. Durante los últimos doce meses, ¿con qué frecuencia se han presentado las siguientes prácticas en su entidad?	Frecuentemente	Algunas veces	Rara vez	Nunca
a. Algún funcionario solicitó dinero, favores o regalos, a cambio de evitar, agilizar o demorar trámites y/o servicios.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Algún funcionario recibió dinero, favores o regalos, a cambio de evitar, agilizar o demorar trámites y/o servicios.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Adulteración o "maquillaje" de informes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Uso indebido de bienes o activos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Favoritismo en la contratación de proveedores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Se ocultó información pública.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g. Situaciones de acoso o persecución laboral.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h. Se toman decisiones discrecionales para favorecer a particulares.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

OBSERVACIONES

³³ 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.

³⁴ Mecanismo que permite evaluar la prestación de servicios a cargo de la entidad, en términos de las políticas de calidad que se hayan fijado.

³⁵ Impacto de la gestión en términos del mejoramiento del nivel de vida de la población objetivo de las políticas. Incluye aspectos tales como justicia distributiva, participación ciudadana, respecto a la dignidad humana, debido proceso y transparencia, a través de la implementación de políticas.

³⁶ Impacto de la gestión de la entidad, en términos de la administración de recursos institucionales, humanos, presupuestales, físicos y tecnológicos. Incluye aspectos tales como eficiencia técnica y económica, eficacia y equidad en el desarrollo de las actividades de la organización.

Anexo D. Formulario

Continuación

12

MÓDULO III. SUFICIENCIA DE RECURSOS Y PREVISIBILIDAD

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

I. PLANEACIÓN

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

En las preguntas I39 e I40, indique su grado de acuerdo o desacuerdo con los enunciados planteados. *Recuerde que la encuesta es de percepción,³⁷ no necesariamente implica tener conocimiento exacto del tema.*

I39. Durante los últimos doce meses, considera que:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
a. La entidad tiene instrumentos de planeación de actividades.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. La entidad planificó el uso de sus recursos (humanos, físicos, financieros).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Su dependencia participó en la planeación de los proyectos de la entidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Se hizo seguimiento a la ejecución de los planes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Se hizo evaluación de las metas definidas en los planes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. La entidad informó a la ciudadanía de los logros de su planeación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

I40. En los últimos doce meses, los planes institucionales ³⁸ , de la entidad...:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No tiene conocimiento
a. Permitieron un manejo eficiente de los recursos presupuestales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Mejoraron los niveles de transparencia en la gestión de los recursos presupuestales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Contribuyeron a una mayor eficiencia en el cumplimiento de las políticas de carácter nacional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Fueron socializados a los funcionarios.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

J. PRESUPUESTO

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

De las preguntas J41 a J46, indique su grado de acuerdo o desacuerdo con los enunciados planteados. *Recuerde que la encuesta es de percepción,³⁹ no necesariamente implica tener conocimiento exacto del tema.*

J41. Durante los últimos doce meses, en su área,...:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
a. El presupuesto fue suficiente para cumplir con las actividades planeadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Los pagos a contratistas, proveedores o personal de planta fueron realizados oportunamente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. El presupuesto se ejecutó de acuerdo con los resultados esperados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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

³⁸ Información sobre la gestión de la entidad conformada por el plan estratégico, de acción, de compras y de mejoramiento.

³⁹ La percepción puede hacer referencia a un conocimiento, a una idea o a la sensación interior que resulta de una impresión de la realidad o del mundo que nos rodea.

Anexo D. Formulario

Continuación

13

J. PRESUPUESTO (conclusión)

J42. Durante los últimos doce meses, ¿la programación y ejecución presupuestal se basó en:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No tiene conocimiento
a. Vínculos personales, familiares o de amistad?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Vínculos o presiones políticas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Pagos extraoficiales?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Intercambio de favores?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Vínculos regionales?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Presiones de grupos al margen de la ley?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

J43. Durante los últimos doce meses, ¿usted perteneció a un área que diseñó o ejecutó presupuesto?	SI	<input type="radio"/>	Continúe con la pregunta J44
	No	<input type="radio"/>	Fin de la encuesta

J44. Durante los últimos doce meses, en la entidad, la información sobre la ejecución presupuestal ...:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
a. Fue clara y completa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Fue oportuna.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Existen soportes para confirmarla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

J45. En la preparación del presupuesto considera que:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
a. En la entidad existe una planificación presupuestal con rigor técnico. ⁴⁰	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Se consultan las necesidades de las diferentes dependencias de la entidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Se vincula el gasto deseado con las prioridades de la entidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Los criterios de asignación de recursos por dependencia son claros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. La entidad tiene metas de ejecución financiera.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

J46. En la ejecución del presupuesto considera que:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
a. Los ingresos y los gastos están bien integrados y programados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. La solicitud de pagos a la Tesorería de la entidad es atendida con oportunidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Funcionan los sistemas de control interno sobre el presupuesto y la tesorería.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Las cifras financieras y presupuestales son confiables.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Una gran parte de los recursos del presupuesto se manejan por medio de terceros (fiducias, PNUD, FONADE, etc.).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

OBSERVACIONES

⁴⁰ Es decir que: a) aplica los parámetros emitidos por el Ministerio de Hacienda, b) se siguen las directrices del Estatuto orgánico de presupuesto y c) existe un cálculo de las necesidades de personal, físicas y financieras.

Conclusión

K. EVALUACIÓN Y CONTROL

En la pregunta K47, indique su grado de acuerdo o desacuerdo con los enunciados planteados. Recuerde que la encuesta es de percepción,⁴¹ no necesariamente implica tener conocimiento exacto del tema.

OBSERVACIONES

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are approximately 20 lines visible. The paper has a slight shadow on its right side, suggesting it's resting on a surface.

29

Anexo E. EDI 2011. Tamaño de muestra por entidad

Código	Entidad	Población ¹⁵	Muestra	Nrecogido	DIF
1	Aeronáutica civil	1175	300	295	5
3	Caja de previsión social de comunicaciones	204	130	124	6
5	Cámara de representantes	285	140	122	18
6	Centro dermatológico Federico Lleras Acosta E.S.E	68	68	61	7
7	Armada Nacional	2309	351	257	94
8	Fuerza Aérea Colombiana	1709	300	257	43
9	Comando General Fuerzas Militares	253	140	135	5
10	Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico	41	40	31	9
11	Comisión de Regulación de Energía y Gas	34	34	30	4
12	Comisión de Regulación de Telecomunicaciones	59	59	54	5
14	Comisión Nacional de Televisión	138	110	96	14
16	Contaduría General de la Nación	88	88	81	7
17	Contraloría General de la República	1965	300	282	15
18	Defensoría del Pueblo	309	140	136	4
19	Departamento Administrativo de la Presidencia de la República	473	230	212	18
20	Departamento Administrativo de Seguridad	1354	322	271	51
21	Departamento Administrativo Nacional de Estadística	284	141	131	10
22	Departamento Nacional de Planeación	336	140	114	26
23	Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales	1433	300	289	11
25	Escuela Superior de Administración Pública	183	124	111	13
27	Fiscalía General de la Nación	2103	361	303	58
28	Fondo de Previsión Social del Congreso de la República	50	50	48	2
30	Fondo Nacional del Ahorro	109	109	106	3
32	Hospital Militar Central	1138	305	292	13
33	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar	307	140	130	10
34	Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior	165	120	113	7
35	Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario	355	163	135	28
36	Instituto Colombiano Agropecuario	308	140	129	11
37	Instituto Colombiano del Deporte	80	80	74	6
38	Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación	99	99	94	5
39	Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación Superior	146	110	104	6
41	Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales de Colombia	234	136	121	15
42	Instituto Colombiano de Geología y Minería	233	133	114	19
43	Instituto de Seguros Sociales	173	120	99	21
44	Instituto Geográfico Agustín Codazzi	341	147	121	26
46	Instituto Nacional de Salud	329	144	125	19
47	Instituto Nacional de Vías	480	238	225	13

¹⁵ Para poblaciones inferiores a 110 servidores públicos se encuestan en su totalidad.

Anexo E. EDI 2011. Tamaño de muestra por entidad
Continuación

Código	Entidad	Población	Nmues	Nrecogido	FEXP
48	Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos	98	98	81	17
49	Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural	182	120	110	10
50	Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	176	120	108	12
52	Ministerio de Defensa Nacional	369	159	149	6
53	Ministerio de Educación Nacional	469	229	206	23
54	Ministerio de Hacienda y Crédito Público	541	230	205	25
55	Ministerio del Interior y de Justicia	451	229	222	7
56	Ministerio de Minas y Energía	180	121	114	7
57	Ministerio de Relaciones Exteriores	483	230	212	18
58	Ministerio de la Protección Social	736	230	209	21
59	Ministerio de Transporte	454	230	209	21
62	Procuraduría General de la Nación	1677	300	277	23
64	Registraduría Nacional del Estado Civil	559	230	200	30
65	Senado de la República	277	299	223	76
66	Servicio Nacional de Aprendizaje	299	140	127	13
69	Superintendencia de Industria y Comercio	326	140	128	12
70	Superintendencia de la Economía Solidaria	78	78	75	3
71	Superintendencia de Notariado y Registro	644	237	211	26
72	Superintendencia de Puertos y Transporte	118	110	103	7
74	Superintendencia de Sociedades	388	160	150	10
76	Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada	81	81	73	8
77	Superintendencia del Subsidio Familiar	61	61	56	5
79	Universidad Nacional Abierta y a Distancia	128	110	104	6
80	Universidad Nacional de Colombia	3263	351	277	74
81	Corte Suprema de Justicia	254	139	130	9
82	Consejo de Estado	338	141	135	6
83	Consejo Superior de la Judicatura	435	160	128	32
86	Banco de la República	1447	300	283	17
87	Banco de Comercio Exterior	214	130	125	5
88	Instituto Nacional de Cancerología	775	234	225	9
90	Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial	303	140	127	13
92	Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	407	160	151	9
95	Policía Nacional	1485	300	265	35
96	Dirección Nacional de Sanidad Militar	137	111	99	12
97	Dirección General Marítima	69	69	65	4
101	Superintendencia Nacional de Salud	272	140	132	8
102	Dirección Nacional de Estupefacientes	133	111	0 ¹⁶	111
104	Fondo para el Financiamiento del Sector Agropecuario	166	120	117	3
105	Fondo de Garantías de Instituciones Financieras	81	81	74	7

¹⁶ Se excluyó a la Dirección Nacional de Estupefacientes debido a que durante el período de recolección se ordenó su liquidación y supresión mediante el Decreto No.3183 del 02 de septiembre de 2.011.

Anexo E. EDI 2011. Tamaño de muestra por entidad
Continuación

Código	Entidad	Población	Nmues	Nrecogido	FEXP
106	Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas	60	60	50	10
107	Fondo Financiero de Proyectos de Desarrollo	63	63	55	8
109	Financiera Energética Nacional S.A	19	19	17	2
110	Caja de Retiro de las Fuerzas Militares	142	112	105	7
111	Ministerio de Cultura	271	140	128	12
112	La Previsora S.A. Compañía de Seguros	347	139	126	13
113	Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios	224	130	120	10
114	Empresa Colombiana de Petróleos	1960	301	274	27
142	Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca	281	139	126	13
143	Corporación Autónoma Regional de Risaralda	78	78	75	3
144	Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique	135	110	104	6
146	Corporación Autónoma Regional de Sucre	41	41	35	6
147	Corporación Autónoma Regional de Santander	25	25	23	2
148	Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y el Oriente Amazónico	23	23	23	0
149	Corporación Autónoma Regional de la Defensa de la Meseta de Bucaramanga	152	119	115	4
150	Corporación Autónoma Regional de Chocó	61	61	57	4
151	Corporación para el Desarrollo Sostenible de San Andrés, Providencia y Santa Catalina	31	31	29	2
152	Corporación Autónoma Regional del cCentro de Antioquia	129	110	91	19
153	Corporación Autónoma Regional de la Macarena	42	42	38	4
154	Corporación Autónoma Regional del Rionegro y Nare	88	88	75	13
155	Corporación Autónoma Regional del Magdalena	57	57	53	4
157	Corporación Autónoma Regional de Boyacá	53	53	47	6
158	Corporación Autónoma Regional de Caldas	118	110	99	11
159	Corporación Autónoma Regional de Chivor	30	30	30	0
160	Corporación Autónoma Regional de la Guajira	75	75	66	9
161	Corporación Autónoma Regional del Guavio	26	26	23	3
162	Corporación para el Desarrollo Sostenible de la Mojana y el San Jorge	32	32	31	1
163	Corporación Autónoma Regional de Nariño	58	58	57	1
164	Corporación Autónoma Regional de la Frontera Nororiental	101	101	88	13
165	Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena	42	42	41	1
166	Corporación Autónoma Regional de la Orinoquía	43	43	39	4
167	Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá	57	57	48	9
168	Corporación Autónoma Regional del Tolima	88	88	85	3
169	Corporación Autónoma Regional del Atlántico	63	63	58	5
170	Corporación Autónoma Regional del Cauca	137	110	107	3
171	Corporación Autónoma Regional del Quindío	64	64	58	6
172	Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar	30	30	30	0
173	Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca	305	148	137	111
174	Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge	49	49	46	3

Anexo E. EDI 2011. Tamaño de muestra por entidad
Continuación

Código	Entidad	Población	Nmues	Nrecogido	FEXP
175	Corporación Autónoma Regional del Río Grande de la Magdalena	29	29	28	1
200	Instituto Amazónico de Investigaciones Científicas	39	39	37	2
202	Instituto de Investigaciones Marinas y Costeras	104	104	96	8
204	Corporación Autónoma Regional del Cesar	40	40	40	0
206	Auditoría General de la República	100	99	86	13
207	Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses	698	243	225	18
209	Industria Militar	157	120	114	6
210	Fondo Nacional de Garantías S..A.	73	73	68	5
211	Archivo General de la Nación	83	83	72	11
213	Instituto Nacional de Concesiones	51	51	39	12
215	Unidad de Planeación Minero Energética	58	58	53	5
217	Imprenta Nacional de Colombia	255	144	139	5
218	Corte Constitucional	168	120	106	14
219	Departamento Administrativo de la Función Pública	140	110	100	10
220	Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca	241	130	127	3
221	Universidad Pedagógica Nacional	531	230	215	15
222	Ejército Nacional de Colombia	406	160	148	12
223	Instituto Caro y Cuervo	80	80	78	2
224	Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía	123	110	100	10
225	Dirección Nacional de Derecho de Autor	42	42	36	6
227	Defensa Civil Colombiana	77	77	70	7
228	Instituto Colombiano de Desarrollo Rural	189	124	107	17
229	Financiera de Desarrollo Territorial S.A.	141	110	101	9
230	Instituto de Casas Fiscales del Ejército	39	39	36	3
231	Departamento Administrativo Nacional de la Economía Solidaria	63	63	51	12
232	Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional	93	93	87	6
234	Corporación Autónoma para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonía	38	38	35	3
235	Instituto Nacional para Sordos	50	50	43	7
236	Instituto Nacional para Ciegos	70	70	65	5
239	Instituto Colombiano de Antropología e Historia	39	39	31	8
241	Fiduciaria La Previsora S.A	195	120	107	13
243	Radio Televisión Nacional de Colombia	49	49	42	7
244	Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional	137	110	104	6
245	Fondo Rotatorio de la Policía Nacional	111	110	101	9
246	Superintendencia Financiera de Colombia	771	230	217	13
247	Universidad del Cauca	425	169	165	4
248	Universidad de Caldas	266	140	134	6
249	Universidad de Córdoba	187	160	142	18
250	Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia	764	231	217	14
251	universidad Popular del Cesar	210	130	127	3

Anexo E. EDI 2011. Tamaño de muestra por entidad
Conclusión

Código	Entidad	Población	Nmues	Nrecogido	FEXP
252	Universidad Surcolombiana	500	230	209	21
253	Universidad Tecnológica del Chocó	287	140	123	17
254	Universidad de los Llanos	87	230	222	10
255	Universidad Tecnológica de Pereira	443	160	157	3
256	Universidad de la Amazonía	58	119	115	4
257	Universidad del Pacífico	42	42	30	12
258	Comisión de Regulación en Salud	48	48	45	3

Anexo F. Formato de novedades
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA - DANE -
ENCUESTA DE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL - EDI - 2011
CONTROL DE ENTREGA Y RECIBO DE LA COMUNICACIÓN DEL DANE A LOS SERVIDORES SELECCIONADOS
Formato EDI - E - 001 (para ser diligenciado por la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad)
ENTIDAD: _____ **Responsable:** _____



1	2	3	4	5	6	7	8	9
Nº	SERVIDORES SELECCIONADOS	Método de recolección	Fecha recibo de la comunicación	Firma del servidor	Código Novedad	Programación		OBSERVACIONES
						Fecha	Hora	

CAUSAS DE NOVEDADES

- | | |
|------------------------------------|-----------------------------------|
| 01. Trabajo fuera de la ciudad | 09. Menos de 1 año de vinculación |
| 02. Comisión | 10. Reuniones en otra entidad |
| 03. Retirado, pensionado, jubilado | 11. Descanso compensatorio |
| 04. Incapacidad médica | 12. Licencia no remunerada |
| 05. Fallecido | 13. Permiso remunerado |
| 06. Decreto escisión | 14. Licencia de maternidad |
| 07. Vacaciones | 15. Comunicado entregado tarde |
| 08. Secuestrado | 16. Otra causa (especificar) |

INSTRUCCIONES PARA EL DILIGENCIAMIENTO: En la Oficina de Recursos Humanos de cada Entidad, se debe diligenciar este formato y entregarlo al Supervisor DANE.

Escriba el nombre de la Entidad y el nombre de la persona responsable de entregar las comunicaciones a los servidores.

Cada servidor seleccionado, al recibir la comunicación del DANE, debe registrar en la columna 4 la fecha de recibo, y en la 5, firmará el recibido.

Si algún servidor seleccionado no puede diligenciar la encuesta por alguna de las causas de novedades indicadas; se deberá registrar para él en la columna 6 el código respectivo, ej. 07.

En las columnas 7 y 8 está la programación del día y la hora cuando cada servidor debe asistir al salón destinado para el diligenciamiento de la encuesta.

Anexo G. Formato de asistencia

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA - DANE -
ENCUESTA DE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL -EDI – 2011
CONTROL DE ASISTENCIA DE SERVIDORES SELECCIONADOS PARA EL DILIGENCIAMIENTO EN FORMATO FISICO



Formato EDI M 002 (para ser diligenciado por el MONITOR)

Entidad: _____ Código de la Entidad: _____ Sector: _____

Monitor: _____

1	2	3	4	5	6	7	8		9	10	11	12
Nº	SERVIDORES SELECCIONADOS	Cédula	Nivel del cargo	Código del servidor	Programación		Asistió		Diligenció		Código asignado	OBSERVACIONES
					Fecha	Hora	Sí	NO	Fecha	Hora		

OBSERVACIONES GENERALES:

Resumen de
Recolección

Fecha

INSTRUCCIONES PARA EL DILIGENCIAMIENTO: Las columnas 1 a 7 y 9 van pre-diligenciadas.

TOTAL

El monitor del DANE debe registrar en la columna 8 la asistencia de los servidores que se hagan presentes a cada sesión.

A cada uno de los servidores que llegaron a la sesión, se le entregará la máquina que corresponde en la columna 11.

Si un servidor no llega a la sesión programada, se registra NO en la columna 8, y luego cuando haga el diligenciamiento, se registra en columnas 6 y 7, la fecha y la hora.

Utilice el espacio de observaciones de la columna 12 si desea hacer una aclaración sobre algún servidor en particular.

Utilice el espacio de observaciones generales, para cualquier aclaración o nota que considere conveniente dejar por escrito.

Al final de cada día, registre el número de encuestas diligenciadas en el recuadro inferior derecho y, al finalizar la recolección, totalice.