

Colombia - Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional Departamental - EDID - 2023 (REGION)

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

report_generated_on: February 6, 2024

visit_data_catalog_at: <https://microdatos.dane.gov.co/index.php>

Información general

Identificación

NÚMERO DE ID
DANE-DIMPE-EDID-REGION-2023

Información general

RESUMEN

En Colombia, luego de la promulgación de la Constitución Política de 1991, el tipo de intervención estatal y su alcance fueron modificados, orientando su desarrollo hacia un modelo de descentralización y desconcentración de funciones. Ese cambio de orden macro-institucional 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.

La información sobre el servicio público, en el ámbito de la administración pública, 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 una política preventiva. Sin embargo, tanto la estructura, la trama de relaciones como las motivaciones de las organizaciones burocráticas son variadas, como para fijarse en una sola dimensión de su comportamiento. Esa mirada unidimensional se traduce en la conformación de marcos de diagnóstico limitados que impiden que las políticas se formulen y evalúen de manera consistente y coherente.

Las mediciones recientes, que buscan una aproximación directa y objetiva sobre el estado de las entidades públicas, como por ejemplo el Índice de Transparencia (Nacional y Departamental) o el Índice de Integridad elaborado por la Procuraduría General de la Nación, presentan una línea de estudio orientada a identificar niveles de riesgo frente a actos de corrupción. En ese sentido, cabe resaltar que la medición del desempeño y el cambio organizacional 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).

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 las y los servidores públicos del desarrollo institucional de las entidades públicas. Asimismo, servirá de apoyo en la formulación de políticas, para el sector público en general y en el ámbito de cada entidad estatal.

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, como fuente para la generación de investigaciones y el análisis sobre el comportamiento de las entidades públicas del orden nacional.

El tener mayor confiabilidad y oportunidad de la información sobre los aspectos investigados, apuntará 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.

*El Departamento Administrativo de la Función Pública ha avanzado en la consolidación de información sobre el servicio mediante herramientas como el Sistema de Información y Gestión del Empleo (SIGEP) o el Sistema de Información Estratégica (SIE) a través del cual se consolida información para caracterizar a las entidades públicas y su personal. Sin

embargo, su alcance es limitado en cuanto a las posibilidades de contar con información sobre el nivel territorial, así como en entidades que no pertenecen a la Rama Ejecutiva.

TIPO DE DATO

Encuesta por muestreo (ssd)

UNIDAD DE ANÁLISIS

UNIDAD DE OBSERVACIÓN

Servidores(as) públicos de las gobernaciones y alcaldías de ciudades capital de departamento, con un tiempo de servicio en la entidad superior a seis (6) meses y que laboran en la administración central del departamento/ ciudad capital. En total 32 gobernaciones y 31 alcaldías incluyendo el Distrito Capital. La encuesta consulta a servidores(as) públicos vinculados mediante libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y o en provisionalidad. Se excluyen entidades estatales sujetas al régimen privado.

UNIDAD DE ANÁLISIS

Es la entidad pública y el total territorial expresado a partir del total de entidades objeto de estudio.

UNIDAD DE MUESTREO

Corresponde a las y los servidores públicos que pertenecen a las entidades objeto de estudio.

Ámbito

NOTAS

Ambiente y desempeño institucional del nivel central de entidades públicas del orden nacional. Algunas de las temáticas abordadas por la encuesta son las siguientes:

- Experiencia personal de trabajo: percepción sobre el trabajo en la organización, condiciones de trabajo en la entidad, experiencia de trabajo remoto, entorno de trabajo y discriminación laboral.
- Gestión del talento humano: percepción sobre la organización respecto a la vinculación de personal, las posibilidades crecimiento laboral en la organización, la evaluación del desempeño, motivaciones para permanecer en la entidad y expectativas laborales.
- Uso de tecnologías e información: uso de dispositivos tecnológicos, habilidades para el uso de herramienta informáticas, producción y uso de información para la toma de decisiones.
- Gestión por resultados: mejoramiento del desempeño de la entidad, evaluación de la gestión institucional.
- Rendición de cuentas: percepción frente al proceso de rendición de cuentas, conocimiento/ participación en acciones de rendición de cuentas, canales de atención al ciudadano.
- Prevención de prácticas irregulares: cultura de la legalidad, efectividad estrategias de prevención, actitud frente a la denuncia de prácticas irregulares.

TOPICS

Topic	Vocabulary	URI
Condiciones de trabajo [3.6]	CESSDA	http://www.nesstar.org/rdf/common
Relaciones laborales/Conflictos laborales [3.3]	CESSDA	http://www.nesstar.org/rdf/common
Comportamientos, actitudes y opiniones políticas [4.6]	CESSDA	http://www.nesstar.org/rdf/common
Gobierno, sistemas políticos y organizaciones políticas [4.4]	CESSDA	http://www.nesstar.org/rdf/common
Política interna [4.2]	CESSDA	http://www.nesstar.org/rdf/common

KEYWORDS

Ambiente Institucional, Audiencia pública, Bienestar laboral, Desempeño Institucional, Empleados públicos, Evaluación del desempeño, Gestión por resultados, Gobierno en línea, Órganos de control, Práctica irregular, Percepción, Rama Ejecutiva, Rama Judicial, Rama Legislativa, Rendición de cuentas, Servidor público, Racionalización de trámites, Rendición de cuentas, Servicio al ciudadano, Discriminación, Trabajo remoto, Transparencia, Transformación digital, Covid -19, Tecnologías de la información, Gestión del talento humano

Cobertura

COBERTURA GEOGRÁFICA

La cobertura de las entidades que se estudia es del orden territorial, las y los servidores objeto de estudio (Libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y provisionalidad) son únicamente los que laboran en la oficina central de cada entidad.

Gobiernos centrales departamentales, alcaldías de ciudades capital de departamento y del Distrito Capital.

GEOGRAPHIC UNIT

DESAGREGACIÓN GEOGRÁFICA

Por entidad territorial, por total gobernaciones y total alcaldías/ Distrito Capital.

UNIVERSO

Servidores(as) públicos(as) que laboran al nivel central de las gobernaciones, alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Productores y Patrocinadores

INVESTIGADOR(ES) PRIMARIO(S)

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

OTROS PRODUCTORES

Nombre	Affiliation	Role
Departamento Administrativo Nacional de Estadística, Dirección de Metodología y Producción Estadística	Gobierno Nacional	Equipo Técnico

FINANCIAMIENTO

Nombre	Abbreviation	Role
Departamento Administrativo Nacional de Estadística	DANE	Ejecutor

Producción de metadato

METADATO PRODUCIDO POR

Nombre	Abbreviation	Affiliation	Role
Ivan Rolando Castillo Prieto	ircastillo@dane.gov.co	Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización - DIRPEN	Coordinador Regulación Estadística
Alejandro Ramos Hernandez	aramosh@dane.gov.co	Dirección de Metodología y Producción Estadística -DIMPE-	Coordinador GIT Capital Social
Adriana Jaidy Murillo Piza	ajmurillo@dane.gov.co	Dirección de Metodología y Producción Estadística -DIMPE-	Documentador DIMPE

Rafael Humberto Zorro Cubides	rhzorroc@dane.gov.co	Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización - DIRPEN	Verificador DIRPEN
Marly Johanna Tellez López	mjtellezl@dane.gov.co	Dirección de Información, Mercadeo y Cultura Estadística - DIMCE	Verificador DIMCE

FECHA DE PRODUCCIÓN DEL METADATO
2024-01-26

ID DEL DOCUMENTO IDD
COL-DANE-EDID-REGION-2023

Muestreo

Procedimiento de muestreo

MARCO MUESTRAL

Para la EDID el marco muestral corresponde al listado de servidores(as) 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; al final la información se consolida en el DANE CENTRAL.

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

Para identificar problemas de sobre cobertura o sub cobertura del marco, cada año se compara el número de servidores(as) de las entidades con respecto al del año anterior; cuando existen diferencias significativas se confirma y depura la información con ayuda de la fuente.

Es poco frecuente pero puede suceder que se repitan servidores(as) en el marco, quienes presentan esta situación pueden estar en dos entidades diferentes o en la misma entidad. Cuando el servidor(a) aparece en dos entidades usualmente es porque cambió recientemente de trabajo, o se encuentra en comisión de trabajo. La única excepción corresponde a los servidores que trabajan en actividades de docencia universitaria, en estos casos, no se incluyen en la selección muestral del ente universitario.

Las razones para que una persona aparezca duplicada en la misma entidad generalmente son: el servidor(a) tiene un ascenso, está en alguna modalidad de comisión o encargo, o por algún error de digitación. En todo caso, la información se confirma con la fuente para proceder a depurar el marco de la forma más apropiada.

TIPO DE MUESTREO

El diseño muestral propuesto para esta encuesta es doblemente estratificado y el método de selección en cada estrato es Muestreo Aleatorio Simple (MAS), usando el método de coordinado negativo. Primero se estratifica por entidades y posteriormente para cada entidad el criterio de estratificación está dado por la jerarquía de cargo del servidor(a), con los siguientes niveles:

- Nivel 1: directivo, asesor
- Nivel 2: profesional y técnico
- Nivel 3: asistencial

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

DEFINICIÓN TAMAÑO DE LA MUESTRA

El ideal de la EDID es tomar el punto de vista de las y los servidores de las entidades objeto de estudio. Sin embargo, existen entidades cuya población excede posibilidades logísticas y económicas de la investigación, razón por la cual, para algunas entidades se hace una muestra de servidores(as) y en otras se hace censo.

Con el fin de asegurar que la mayoría de indicadores tengan un coeficiente de variación aceptable dentro de cada una de las entidades públicas incluidas en el marco muestral, se decidió ajustar el tamaño de muestra por entidad en función del coeficiente de variación de fenómenos de baja prevalencia, dado que estos fenómenos tienen en general un coeficiente de variación más alto. De esta forma, indirectamente se asegura que los demás indicadores tengan un coeficiente de variación aceptable. Por lo tanto el número de servidores(as) seleccionados(as) dentro de cada entidad se fija de tal forma que para un porcentaje mayor de 10% (P) su coeficiente de variación (CV) sea mínimo 15%, con el supuesto de que el diseño usado es un Muestreo Aleatorio Simple (MAS). Este tamaño de muestra se distribuye proporcionalmente entre los tres estratos de la entidad.

Como medidas para garantizar la confidencialidad y la reserva estadística de las fuentes, para las entidades que reportan menos de 110 servidores(as), se opta por realizar censo. Igualmente, si cualquier estrato de muestreo en la entidad tiene menos de 8 servidores(as), se hace censo de este estrato.

Los tamaños muestra a nivel de entidad para la EDID se incluyen como anexo a los resultados publicados.

Desviaciones del diseño de la muestra

Ajustes de cobertura (o ajuste de cobertura por no respuesta)

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 y para evitar sesgos, 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(as) 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 servidores(as) que no se pudieron localizar durante el operativo de campo y los que rechazaron realizar la encuesta.

Tasa de respuesta

Muestra seleccionada: 12.281

Muestra efectiva: 11.595

Cobertura: 94.4%

Ponderación

ESTIMADORES Y FACTOR DE EXPANSIÓN:

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

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

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

partición en dominios posibilita generar resultados por cualquier desagregación de interés temático.

* Para una consulta más completa, sugerimos consultar la versión más reciente del documento metodológico: Metodología General Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional Departamental- EDI. DSO-EDID-MET-001

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 y para evitar sesgos, 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(as) 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 servidores(as) que no se pudieron localizar durante el operativo de campo y los que rechazaron realizar la encuesta.

Formularios

Información general

DISEÑO DE INSTRUMENTOS

El cuestionario, en su componente temático, está constituido por 221 literales distribuidos en 72 preguntas que conforman las variables de estudio sobre ambiente y desempeño institucional nacional. De igual manera, cuenta con siete (7) variables de clasificación que permiten discriminar resultados por entidad, sexo, tiempo de servicio, nivel jerárquico y nivel educativo, rango de edad y si ejerce funciones de jefatura o supervisión de personal.

MÓDULO I. INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA.

- B. Ubicación laboral: contiene toda la información relacionada con la ubicación laboral del Encuestado(a).

MÓDULO CREDIBILIDAD EN LAS REGLAS

- C. EXPERIENCIA PERSONAL DE TRABAJO: Las preguntas buscan conocer su percepción como servidor(a) público sobre las experiencias laborales que los encuestados han vivido durante los últimos doce meses en la entidad

- D. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO: Los enunciados buscan conocer su percepción sobre la gestión del talento humano realizada por la organización en la cual trabajan.

MÓDULO DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

- E. USO DE TECNOLOGÍA E INFORMACIÓN: Las preguntas del este capítulo indagan por las herramientas, tecnologías e información utilizadas por los servidores/as para desempeñar sus funciones.

- F. GESTIÓN DE LA ENTIDAD: Los enunciados buscan conocer la percepción de las y los servidores con respecto a las prácticas al interior de la organización orientadas a fortalecer la gestión institucional.

- G. RENDICIÓN DE CUENTAS: Los enunciados indagan por el proceso de rendición de cuentas en la entidad y el acceso a la información pública.

- H. PREVENCIÓN DE PRÁCTICAS IRREGULARES: Los enunciados indagan sobre prácticas y comportamientos esperados en las organizaciones públicas que contribuyen a la prevención de prácticas irregulares.

El desarrollo del sistema de información para la captura de información de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional - EDI- se realiza mediante formulario electrónico ubicado en la página Web del DANE y como método de contingencia, se dispone de formularios en papel, que posteriormente son transcritos al formulario electrónico.

Por una parte, el desarrollo de sistemas de captura para el componente Web que se acopla a la página Web del DANE, tiene en cuenta las especificaciones de diseño y construcción de formularios electrónicos suministrados por la Oficina de Sistemas del DANE.

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

Recolección de datos

Fecha de recolección de datos

Start	End	Cycle
2023-07-18	2023-09-29	La información se recolecta anualmente durante dos meses y medio en Bogotá y un mes en el resto del país. Este proceso se realiza durante el segundo semestre del año. La frecuencia con que se lleva a cabo la recolección de los datos es anual.

Time Periods

Start	End	Cycle
2022-07-18		La información solicitada a través del cuestionario hace referencia al ambiente y al desempeño institucional de cada entidad durante los doce (12) meses inmediatamente anteriores al mes en que se diligencia la encuesta. Ejemplo: si la encuesta se realiza en agosto de 2023, los últimos 12 meses corresponden al periodo agosto 2022 a julio de 2023. En el caso de entidades que hayan sido recién creadas o que han sido objeto de cambios estructurales en el transcurso del año, el periodo de referencia será a partir de la fecha de creación o reestructuración de la entidad hasta la fecha de realización de la encuesta.

Modo de recolección de datos

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

Notas de recolección de datos

SENSIBILIZACIÓN

Esta actividad se desarrolla en dos etapas: una general realizada por el DANE Central, y otra a cargo de las Direcciones Territoriales, tanto para entidades públicas en Bogotá como para las corporaciones autónomas regionales, universidades 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 está liderada 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:

- o Comunicación de las Direcciones Territoriales del DANE dirigida a los jefes(as) 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.

- o Comunicación de las Direcciones Territoriales del DANE a los servidores(as), con los objetivos de la encuesta y los respectivos usuarios y contraseñas para acceder al formulario electrónico desde cualquier punto de Internet.

- o Para las y los servidores que por alguna razón no pueden diligenciar la encuesta a través de algún dispositivo tecnológico, se sugiere organizar junto con la Oficina de Recursos Humanos una sala para que diligencien la encuesta en cuestionario de papel.

- o Promoción, difusión y propaganda de la encuesta al interior de cada una de las entidades, mediante la entrega de piezas de sensibilización informativas alusivas a la encuesta, en las cuales se da respuesta a preguntas frecuentes sobre la EDID.

SELECCIÓN DE PERSONAL

El proceso de selección del personal requerido para el operativo de campo, se inicia mediante convocatoria abierta o invitación directa, según la cantidad de personas a contratar. El aspirante debe enviar su hoja de vida y cumplir con los

requisitos fijados en los perfiles estipulados para cada rol, coordinación de campo, supervisión y monitoreo.

Con el personal inscrito se realiza una preselección de las personas que puede aplicar a la encuesta y se convoca para recibir entrenamiento mediante modalidades virtual y presencial.

Durante este momento de aprendizaje se imparten los conceptos temáticos, operativos y de sistemas de la encuesta. Como se describió anteriormente, el aprendizaje contempla un momento virtual y otro presencial, cada uno de los cuales finaliza con una prueba de clasificatoria de conocimientos. Con los resultados de las pruebas, los mejores puntajes son seleccionados para trabajar en el operativo de campo de la EDID. Al personal seleccionado se le elaboran los contratos de prestación de servicios que permiten dar inicio al trabajo de campo.

· ENTRENAMIENTO

Para la encuesta, el proceso de entrenamiento se realiza utilizando el método cascada, este proceso se hace en 2 niveles:

Primer nivel: dirigido a los responsables de la encuesta en las sedes y subsedes, asumido por el equipo responsable de DANE Central, por medio de una videoconferencia para las diferentes sedes. Adicionalmente, el equipo responsable de DANE Central debe realizar el entrenamiento del personal convocado en las instalaciones de la Territorial Central.

Segundo nivel: dirigido a los candidatos a los procesos de coordinación de campo, supervisión y monitoreo, asumido por la asistencia técnica de la sede/subsede. Este segundo nivel contempla dos momentos de aprendizaje.

· APRENDIZAJE VIRTUAL:

Las personas convocadas/invitadas deben ingresar a la plataforma de aprendizaje virtual del DANE, mediante un enlace web, en donde realizan un curso virtual con los conceptos básicos de la encuesta. El curso incluye temas relacionados con el manejo de la muestra, pautas básicas de supervisión y recolección, aspectos temáticos, logísticos, muestrales, y de sistemas, así como el desarrollo de ejercicios enfocados en lograr una mayor aprehensión de conocimientos.

· APRENDIZAJE PRESENCIAL:

Para llevar a cabo el aprendizaje presencial, las personas convocadas/invitadas se deben dirigir a cada una de las sedes y subsedes para realizar el proceso de entrenamiento que incluye el abordaje de manera más profunda de los aspectos temáticos, logísticos, muestrales, cartográficos y de sistemas, así como el desarrollo de ejercicios en el salón de entrenamiento enfocados en lograr un mayor aprendizaje y así mismo contestar la mayor cantidad de inquietudes posibles.

Para hacer esta actividad se tiene en cuenta:

- Cumplir con las fechas establecidas en el cronograma.
- Realizar el obligatorio llamado a lista en cada sede y subsede en la mañana y tarde.
- Desarrollar actividades con contenido práctico.
- Hacer uso de los manuales.
- Efectuar talleres, en donde se practiquen los temas que haya detectado como débiles en el grupo.
- Realizar realimentación de cada uno de los talleres, resolviendo dudas y aclarando conceptos.
- Supervisar la prueba presencial, a través de un examen vía web, éste ejercicio debe realizarse de una manera ordenada y responsable garantizando transparencia en el proceso.

· PRUEBAS DE CONOCIMIENTOS:

Luego de este espacio, los candidatos, deben presentar las pruebas de conocimientos de manera virtual. Estas pruebas arrojan el resultado de la calificación total. Los candidatos con mejor resultado de las pruebas serán seleccionados y contratados.

RECOLECCIÓN DE DATOS

Tiene por objeto obtener los datos requeridos de las personas seleccionadas de acuerdo con las normas y conceptos establecidos por el DANE Central. Este proceso asegura la calidad y correcto diligenciamiento de los formularios de la encuesta.

· ESQUEMA OPERATIVO

Con el propósito de adelantar de manera ágil y eficiente el operativo de la encuesta, se ha conformado un equipo operativo

que funciona como se muestra a continuación:

Coordinación operativa: personal de planta responsable de los operativos que se realizan en la sede/subsede. Tiene la función de ser enlace entre la dirección territorial y el DANE central, además de garantizar que se cuenten con todas las condiciones logísticas para la realización del operativo de campo.

Asistencia técnica: tiene la responsabilidad de coordinar el trabajo de campo en cada una de sus fases, la impresión y envío de las cartas a cada una de las entidades, la organización de todo el equipo operativo para que efectúen los contactos y visitas respectivas, y de realizar el seguimiento a la cobertura real de la encuesta. Siempre se delega a un funcionario(a) de planta responsable de la encuesta.

Coordinación de campo: tiene la responsabilidad de la ejecución del operativo en las entidades del nivel central, así como del seguimiento y control del proceso de recolección del equipo de trabajo. Garantiza que los operativos se desarrollen de acuerdo con la planeación establecida y en las fechas programadas, además de garantizar la calidad de la información; entrega elementos necesarios para llevar a cabo el trabajo de campo. Sus tareas, obligaciones o responsabilidades no son delegables.

Solo aplica para la ciudad de Bogotá, en las demás sedes/subsedes estas obligaciones las asume la asistencia técnica de la encuesta.

Supervisión de campo: responsable del control de las actividades programadas en el desarrollo de las sesiones de instrucción y auto-diligenciamiento de la encuesta, en las entidades asignadas al grupo de monitoreo. Vela por el adecuado cumplimiento de estas actividades.

El personal responsable de la supervisión (donde los hay) tiene a su cargo dos grupos encargados del monitoreo de la encuesta y deberá distribuir a cada grupo de acuerdo a la carga de trabajo asignada. Aplica para las ciudades de Bogotá, Cali, Medellín y Villavicencio, en las demás ciudades estas funciones son asumidas por la asistencia técnica y encargados de monitoreo.

Monitoreo: responsables de visitar las entidades públicas seleccionadas, entregar las comunicaciones a cada uno de las y los servidores seleccionados en la muestra, atender las inquietudes de quienes contestan la encuesta, realizar el diligenciamiento cuando se requiera el uso de formularios en papel, la transcripción de formularios físicos al aplicativo web, y llevar el control de las dificultades presentadas en campo.

En las ciudades donde no hay coordinación de campo ni responsables de la supervisión, quien realiza el monitoreo es la persona que tiene la responsabilidad de llevar a cabo la sensibilización necesaria en las entidades que le son asignadas durante el periodo de recolección.

· PROCESO OPERATIVO

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

1) Actividades de coordinación.

En esta etapa el personal encargado de la asistencia técnica y/o la coordinación de campo se encarga de hacer el contacto con las oficinas de talento para informar sobre la realización del operativo de recolección y coordinar los aspectos logísticos para el acceso a las entidades. Igualmente, se realiza la revisión de la muestra asignada y se preparan las comunicaciones que serán entregadas a quienes diligenciarán la encuesta.

2) Notificación de las y los servidores seleccionados

Las oficinas de recursos humanos recibirán el listado de servidores(as) seleccionados(as) de niveles 1, 2 y 3, así como las indicaciones para el diligenciamiento de la encuesta. De común acuerdo con las oficinas de talento humano, se acuerda la modalidad para la entrega de las notificaciones a las y los servidores que participarán en el diligenciamiento de la encuesta.

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

Para aquellos servidores(as) seleccionados(as) para diligenciar la encuesta y por alguna novedad justificada no puedan hacerlo, las oficinas de recursos humanos deben registrar el hecho en la correspondiente columna del formato de control operativo. Esta información posteriormente se registra en el aplicativo electrónico de control de cobertura.

4) Digitación de los cuestionarios en papel

En los casos en los que se hace necesario el uso de los cuestionarios en papel, quien realiza el monitoreo, verifica su correcto diligenciamiento durante la jornada de recolección.

· MÉTODOS Y MECANISMOS PARA LA RECOLECCIÓN

El sistema de recolección para la encuesta es por asignación de cargas de trabajo; a cada persona asignada para realizar el monitoreo se le entrega una carga diaria de trabajo que debe realizar durante la jornada.

El operativo de recolección de información contempla un primer componente por el método de auto-diligenciamiento para responder la encuesta, mediante la utilización del sitio web del DANE. Las y los servidores deben ingresar al aplicativo electrónico utilizando un usuario y contraseña que se encuentra en la notificación que se le entrega individualmente, diligenciar la encuesta utilizando como medio, sus propios computadores con conexión a Internet en la entidad, o bien desde cualquier punto con servicio de internet que pueda acceder al sitio web del DANE.

Cada uno de las y los servidores seleccionados reciben 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, las y los encuestados pueden ingresar al sitio web del DANE, acceder a la encuesta y realizar el diligenciamiento; en forma individual, libre y confidencial. Al finalizar el diligenciamiento, a cada servidor(a) se le indica un código de verificación con el cual puede posteriormente confirmar el estado de su encuesta pero no podrán hacer correcciones ni modificaciones. Las encuestas ingresan directamente a la base de datos del DANE Central para su posterior procesamiento.

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

Para las y los servidores que por cualquier razón no puedan diligenciar la encuesta utilizando el formulario electrónico, se les invita a diligenciar la encuesta utilizando como medio alternativo cuestionarios de papel. Este método de diligenciamiento esta principalmente dirigido a aquellos servidores(as) que por cuestiones de acceso tecnológico no puedan diligenciar la información mediante el aplicativo electrónico. Para diligenciar la encuesta en esta modalidad, se recomienda realizar sesiones de diligenciamiento con el acompañamiento de personal operativo del DANE, quienes orientaran la sesión y resolverán dudas que puedan tener las personas encuestadas.

Una vez el diligenciamiento ha sido verificado, se procede a transcribir la información en el cuestionario electrónico ubicado en el sitio web del DANE. La asistencia técnica del operativo realizará verificaciones a los formularios para garantizar la calidad y detectar inconsistencias en la transcripción. En caso de encontrar inconsistencias, estas se reportan al DANE central en el formato de control de calidad del proceso de digitación.

Durante el proceso de recolección, las oficinas de talento humano de las entidades notifican las novedades de aquellos servidores(as) que habiendo sido seleccionados para diligenciar la encuesta, no lo puedan hacer por alguna novedad justificada. El personal operativo registra esta información en el formato correspondiente las novedades y finalmente, reporta las novedades en el aplicativo de seguimiento a la cobertura.

· TRANSMISIÓN DE DATOS A DANE CENTRAL

Con 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:

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

Las copias de seguridad de las bases de datos en el servidor ORACLE se realizan de manera automática y programada diariamente en un horario ya establecido. Esta actividad es responsabilidad del administrador de bases de datos de DANE Central.

CONTROL DE COBERTURA

Dado que la información diligenciada es cargada directamente al servidor del DANE, se cuenta con un aplicativo de consulta en línea, a través del cual, en tiempo real, es posible conocer el avance del operativo de campo, identificando la cantidad de encuestas diligenciadas, sin diligenciar, incompletas y las novedades presentadas.

Mediante el aplicativo de consulta de cobertura, se generan reportes en tiempo real sobre el avance del operativo de campo a partir de la información recolectada a través de formularios electrónicos; discriminados por entidad con el fin de establecer las acciones necesarias para aumentar los porcentajes de cobertura por entidad.

Con el propósito controlar el desgaste de la fuente durante la selección muestral, se realizó un diagnóstico para determinar la proporción de servidores(as) que participan en la encuesta en dos años consecutivos. Para tal efecto, se revisaron las muestras seleccionadas entre 2011 y 2018 y se construyó una serie con el indicador calculado a total entidades, nivel jerárquico y por cada entidad.

Como resultado del diagnóstico el porcentaje de funcionarios que participa en la encuesta durante dos años consecutivos fluctúa entre 42,5% y 44,9%. También se observa entidades con un alto porcentaje de traslape debido a que su planta de personal cuenta con menos servidores(as)¹. Para reducir la posibilidad de selección en años consecutivos se implantará una semilla en la selección de la muestra, mediante la cual, a cada servidor(a) público se le asigna una probabilidad de selección diferente para ser seleccionado. De esta manera se busca que el desgaste de la fuente sea mínimo, esta semilla es actualizada cada vez que se realiza la selección de muestra.

1. Ejemplos de entidades con menor cantidad de servidores(as) son: la Unidad Administrativa Especial Junta Central de Contadores (9), la Corporación para la Reconstrucción de la Cuenca del Río Páez y Zonas Aledañas - NASA KIWE (14), o la Agencia Nacional Inmobiliaria Virgilio Barco Vargas (17). Para mayor información por favor consultar el anexo “Marco y factores de expansión” que se encuentra disponible con los resultados publicados en el sitio web del DANE.

Formularios

DISEÑO DE INSTRUMENTOS

El cuestionario, en su componente temático, está constituido por 221 literales distribuidos en 72 preguntas que conforman las variables de estudio sobre ambiente y desempeño institucional nacional. De igual manera, cuenta con siete (7) variables de clasificación que permiten discriminar resultados por entidad, sexo, tiempo de servicio, nivel jerárquico y nivel educativo, rango de edad y si ejerce funciones de jefatura o supervisión de personal.

MÓDULO I. INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA.

- B. Ubicación laboral: contiene toda la información relacionada con la ubicación laboral del Encuestado(a).

MÓDULO CREDIBILIDAD EN LAS REGLAS

- C. EXPERIENCIA PERSONAL DE TRABAJO: Las preguntas buscan conocer su percepción como servidor(a) público sobre las experiencias laborales que los encuestados han vivido durante los últimos doce meses en la entidad

- D. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO: Los enunciados buscan conocer su percepción sobre la gestión del talento humano realizada por la organización en la cual trabajan.

MÓDULO DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

- E. USO DE TECNOLOGÍA E INFORMACIÓN: Las preguntas del este capítulo indagan por las herramientas, tecnologías e información utilizadas por los servidores/as para desempeñar sus funciones.

- F. GESTIÓN DE LA ENTIDAD: Los enunciados buscan conocer la percepción de las y los servidores con respecto a las prácticas al interior de la organización orientadas a fortalecer la gestión institucional.

- G. RENDICIÓN DE CUENTAS: Los enunciados indagan por el proceso de rendición de cuentas en la entidad y el acceso a la información pública.

- H. PREVENCIÓN DE PRÁCTICAS IRREGULARES: Los enunciados indagan sobre prácticas y comportamientos esperados en las organizaciones públicas que contribuyen a la prevención de prácticas irregulares.

El desarrollo del sistema de información para la captura de información de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional - EDI- se realiza mediante formulario electrónico ubicado en la página Web del DANE y como método de contingencia, se dispone de formularios en papel, que posteriormente son transcritos al formulario electrónico.

Por una parte, el desarrollo de sistemas de captura para el componente Web que se acopla a la página Web del DANE, tiene en cuenta las especificaciones de diseño y construcción de formularios electrónicos suministrados por la Oficina de Sistemas del DANE.

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

Data Collectors

Nombre	Abbreviation	Affiliation
Departamento Administrativo Nacional de Estadística	DANE	Gobierno Nacional

Supervisión

A nivel operativo se aplican diferentes mecanismos para el control de la información recibida desde terreno con el ánimo de garantizar, mantener y dar consistencia a la información de cada una de las entidades de la investigación. A continuación se mencionan los controles e indicadores que se aplican desde los equipos técnicos de la EDID:

VIDEOCONFERENCIAS

Al inicio y durante el desarrollo del operativo de campo se realizan videoconferencias con el personal encargado de la investigación en las sedes y subsedes, con el propósito de aclarar dudas presentadas en el entrenamiento y estandarizar el proceso de recolección de información. Para esto se tienen en cuenta las recomendaciones de los equipos de Temática, Diseños Muestrales, Logística y Sistemas.

NORMAS DE VALIDACIÓN Y CONSISTENCIA

Los equipos temático, estadístico y de sistemas verifican que el desarrollo final de los formularios de captura cumpla 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. Estas pruebas se realizan antes del inicio de operativo en campo para hallar posibles errores, además de unificar conceptos con respecto a los formularios.

SUPERVISIÓN Y CONTROL

La supervisión y el control sobre el avance en el operativo de recolección, se realiza en forma directa por medio de un informe de cobertura que alimenta la oficina de sistemas del DANE Central, y que debe ser revisado diariamente por cada uno de los responsables de sedes y subsedes. 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.

Al analizar este reporte diario, los responsables de la supervisión y el monitoreo, se comunican con las oficinas de recursos

humanos para convocar o invitar a quienes no hayan ingresado a diligenciar la encuesta, con el propósito de incrementar el número de encuestas completas y la cobertura por entidad.

ACOMPANIAMIENTO EN CAMPO

Periódicamente tanto los responsables de sedes y subsedes, como los equipos técnicos de la EDID en DANE central, realizan un acompañamiento a los grupos de campo para observar su desempeño y detectar debilidades que afecten la calidad de la información recolectada.

Se evalúa el desarrollo de cada proceso en forma independiente procurando verificar que las instrucciones impartidas desde el DANE Central sean acatadas de manera correcta. Se observan múltiples aspectos como la presentación personal, la apropiación sobre la estructura y los temas que aborda la encuesta, la no-inducción de respuestas y el manejo de conceptos. Igualmente se verifica la correcta distribución diaria de materiales de trabajo, el diligenciamiento de formatos, el manejo adecuado del transporte, la revisión de las encuestas por parte del personal encargado de la supervisión, y la capacidad para crear un ambiente propicio con las fuentes que permita el desarrollo óptimo de la encuesta.

Todos los aspectos a mejorar son socializados con el personal responsable de la encuesta en cada sede y subsele, y se hace seguimiento a la puesta en marcha de las soluciones y correctivos que sean necesarios.

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 realizando el operativo.

Junto a los reportes, se puede consultar el estado del operativo por departamento filtrando por entidad; también por el tipo de estado de la encuesta que puede ser: completa, incompleta, sin diligenciar o con alguna novedad.

Procesamiento de datos

Edición de datos

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:

Servidor(a) 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.
- Responsable de la Coordinación territorial, quien diligencia las novedades, consulta el estado del operativo y reportes de cobertura.
- Responsable de la administración del grupo temático u operativo, quien consulta el estado del operativo y reportes de cobertura.
- Responsable de la administración de la 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 Responsable de la administración de las 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.

NORMAS DE VALIDACIÓN Y CONSISTENCIA

En conjunto con el equipo temático, estadístico y de sistemas se verifica que el desarrollo final del formulario de captura electrónico, cumpla 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.

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.

Estimación de datos

Estimación de error de la muestra

INTERPRETACIÓN DE LA PRECISIÓN

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

La varianza se calcula básicamente como la suma del cuadrado de las distancias entre los diferentes valores de una variable y su valor promedio, en este caso, los diferentes valores corresponden a las posibles estimaciones, las cuales, a su vez, provienen de las posibles muestras. Posteriormente, se toma el cuadrado de las distancias para evitar que éstas se anulen entre sí y se 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.

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.

ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Contiene en primera instancia el cálculo de las frecuencias de todas las variables nominales medidas en la encuesta. Con los resultados de cada variable se determinan características de cada entidad objeto de estudio en términos de ambiente y desempeño institucional.

Posteriormente se realiza el análisis descriptivo de los datos, que busca observar el comportamiento de la muestra en estudio mediante las correspondientes tablas, gráficos, intervalos de confianza y estadísticas de tendencia y dispersión. En la muestra se analiza la estructura de los indicadores por dominios de estudio a partir de la distribución de frecuencias y se detectan posibles inconsistencias y valores atípicos. Luego se verifica la cobertura por nivel de desagregación.

ANÁLISIS DE CONTEXTO

El proceso más importante que se puede generar con los resultados de la EDID es la comparabilidad a través del tiempo, en este sentido los resultados obtenidos permiten que las entidades tengan los valores por frecuencia e indicadores anuales y de esta manera sea posible comparar su comportamiento año tras año. Por otro lado, con los resultados anuales de cada variable, las entidades pueden hacer comparaciones con respecto al sector institucional al cual pertenecen, o a los grupos funcionales de acuerdo a la naturaleza jurídica de la entidad.

También se realiza análisis de coherencia, mediante la consulta de información proveniente de otras fuentes que investigan temáticas relacionadas con las entidades públicas, con el fin de comparar los resultados obtenidos durante la vigencia y verificar la consistencia interna de los datos y comportamiento de las variables e indicadores de la EDI. Algunas de las fuentes consultadas se encuentran el Índice de Transparencia Nacional, elaborado por la Corporación Transparencia Internacional; y el Índice de Integridad de la Procuraduría General de la Nación.

COMITES DE PERSONAS EXPERTAS

Para garantizar la consistencia y claridad en los resultados también se realizan comités (interno, externo) conformados por: el equipo de trabajo EDID, profesionales, directivos(as) y expertos(as) del DANE; expertos(as) independientes y representantes de entidades nacionales, organismos multilaterales e instituciones académicas involucradas en las temáticas objeto de estudio.

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

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 sea representativa. Mide la eficacia del proceso de recolección.
- Indicador de oportunidad de la publicación del documento de resultados: Permite medir la oportunidad de la publicación del documento de resultados de la EDID.

file_description

variable_list

EDID_REGION

Contenido	Esta base de datos permite profundizar aspectos relacionados con el ambiente y el desempeño institucional de las entidades públicas del orden nacional, a través de las percepciones de sus servidores. Con el objetivo de facilitar la replicabilidad en el procesamiento de los resultados, la base de datos incluye la variable FEXPFINAL "Factor de expansión final corregido con el factor de cobertura". Esta contiene el factor de expansión final utilizado para el cálculo de cada una de las variables publicadas por el DANE como parte de los resultados de la encuesta.				
Casos	0				
Variable(s)	231				
Estructura	Tipo: Claves: ()				
Versión	Versión 2022				
Productor	Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE				
Datos faltantes					

Variables

ID	NOMBRE	ETIQUETA	TIPO	FORMATO	PREGUNTA
V1211	REGION	Código de la región	discrete	character	Esta variable no se encuentra en el cuestionario, se construye agregando los departamentos en donde se realiza la encuesta en las siguientes regiones de Colombia: - Bogotá: se asume Bogotá D.C como región, agrupando a la Alcaldía Mayor de Bogotá y las Secretarías Distritales. (todos los códigos 700 y el 811). - Atlántica e Insular: las gobernaciones de Atlántico, Bolívar, Cesar, Córdoba, La Guajira, Magdalena, Sucre y San Andrés, Providencia y Santa Catalina (8 departamentos) y las alcaldías de Barranquilla, Cartagena, Valledupar, Montería, Riohacha, Santa Marta y Sincelejo (7 alcaldías). - Oriental: Boyacá, Cundinamarca, Meta, Norte de Santander y Santander (5 departamentos, excluye Bogotá D.C) y las alcaldías de Tunja, Villavicencio, Cúcuta y Bucaramanga (4 alcaldías). - Central: Antioquia, Caldas, Caquetá, Huila, Quindío, Risaralda y Tolima (7 departamentos) y las alcaldías de Medellín, Manizales, Florencia, Neiva, Armenia, Pereira e Ibagué (7 alcaldías). - Pacífica: Cauca, Chocó, Nariño y Valle del Cauca (4 departamentos) y las alcaldías de Popayán, Quibdó, Pasto y Cali (4 alcaldías). - Amazonía / Orinoquía: Arauca, Casanare, Vichada, Putumayo, Amazonas, Guainía, Guaviare y Vaupés (8 departamentos). Se publica como "archivos de uso público" (información muy anonimizada; menor nivel de seguridad) y las alcaldías de Arauca, Yopal, Puerto Carreño, Mocoa, Leticia, Inírida, San José del Guaviare y Mitú (8 alcaldías).
V1205	B02	Cargo que desempeña dentro de la entidad	discrete	numeric	Cargo que desempeña dentro de la entidad: 1. Directivo 2. Asesor 3. Profesional 4. Técnico 5. Asistencial
V1206	B03	Tiempo de servicio en la entidad	discrete	numeric	Tiempo de servicio en la entidad: 1. De 6 meses a hasta 2 años 2. Más de 2 hasta 6 años 3. Más de 6 hasta 11 años 4. Más de 11 hasta 16 años 5. Más de 16 años

V729	B04	Sexo	discrete	numeric	Sexo: 1. Hombre 2. Mujer
V1208	B05	Nivel educativo más alto alcanzado	discrete	numeric	Nivel educativo más alto alcanzado: 1 Ninguno 2 Preescolar a primaria (prejardín a 5°) 3 Básica Secundaria (6° - 9°) 4 Media (10° - 13°) 5 Técnico 6 Tecnológico 7 Universitario 8 Especialización 9 Maestría 10 Doctorado
V1209	B06	¿Cuántos años cumplidos tiene?	discrete	numeric	¿Cuántos años cumplidos tiene? Campo numérico valido entre 15 y 99
V1210	B07	¿En su cargo ejerce funciones de jefatura o supervisión de personal?	discrete	numeric	¿En su cargo ejerce funciones de jefatura o supervisión de personal? 1. Si 2. No
V730	C01a	Comprendo claramente la misión y los objetivos de mi entidad	discrete	numeric	Pensando en lo que hace en su entidad ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? a. Comprendo claramente la misión y los objetivos de mi entidad: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V731	C01b	Comprendo claramente cómo mi trabajo contribuye a la misión y los objetivos de mi entidad	discrete	numeric	Pensando en lo que hace en su entidad ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? b. Comprendo claramente cómo mi trabajo contribuye a la misión y los objetivos de mi entidad: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V732	C01c	Tengo suficiente autonomía para decidir cómo hago mi trabajo	discrete	numeric	Pensando en lo que hace en su entidad ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? c. Tengo suficiente autonomía para decidir cómo hago mi trabajo: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V934	C01d	Me alientan a generar nuevas y mejores formas de hacer las cosas	discrete	numeric	Pensando en lo que hace en su entidad ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? d. Me alientan a generar nuevas y mejores formas de hacer las cosas: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V994	C01e	Lo que hago en mi trabajo es muy interesante	discrete	numeric	Pensando en lo que hace en su entidad ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? e. Lo que hago en mi trabajo es muy interesante: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V733	C02a	Correspondieron con las funciones de mi cargo	discrete	numeric	Pensando en las actividades que realiza en su trabajo, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? a. Correspondieron con las funciones de mi cargo: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

V734	C02b	Contribuyeron a mi crecimiento profesional	discrete	numeric	Pensando en las actividades que realiza en su trabajo, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? b. Contribuyeron a mi crecimiento profesional: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V735	C02c	Estimularon mi capacidad de innovación	discrete	numeric	Pensando en las actividades que realiza en su trabajo, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? c. Estimularon mi capacidad de innovación: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V935	C02d	Estoy conforme con la carga laboral asignada	discrete	numeric	Pensando en las actividades que realiza en su trabajo, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? d. Estoy conforme con la carga laboral asignada: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1093	C02e	Tengo las competencias necesarias para cumplir con mi trabajo efectivamente	discrete	numeric	Pensando en las actividades que realiza en su trabajo, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? e. Tengo las competencias necesarias para cumplir con mi trabajo efectivamente: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1094	C02f	Recibí la capacitación necesaria para hacer mi trabajo efectivamente	discrete	numeric	Pensando en las actividades que realiza en su trabajo, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? f. Recibí la capacitación necesaria para hacer mi trabajo efectivamente: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1096	C03a	Estoy satisfecho con mi trabajo	discrete	numeric	Pensando en su trabajo ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? a. Estoy satisfecho con mi trabajo: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1097	C03b	Estoy orgulloso del trabajo que hago	discrete	numeric	Pensando en su trabajo ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? b. Estoy orgulloso del trabajo que hago: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1098	C03c	Me siento feliz de trabajar en esta entidad	discrete	numeric	Pensando en su trabajo ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? c. Me siento feliz de trabajar en esta entidad: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

V1099	C03d	Estoy dispuesto extender mi jornada para terminar un trabajo pendiente	discrete	numeric	Pensando en su trabajo ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? d. Estoy dispuesto extender mi jornada para terminar un trabajo pendiente: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1100	C03e	Doy mi mejor esfuerzo para cumplir con mi trabajo, sin importar las dificultades que existen	discrete	numeric	Pensando en su trabajo ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? e. Doy mi mejor esfuerzo para cumplir con mi trabajo, sin importar las dificultades que existen: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1101	C03f	Me exigieron cumplir con tareas por fuera de mi horario laboral	discrete	numeric	Pensando en su trabajo ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? f. Me exigieron cumplir con tareas por fuera de mi horario laboral: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V736	C04	Al realizar una tarea que le han asignado ¿cuál de los siguientes aspectos considera que es más importante?	discrete	numeric	Al realizar una tarea que le han asignado ¿cuál de los siguientes aspectos considera que es más importante? 1. Entregarla en el menor tiempo posible. 2. Emplear la menor cantidad de recursos. 3. Entregar un producto de alta calidad. 4. Satisfacer las expectativas de quien le asignó la tarea. 5. Cumplir con la normatividad vigente. 88. Ninguna de las anteriores.
V737	C05	¿Su trabajo en la entidad le permite mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral?	discrete	numeric	¿Su trabajo en la entidad le permite mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral? 1. Sí 2. NO 9. Prefiere no contestar
V1102	C06a	He tenido dificultades para cumplir con mis responsabilidades familiares debido al tiempo que dedico al trabajo	discrete	numeric	Pensando en su vida personal y familiar, en los últimos doce meses usted: ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? a. He tenido dificultades para cumplir con mis responsabilidades familiares debido al tiempo que dedico al trabajo: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1103	C06b	He tenido el tiempo suficiente para compartir con mis familiares o seres queridos	discrete	numeric	Pensando en su vida personal y familiar, en los últimos doce meses usted: ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? b. He tenido el tiempo suficiente para compartir con mis familiares o seres queridos: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

V1104	C06c	He dedicado tiempo suficiente a mis aficiones, intereses y cuidado personal	discrete	numeric	Pensando en su vida personal y familiar, en los últimos doce meses usted: ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? c. He dedicado tiempo suficiente a mis aficiones, intereses y cuidado personal: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1057	C07a	Accedió a algún programa de bienestar social en su entidad.	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses... a. Accedió a algún programa de bienestar social en su entidad. 1 Sí 2 No
V1058	C07b	Recibió algún incentivo o estímulo por su trabajo.	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses... b. Recibió algún incentivo o estímulo por su trabajo. 1 Sí 2 No
V1059	C07c	Participó en alguna jornada de inducción o reintroducción de su entidad	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses... c. Participó en alguna jornada de inducción o reintroducción de su entidad 1 Sí 2 No
V1060	C07d	Se benefició de horarios flexibles en su jornada laboral.	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses... d. Se benefició de horarios flexibles en su jornada laboral. 1 Sí 2 No
V1061	C07e	Realizó alguna forma de teletrabajo en su entidad.	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses... e. Realizó alguna forma de teletrabajo en su entidad. 1 Sí 2 No
V1105	C07f	Accedió a algún beneficio del Programa Servimos.	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses... e. Realizó alguna forma de teletrabajo en su entidad. 1 Sí 2 No
V1062	C08a	Cambios en la estructura de su entidad, área, dependencia.	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses ha experimentado alguna de las siguientes situaciones... a. Cambios en la estructura de su entidad, área, dependencia. 1 Sí 2 No
V1063	C08b	Cambio de su jefe/a inmediato.	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses ha experimentado alguna de las siguientes situaciones... b. Cambio de su jefe/a inmediato. 1 Sí 2 No
V1064	C08c	Cambio en sus funciones y/o responsabilidades.	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses ha experimentado alguna de las siguientes situaciones... c. Cambio en sus funciones y/o responsabilidades. 1 Sí 2 No
V1066	C08d	Cambio en su equipo de trabajo.	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses ha experimentado alguna de las siguientes situaciones... d. Cambio en su equipo de trabajo. 1 Sí 2 No
V1067	C08e	Cambio en los horarios de trabajo.	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses ha experimentado alguna de las siguientes situaciones... e. Cambio en los horarios de trabajo. 1 Sí 2 No
V1065	C08f	Cambio en las tecnologías utilizadas para trabajar. (equipos, aplicaciones, software)	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses ha experimentado alguna de las siguientes situaciones... f. Cambio en las tecnologías utilizadas para trabajar. (equipos, aplicaciones, software): 1 Sí 2 No
V1106	C08g	Cambio en las competencias o habilidades requeridas por la entidad	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses ha experimentado alguna de las siguientes situaciones... g. Cambio en las competencias o habilidades requeridas por la entidad: 1 Sí 2 No

V1107	C09	los últimos doce meses?	discrete	numeric	Qué tan fácil o difícil fue adaptarse a los cambios laborales que vivió durante los últimos doce meses? 1 Muy fácil 2 Fácil 3 Ni fácil ni difícil 4 Difícil 5 Muy difícil 99 Prefiere no contestar
V1108	C10a	Contó con la información necesaria para desempeñar su trabajo	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses, en su entidad...: a. Contó con la información necesaria para desempeñar su trabajo: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1109	C10b	El suministro de implementos de trabajo fue suficiente para cumplir con las labores asignadas	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses, en su entidad...: b. El suministro de implementos de trabajo fue suficiente para cumplir con las labores asignadas: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1110	C10c	Las tecnologías de información y comunicación de su entidad fueron adecuadas para las tareas encomendadas	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses, en su entidad...: c. Las tecnologías de información y comunicación de su entidad fueron adecuadas para las tareas encomendadas: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1111	C11	Durante los últimos doce meses su modalidad de trabajo ha sido principalmente:	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses su modalidad de trabajo ha sido principalmente: 1 Presencial (asiste a la oficina o lugar habitual de trabajo) 2 Remoto (Teletrabajo)
V1112	C12a	Tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)	discrete	numeric	Pensando en su principal modalidad de trabajo durante los últimos doce meses, considera que su espacio de trabajo... a. Tiene un ambiente físico seguro (ergonomía): 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1113	C12b	Tiene una iluminación adecuada:	discrete	numeric	Pensando ePensando en su principal modalidad de trabajo durante los últimos doce meses, considera que su espacio de trabajo... b. Tiene una iluminación adecuada: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1114	C12c	Tiene suficiente ventilación	discrete	numeric	Pensando en su principal modalidad de trabajo durante los últimos doce meses, considera que su espacio de trabajo... c. Tiene suficiente ventilación: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1115	C12d	Es un espacio libre de contaminación auditiva (ruido)	discrete	numeric	Pensando en su principal modalidad de trabajo durante los últimos doce meses, considera que su espacio de trabajo... d. Es un espacio libre de contaminación auditiva (ruido): 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

V1116	C12e	Permanece ordenado y limpio:	discrete	numeric	Pensando en su principal modalidad de trabajo durante los últimos doce meses, considera que su espacio de trabajo... e. Permanece ordenado y limpio: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1117	C13	Durante los últimos tres meses, en promedio, ¿cuántas veces por semana ha ido presencialmente a su lugar habitual de trabajo?	discrete	numeric	Durante los últimos tres meses, en promedio, ¿cuántas veces por semana ha ido presencialmente a su lugar habitual de trabajo? 1 Ninguna. 2 Ocasionalmente (Menos de una vez por semana) 3 1 vez por semana. 4 De 2 a 4 veces por semana. 5 Todos los días de la semana.
V1118	C14	¿Cuál es la principal dificultad que se le ha presentado a la hora de trabajar remotamente? (Opción de respuesta única)	discrete	numeric	¿Cuál es la principal dificultad que se le ha presentado a la hora de trabajar remotamente? (Opción de respuesta única) 1 Algunas de mis funciones solo se pueden efectuar de manera presencial. 2 No tengo el equipo adecuado para hacer mi trabajo desde el lugar donde teletrabajo (por ejemplo, computador) 3 No tengo un espacio de trabajo físico adecuado en casa. 4 Fallas frecuentes con mi conexión a internet 88 No he tenido dificultades para trabajar remotamente.
V1119	C15	¿Su entidad ha realizado una verificación de seguridad y salud de su espacio de teletrabajo? Ejemplo: una verificación de si su espacio de teletrabajo le permite trabajar en una posición física adecuada, sin generar fatiga visual o dolor de espalda. (Opción de respuesta única)	discrete	numeric	¿Su entidad ha realizado una verificación de seguridad y salud de su espacio de teletrabajo? Ejemplo: una verificación de si su espacio de teletrabajo le permite trabajar en una posición física adecuada, sin generar fatiga visual o dolor de espalda. (Opción de respuesta única) 1 Si 2 No, pero me han orientado sobre cómo realizar una autoevaluación de seguridad 3 No
V1120	C16a	Estoy más distraída/o de mis deberes laborales en el lugar donde desarrollo el teletrabajo que en la oficina (o mi lugar de trabajo habitual):	discrete	numeric	Frente al teletrabajo, indique hasta qué punto está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones: a. Estoy más distraída/o de mis deberes laborales en el lugar donde desarrollo el teletrabajo que en la oficina (o mi lugar de trabajo habitual): 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1121	C16b	Me siento más ansiosa/o teletrabajando que en la oficina (o mi lugar de trabajo habitual):	discrete	numeric	Frente al teletrabajo, indique hasta qué punto está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones: b. Me siento más ansiosa/o teletrabajando que en la oficina (o mi lugar de trabajo habitual): 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1122	C16c	Soy más productiva/o cuando teletrabajo que en la oficina (o mi lugar de trabajo habitual)	discrete	numeric	Frente al teletrabajo, indique hasta qué punto está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones: c. Soy más productiva/o cuando teletrabajo que en la oficina (o mi lugar de trabajo habitual): 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

V1123	C16d	Cuando teletrabajo, me siento sola/o y desconectada/o de mis colegas	discrete	numeric	Frente al teletrabajo, indique hasta qué punto está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones: d. Cuando teletrabajo, me siento sola/o y desconectada/o de mis colegas: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1124	C16e	Mi entidad brinda los servicios y recursos necesarios para apoyar mi salud mental mientras teletrabajo	discrete	numeric	Frente al teletrabajo, indique hasta qué punto está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones: e. Mi entidad brinda los servicios y recursos necesarios para apoyar mi salud mental mientras teletrabajo: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1125	C16f	Mi salud física ha empeorado desde que teletrabajo o trabajo en casa	discrete	numeric	Frente al teletrabajo, indique hasta qué punto está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones: f. Mi salud física ha empeorado desde que teletrabajo o trabajo en casa: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1212	C17a	Edad.	discrete	numeric	¿Durante los últimos doce meses ha tenido conocimiento de algún caso de discriminación laboral en su entidad, por alguna de las siguientes razones? a. Edad. 1 Sí 2 No 9 Prefiere no contestar
V1213	C17b	Origen étnico, color de piel o lenguaje.	discrete	numeric	¿Durante los últimos doce meses ha tenido conocimiento de algún caso de discriminación laboral en su entidad, por alguna de las siguientes razones? b. Origen étnico, color de piel o lenguaje. 1 Sí 2 No 9 Prefiere no contestar
V1214	C17c	Sexo.	discrete	numeric	¿Durante los últimos doce meses ha tenido conocimiento de algún caso de discriminación laboral en su entidad, por alguna de las siguientes razones? c. Sexo 1 Sí 2 No 9 Prefiere no contestar
V1215	C17d	Orientación sexual o identidad de género	discrete	numeric	¿Durante los últimos doce meses ha tenido conocimiento de algún caso de discriminación laboral en su entidad, por alguna de las siguientes razones? d. Orientación sexual o identidad de género: 1 Sí 2 No 9 Prefiere no contestar
V1216	C17e	Nivel educativo	discrete	numeric	¿Durante los últimos doce meses ha tenido conocimiento de algún caso de discriminación laboral en su entidad, por alguna de las siguientes razones? e. Nivel educativo. 1 Sí 2 No 9 Prefiere no contestar
V1217	C17f	Opinión política	discrete	numeric	¿Durante los últimos doce meses ha tenido conocimiento de algún caso de discriminación laboral en su entidad, por alguna de las siguientes razones? f. Opinión política: 1 Sí 2 No 9 Prefiere no contestar
V1218	C17g	Discapacidad	discrete	numeric	¿Durante los últimos doce meses ha tenido conocimiento de algún caso de discriminación laboral en su entidad, por alguna de las siguientes razones? g. Discapacidad 1 Sí 2 No 9 Prefiere no contestar

V1219	C17h	Estado de salud	discrete	numeric	¿Durante los últimos doce meses ha tenido conocimiento de algún caso de discriminación laboral en su entidad, por alguna de las siguientes razones? h. Estado de salud 1 Sí 2 No 9 Prefiere no contestar
V1220	C17i	Estado civil y condición familiar	discrete	numeric	¿Durante los últimos doce meses ha tenido conocimiento de algún caso de discriminación laboral en su entidad, por alguna de las siguientes razones? i. Estado civil y condición familiar: 1 Sí 2 No 9 Prefiere no contestar
V1221	C17j	Ser afectado por el conflicto	discrete	numeric	¿Durante los últimos doce meses ha tenido conocimiento de algún caso de discriminación laboral en su entidad, por alguna de las siguientes razones? j. Ser afectado por el conflicto 1 Sí 2 No 9 Prefiere no contestar
V1222	C17k	Cargo que ocupa en la entidad.	discrete	numeric	¿Durante los últimos doce meses ha tenido conocimiento de algún caso de discriminación laboral en su entidad, por alguna de las siguientes razones? k. Cargo que ocupa en la entidad. 1 Sí 2 No 9 Prefiere no contestar
V1223	C17l	Responsabilidades familiares.	discrete	numeric	¿Durante los últimos doce meses ha tenido conocimiento de algún caso de discriminación laboral en su entidad, por alguna de las siguientes razones? l. Responsabilidades familiares. 1 Sí 2 No 9 Prefiere no contestar
V1224	C17m	Nacionalidad	discrete	numeric	¿Durante los últimos doce meses ha tenido conocimiento de algún caso de discriminación laboral en su entidad, por alguna de las siguientes razones? m. Nacionalidad: 1 Sí 2 No 9 Prefiere no contestar
V1225	C17n	Rasgos físicos o apariencia externa	discrete	numeric	¿Durante los últimos doce meses ha tenido conocimiento de algún caso de discriminación laboral en su entidad, por alguna de las siguientes razones? n. Rasgos físicos o apariencia externa 1 Sí 2 No 9 Prefiere no contestar
V1226	C17o	Religión	discrete	numeric	¿Durante los últimos doce meses ha tenido conocimiento de algún caso de discriminación laboral en su entidad, por alguna de las siguientes razones? o. Religión: como la identidad religiosa, culto religioso que se profesa o por no tener una religión o creencia religiosa 1 Sí 2 No 9 Prefiere no contestar
V1128	C18a	Soy tratado con respeto por las personas con quienes trabajo	discrete	numeric	Pensando en sus compañeros de trabajo, durante los últimos doce meses, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? a. Soy tratado con respeto por las personas con quienes trabajo: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1129	C18b	Mis compañeros de equipo cuentan con las competencias necesarias para cumplir con sus funciones efectivamente	discrete	numeric	Pensando en sus compañeros de trabajo, durante los últimos doce meses, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? b. Mis compañeros de equipo cuentan con las competencias necesarias para cumplir con sus funciones efectivamente: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

V1130	C18c	Mis compañeros de trabajo son confiables	discrete	numeric	Pensando en sus compañeros de trabajo, durante los últimos doce meses, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? c. Mis compañeros de trabajo son confiables: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1131	C18d	Las experiencias de trabajo con mis compañeros de área han sido positivas	discrete	numeric	Pensando en sus compañeros de trabajo, durante los últimos doce meses, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? d. Las experiencias de trabajo con mis compañeros de área han sido positivas: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1132	C19	Durante los últimos doce meses, para cumplir con sus funciones ¿tuvo que trabajar con personas de otras organizaciones? (Públicas, privadas, sin ánimo de lucro)	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses, para cumplir con sus funciones ¿tuvo que trabajar con personas de otras organizaciones? (Públicas, privadas, sin ánimo de lucro) 1 Sí 2 No
V1133	C20a	Me gusta participar en tareas que requieren cooperar con otras organizaciones	discrete	numeric	Pensando en sus experiencias con personas de otras organizaciones, durante los últimos doce meses, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? a. Me gusta participar en tareas que requieren cooperar con otras organizaciones: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1134	C20b	Mis experiencias al trabajar con compañeros de otras organizaciones han sido positivas	discrete	numeric	Pensando en sus experiencias con personas de otras organizaciones, durante los últimos doce meses, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? b. Mis experiencias al trabajar con compañeros de otras organizaciones han sido positivas: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1135	C21a	Asignó las cargas de trabajo de forma equitativa	discrete	numeric	Pensando en su jefe/a inmediato, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones? a. Asignó las cargas de trabajo de forma equitativa: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1136	C21b	Tuvo en cuenta mis aportes en la toma de decisiones	discrete	numeric	Pensando en su jefe/a inmediato, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones? b. Tuvo en cuenta mis aportes en la toma de decisiones: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

V1137	C21c	Me motivó para realizar mejor mi trabajo	discrete	numeric	Pensando en su jefe/a inmediato, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones? c. Me motivó para realizar mejor mi trabajo 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1138	C21d	Confío en las decisiones que toma	discrete	numeric	Pensando en su jefe/a inmediato, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones? d. Confío en las decisiones que toma: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1139	C21e	Lideró dando un buen ejemplo	discrete	numeric	Pensando en su jefe/a inmediato, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones? e. Lideró dando un buen ejemplo: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1140	C21f	Se interesó en mi bienestar persona	discrete	numeric	Pensando en su jefe/a inmediato, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones? f. Se interesó en mi bienestar personal: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1141	C21g	Comunicó estándares éticos claros a sus subordinados	discrete	numeric	Pensando en su jefe/a inmediato, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones? g. Comunicó estándares éticos claros a sus subordinados: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1142	C21h	Reconoció cuando hice bien mi trabajo	discrete	numeric	Pensando en su jefe/a inmediato, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones? h. Reconoció cuando hice bien mi trabajo: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1143	C21i	Impulsó la cultura de la transformación digital en la entidad	discrete	numeric	Pensando en su jefe/a inmediato, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones? i. Impulsó la cultura de la transformación digital en la entidad cultura de la transformación digital en la entidad: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

V1144	C22a	Tienen una visión clara sobre el futuro de la entidad	discrete	numeric	Pensando en las y los directivos de su entidad, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones? a. Tienen una visión clara sobre el futuro de la entidad: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1145	C22b	Implementaron acciones para mejorar el clima laboral en la entidad	discrete	numeric	Pensando en las y los directivos de su entidad, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones? b. Implementaron acciones para mejorar el clima laboral en la entidad: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1146	C22c	Promovieron estrategias de innovación en la entidad	discrete	numeric	Pensando en las y los directivos de su entidad, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones? c. Promovieron estrategias de innovación en la entidad: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1147	C22d	Confío en las decisiones que toman	discrete	numeric	Pensando en las y los directivos de su entidad, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones? d. Confío en las decisiones que toman: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1148	C22e	Fomentaron el cumplimiento de la política de integridad y los valores del servicio público	discrete	numeric	Pensando en las y los directivos de su entidad, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones? e. Fomentaron el cumplimiento de la política de integridad y los valores del servicio público: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1149	C23a	Hizo difusión de su visión, misión y objetivos estratégicos	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses su entidad...: a. Hizo difusión de su visión, misión y objetivos estratégicos: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1150	C23b	Promovió el trabajo en equipo y el compañerismo	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses su entidad...: b. Promovió el trabajo en equipo y el compañerismo: papel de la entidad para estimular la cooperación y las capacidades de interacción social y laboral entre los servidores/as de la entidad. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

V1151	C23c	Promovió programas de formación y capacitación para todos los servidores/as	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses su entidad...: c. Promovió programas de formación y capacitación para todos los servidores/as: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1152	C23d	Contó con mecanismos para reconocer la labor de sus servidores/as	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses su entidad...: d. Contó con mecanismos para reconocer la labor de sus servidores/as: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1153	C23e	Promovió la equidad entre hombres y mujeres	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses su entidad...: e. Promovió la equidad entre hombres y mujeres: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1154	C23f	Promovió valores éticos en el servicio público	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses su entidad...: f. Promovió valores éticos en el servicio público: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1155	C23g	Contó con canales de comunicación formales para informar internamente sobre sus estrategias y novedades	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses su entidad...: g. Contó con canales de comunicación formales para informar internamente sobre sus estrategias y novedades: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1156	C23h	Promovió el respeto por las diferencias (formas de pensar, estilos de vida, creencias religiosas, políticas, etc)	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses su entidad...: h. Promovió el respeto por las diferencias (formas de pensar, estilos de vida, creencias religiosas, políticas, etc): 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V954	D01a	La formación académica.	discrete	numeric	En los últimos doce meses, ¿qué tan importantes fueron los siguientes criterios en los procesos de vinculación de personal en su entidad? a. La formación académica. 5 Muy importante 4 Importante 3 Medianamente importante 2 Poco importante 1 Nada importante 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V955	D01b	La experiencia profesional previa.	discrete	numeric	En los últimos doce meses, ¿qué tan importantes fueron los siguientes criterios en los procesos de vinculación de personal en su entidad? b. La experiencia profesional previa. 5 Muy importante 4 Importante 3 Medianamente importante 2 Poco importante 1 Nada importante 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

V956	D01c	Las competencias laborales.	discrete	numeric	En los últimos doce meses, ¿qué tan importantes fueron los siguientes criterios en los procesos de vinculación de personal en su entidad? c. Las competencias laborales. 5 Muy importante 4 Importante 3 Medianamente importante 2 Poco importante 1 Nada importante 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V957	D01d	Ayuda de familiares, amigos u otros contactos personales dentro del sector público.	discrete	numeric	En los últimos doce meses, ¿qué tan importantes fueron los siguientes criterios en los procesos de vinculación de personal en su entidad? d. Ayuda de familiares, amigos u otros contactos personales dentro del sector público. 5 Muy importante 4 Importante 3 Medianamente importante 2 Poco importante 1 Nada importante 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V958	D01e	Ayuda de un político o de alguien con vínculos políticos.	discrete	numeric	En los últimos doce meses, ¿qué tan importantes fueron los siguientes criterios en los procesos de vinculación de personal en su entidad? e. Ayuda de un político o de alguien con vínculos políticos. 5 Muy importante 4 Importante 3 Medianamente importante 2 Poco importante 1 Nada importante 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V1158	D02a	En mi trabajo actual tengo oportunidades para desarrollar mi carrera	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses su entidad...: a. En mi trabajo actual tengo oportunidades para desarrollar mi carrera: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1157	D02b	Tengo expectativas de un ascenso en los próximos doce meses	discrete	numeric	¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones sobre sus oportunidades para desarrollar su carrera laboral? b. Tengo expectativas de un ascenso en los próximos doce meses: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1051	D03a	Años de experiencia en el sector público.	discrete	numeric	Pensando en el desarrollo futuro de su carrera en el sector público, ¿qué importante cree usted que serán los siguientes criterios para ascender a un mejor cargo? a. Años de experiencia en el sector público. 5 Muy importante 4 Importante 3 Medianamente importante 2 Poco importante 1 Nada importante 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V1052	D03b	Desempeño laboral en su cargo actual.	discrete	numeric	Pensando en el desarrollo futuro de su carrera en el sector público, ¿qué importante cree usted que serán los siguientes criterios para ascender a un mejor cargo? b. Desempeño laboral en su cargo actual. 5 Muy importante 4 Importante 3 Medianamente importante 2 Poco importante 1 Nada importante 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

V1053	D03c	Su formación académica.	discrete	numeric	Pensando en el desarrollo futuro de su carrera en el sector público, ¿qué importante cree usted que serán los siguientes criterios para ascender a un mejor cargo? c. Su formación académica. 5 Muy importante 4 Importante 3 Medianamente importante 2 Poco importante 1 Nada importante 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V1054	D03d	Ayuda de familiares, amigos u otros contactos personales dentro del sector público.	discrete	numeric	Pensando en el desarrollo futuro de su carrera en el sector público, ¿qué importante cree usted que serán los siguientes criterios para ascender a un mejor cargo? d. Ayuda de familiares, amigos u otros contactos personales dentro del sector público. 5 Muy importante 4 Importante 3 Medianamente importante 2 Poco importante 1 Nada importante 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V1055	D03e	Ayuda de un político o de alguien con vínculos políticos.	discrete	numeric	Pensando en el desarrollo futuro de su carrera en el sector público, ¿qué importante cree usted que serán los siguientes criterios para ascender a un mejor cargo? e. Ayuda de un político o de alguien con vínculos políticos. 5 Muy importante 4 Importante 3 Medianamente importante 2 Poco importante 1 Nada importante 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V1159	D04a	¿Su entidad cuenta con algún sistema para evaluar el desempeño de sus servidores/as?	discrete	numeric	¿Su entidad cuenta con algún sistema para evaluar el desempeño de sus servidores/as? 1 Sí 2 No
V1160	D05a	Antes de su última evaluación de desempeño individual, ¿se establecieron y discutieron con usted los objetivos a alcanzar?	discrete	numeric	Antes de su última evaluación de desempeño individual, ¿se establecieron y discutieron con usted los objetivos a alcanzar? 1 Sí 2 No 9 Prefiero no contestar
V1161	D06a	Mi superior evaluó mi desempeño de manera justa	discrete	numeric	Pensando en su última evaluación de desempeño, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? a. Mi superior evaluó mi desempeño de manera justa: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1162	D06b	La evaluación se basó en evidencias	discrete	numeric	Pensando en su última evaluación de desempeño, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? b. La evaluación se basó en evidencias: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1163	D06c	La retroalimentación que recibí sobre mi trabajo me ayudó a mejorar mi desempeño	discrete	numeric	Pensando en su última evaluación de desempeño, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? c. La retroalimentación que recibí sobre mi trabajo me ayudó a mejorar mi desempeño: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

V1164	D06d	Si me esfuerzo más en mi trabajo, obtendré una mejor evaluación de desempeño	discrete	numeric	Pensando en su última evaluación de desempeño, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? d. Si me esfuerzo más en mi trabajo, obtendré una mejor evaluación de desempeño: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1165	D06e	Fue tomada en cuenta para acceder a programas de capacitación y estímulos	discrete	numeric	Pensando en su última evaluación de desempeño, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? e. Fue tomada en cuenta para acceder a programas de capacitación y estímulos: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
V1166	D07	¿Tuvo la oportunidad de conversar sobre los resultados de su última evaluación de desempeño individual con su superior directo?	discrete	numeric	¿Tuvo la oportunidad de conversar sobre los resultados de su última evaluación de desempeño individual con su superior directo? 1 Sí 2 No
V1168	D08a	Sería difícil que me desvinculen del sector público:	discrete	numeric	Pensando en su estabilidad laboral, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? a. Sería difícil que me desvinculen del sector público: percepción sobre la posibilidad de perder su trabajo como servidor/a público. 5 Muy importante 4 Importante 3 Medianamente importante 2 Poco importante 1 Nada importante 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V1169	D08b	Si no tengo un buen desempeño laboral, podría perder mi empleo	discrete	numeric	Pensando en su estabilidad laboral, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? b. Si no tengo un buen desempeño laboral, podría perder mi empleo: 5 Muy importante 4 Importante 3 Medianamente importante 2 Poco importante 1 Nada importante 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V1170	D08c	Los cambios de gobierno afectan mi estabilidad laboral:	discrete	numeric	Pensando en su estabilidad laboral, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? c. Los cambios de gobierno afectan mi estabilidad laboral: 5 Muy importante 4 Importante 3 Medianamente importante 2 Poco importante 1 Nada importante 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V1069	D09	Pensando en su futuro laboral, ¿cuál de las siguientes frases refleja más su pensamiento sobre la entidad? (Opción de respuesta única)	discrete	numeric	Pensando en su futuro laboral, ¿cuál de las siguientes frases refleja más su pensamiento sobre la entidad? (Opción de respuesta única) 1 Quisiera dejar esta entidad lo más pronto posible. 2 Quisiera dejar esta entidad en los próximos doce meses. 3 Quisiera permanecer en esta entidad al menos los próximos tres años. 4 Quisiera continuar el resto de mi carrera laboral en esta entidad. 9 Prefiero no contestar

V1171	D10	¿Cuál es la principal razón por la cual usted quisiera permanecer en su entidad? (Opción de respuesta única)	discrete	numeric	¿Cuál es la principal razón por la cual usted no quisiera permanecer en su entidad? (Opción de respuesta única) 1 No ve posibilidades de desarrollo profesional. 2 Asignación salarial. 3 Falta de equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral. 4 Falta de incentivos y reconocimientos laborales. 5 Falta de motivación. 6 Relación con el superior inmediato. 7 Relación con sus compañeros de trabajo. 8 Ninguna de las anteriores. 9 Prefiero no contestar.
V768	D11	¿Cuál es la principal razón por la cual usted quisiera permanecer en su entidad? (Opción de respuesta única)	discrete	numeric	¿Cuál es la principal razón por la cual usted quisiera permanecer en su entidad? (Opción de respuesta única) 1 Estabilidad laboral. 2 Posibilidades de obtener experiencia. 3 Perspectivas de ascenso. 4 Asignación salarial. 5 Incentivos y reconocimientos laborales. 6 Vocación por el servicio público. 7 Posibilidad de conciliar la vida familiar y laboral. 8 Ninguna de las anteriores.
V1002	D12a	Mi remuneración es suficiente para mantener mi hogar.	discrete	numeric	¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones sobre su remuneración? a. Mi remuneración es suficiente para mantener mi hogar. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Medianamente importante 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V1003	D12b	Estoy satisfecho/a con mi remuneración.	discrete	numeric	¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones sobre su remuneración? b. Estoy satisfecho/a con mi remuneración. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Medianamente importante 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V1004	D12c	Mi remuneración aumenta si logro un buen desempeño laboral.	discrete	numeric	¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones sobre su remuneración? c. Mi remuneración aumenta si logro un buen desempeño laboral. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Medianamente importante 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V1005	D12d	Mi remuneración aumenta en la medida que tengo más años de experiencia.	discrete	numeric	¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones sobre su remuneración? d. Mi remuneración aumenta en la medida que tengo más años de experiencia. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Medianamente importante 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V1021	D12e	Mi remuneración es equivalente a la de colegas desempeñando una labor similar.	discrete	numeric	¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones sobre su remuneración? e. Mi remuneración es equivalente a la de colegas desempeñando una labor similar. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Medianamente importante 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

V1045	D12f	Me sería fácil conseguir un trabajo en el sector privado que pague mejor que mi empleo actual.	discrete	numeric	¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones sobre su remuneración? f. Me sería fácil conseguir un trabajo en el sector privado que pague mejor que mi empleo actual. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Medianamente importante 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V1172	D13a	Recomendaría esta entidad como un buen lugar para trabajar	discrete	numeric	Pensando en su entidad y el sector público, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? a. Recomendaría esta entidad como un buen lugar para trabajar: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Medianamente importante 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V1173	D13b	Tengo un fuerte sentido de pertenencia con mi entidad	discrete	numeric	Pensando en su entidad y el sector público, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? b. Tengo un fuerte sentido de pertenencia con mi entidad: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Medianamente importante 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V1174	D13c	Me siento orgulloso/a de ser servidor/a público/a	discrete	numeric	Pensando en su entidad y el sector público, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? c. Me siento orgulloso/a de ser servidor/a público/a: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Medianamente importante 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V1175	D13d	Siento que mi trabajo tiene un efecto positivo en la vida de los colombianos	discrete	numeric	Pensando en su entidad y el sector público, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? d. Siento que mi trabajo tiene un efecto positivo en la vida de los colombianos: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Medianamente importante 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V1023	E01a	Un computador de escritorio.	discrete	numeric	Para desempeñar sus funciones, en su trabajo actual utiliza ... a. Un computador de escritorio. 1 Sí 2 No
V1071	E01b	Un computador portátil.	discrete	numeric	Para desempeñar sus funciones, en su trabajo actual utiliza ... b. Un computador portátil. 1 Sí 2 No
V1072	E01c	Una tableta.	discrete	numeric	Para desempeñar sus funciones, en su trabajo actual utiliza ... c. Una tableta. 1 Sí 2 No
V1073	E01d	Un teléfono inteligente.	discrete	numeric	Para desempeñar sus funciones, en su trabajo actual utiliza ... d. Un teléfono inteligente. 1 Sí 2 No
V1177	E01e	Aplicaciones de video llamadas y trabajo colaborativo	discrete	numeric	Para desempeñar sus funciones, en su trabajo actual utiliza ... e. Aplicaciones de video llamadas y trabajo colaborativo 1 Sí 2 No
V1176	E01f	Conexión remota VPN.	discrete	numeric	Para desempeñar sus funciones, en su trabajo actual utiliza ... f. Conexión remota VPN 1 Sí 2 No

V1024	E02	¿Qué nivel de uso del computador es necesario para realizar su trabajo actual? (Opción de respuesta única)	discrete	numeric	¿Qué nivel de uso del computador es necesario para realizar su trabajo actual? (Opción de respuesta única) 1. BÁSICO: por ejemplo, usar el computador para labores rutinarias normales como copiar o mover archivos/carpetas; buscar información en internet, ingresar datos o enviar y recibir correos electrónicos. 2. INTERMEDIO: por ejemplo, elaborar documentos con procesadores de textos, utilizar fórmulas matemáticas en hojas de cálculo, crear presentaciones, o administrar redes sociales. 3. AVANZADO: por ejemplo, desarrollar software, usar lenguajes de programación, usar software especializado, administrar bases de datos o mantener una red computacional compleja.
V1075	E03	¿Cree usted que su entidad fomenta las habilidades digitales que necesita para realizar su trabajo actual? ¿Cree usted que su entidad fomenta las habilidades digitales que necesita para realizar su trabajo actual?	discrete	numeric	¿Cree usted que su entidad fomenta las habilidades digitales que necesita para realizar su trabajo actual? 1 Sí 2 No 9 Prefiere no contestar.
V1076	E04a	Manejo de plataformas de colaboración virtual	discrete	numeric	En una escala del 1 al 5, donde un 1 es "No me siento capacitado/a" y un 5 es "Me siento perfectamente capacitado/a", cómo calificaría su nivel de capacitación con relación a las siguientes competencias: a. Manejo de plataformas de colaboración virtual: 5 Me siento perfectamente capacitado/a 4 3 2 1 No me siento capacitado/a 99 No tiene conocimiento / Prefiere no contestar
V1178	E04b	Trabajo con documentos colaborativos	discrete	numeric	En una escala del 1 al 5, donde un 1 es "No me siento capacitado/a" y un 5 es "Me siento perfectamente capacitado/a", cómo calificaría su nivel de capacitación con relación a las siguientes competencias: b. Trabajo con documentos colaborativos: 5 Me siento perfectamente capacitado/a 4 3 2 1 No me siento capacitado/a 99 No tiene conocimiento / Prefiere no contestar
V1179	E04c	Uso de software para el análisis de datos:	discrete	numeric	En una escala del 1 al 5, donde un 1 es "No me siento capacitado/a" y un 5 es "Me siento perfectamente capacitado/a", cómo calificaría su nivel de capacitación con relación a las siguientes competencias: c. Uso de software para el análisis de datos: 5 Me siento perfectamente capacitado/a 4 3 2 1 No me siento capacitado/a 99 No tiene conocimiento / Prefiere no contestar
V1180	E04d	Detección y prevención de riesgos de ciberseguridad	discrete	numeric	En una escala del 1 al 5, donde un 1 es "No me siento capacitado/a" y un 5 es "Me siento perfectamente capacitado/a", cómo calificaría su nivel de capacitación con relación a las siguientes competencias: d. Detección y prevención de riesgos de ciberseguridad 5 Me siento perfectamente capacitado/a 4 3 2 1 No me siento capacitado/a 99 No tiene conocimiento / Prefiere no contestar

V1181	E05	Debido a las funciones de su cargo, ¿produce información numérica o estadística? (Registros administrativos, encuestas, indicadores, analítica de datos)	discrete	numeric	Debido a las funciones de su cargo, ¿produce información numérica o estadística? (Registros administrativos, encuestas, indicadores, analítica de datos) 1 Sí 2 No
V1182	E06a	Datos numéricos consolidados (Registros administrativos, información contable, inventarios)	discrete	numeric	¿Qué tipo de información produce? a. Datos numéricos consolidados (Registros administrativos, información contable, inventarios) 1 Sí 2 No
V1183	E06b	Datos a partir de encuestas, sondeos, experimentos.	discrete	numeric	¿Qué tipo de información produce? b. Datos a partir de encuestas, sondeos, experimentos. 1 Sí 2 No
V1184	E06c	Indicadores y/o índices.	discrete	numeric	¿Qué tipo de información produce? c. Indicadores y/o índices. 1 Sí 2 No
V1185	E06d	Analítica de datos (Análisis cuantitativo, cualitativo, uso de Big data).	discrete	numeric	¿Qué tipo de información produce? d. Analítica de datos (Análisis cuantitativo, cualitativo, uso de Big data). 1 Sí 2 No
V1186	E07	¿Para cumplir con sus funciones necesita usar información numérica o estadística? (Registros administrativos, encuestas, indicadores, analítica de datos)	discrete	numeric	¿Para cumplir con sus funciones necesita usar información numérica o estadística? (Registros administrativos, encuestas, indicadores, analítica de datos) 1 Sí 2 No
V1187	E08a	Datos numéricos consolidados (Registros administrativos, información contable, inventarios)	discrete	numeric	¿Qué tipo de información usa? a. Datos numéricos consolidados (Registros administrativos, información contable, inventarios) 1 Sí 2 No
V1188	E08b	Datos a partir de encuestas, sondeos, experimentos.	discrete	numeric	¿Qué tipo de información usa? b. Datos a partir de encuestas, sondeos, experimentos. 1 Sí 2 No
V1189	E08c	Indicadores y/o índices.	discrete	numeric	¿Qué tipo de información usa? c. Indicadores y/o índices. 1 Sí 2 No
V1190	E08d	Analítica de datos (Análisis cuantitativo, cualitativo, uso de Big data).	discrete	numeric	¿Qué tipo de información usa? d. Analítica de datos (Análisis cuantitativo, cualitativo, uso de Big data). 1 Sí 2 No
V1191	E09a	Tuvieron sustento técnico (estudios, investigaciones, cifras, análisis de datos, entre otros tipos de evidencia).	discrete	numeric	De acuerdo con su experiencia ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones sobre la toma de decisiones en su entidad? a. Tuvieron sustento técnico (estudios, investigaciones, cifras, análisis de datos, entre otros tipos de evidencia) 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Medianamente importante 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V1192	E09b	Incluyeron las opiniones e intereses de los grupos de valor o de los potenciales beneficiarios de la entidad.	discrete	numeric	Pensando en su entidad y el sector público, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? b. Incluyeron las opiniones e intereses de los grupos de valor o de los potenciales beneficiarios de la entidad 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Medianamente importante 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

V1193	E09c	Incluyeron la opinión de los colaboradores de la entidad.	discrete	numeric	Pensando en su entidad y el sector público, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? c. Incluyeron la opinión de los colaboradores de la entidad. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Medianamente importante 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V1194	E09d	El proceso de toma de decisiones puede mejorar.	discrete	numeric	Pensando en su entidad y el sector público, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? d. El proceso de toma de decisiones puede mejorar. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Medianamente importante 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V819	F01a	Fueron comunicadas oportunamente	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses, ¿en general, las directrices generadas en su entidad...: a. Fueron comunicadas oportunamente 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Medianamente importante 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V820	F01b	Fueron fáciles de interpretar	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses, ¿en general, las directrices generadas en su entidad...: b. Fueron fáciles de interpretar 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Medianamente importante 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V821	F01c	Fueron consistentes entre sí	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses, ¿en general, las directrices generadas en su entidad...: c. Fueron consistentes entre sí 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Medianamente importante 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V822	F01d	Fueron fáciles de implementar	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses, ¿en general, las directrices generadas en su entidad...: d. Fueron fáciles de implementar 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Medianamente importante 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V823	F01e	Facilitaron el cumplimiento de la misión institucional	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses, ¿en general, las directrices generadas en su entidad...: e. Facilitaron el cumplimiento de la misión institucional? 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Medianamente importante 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V976	F02a	¿Recibió información sobre la política de administración de riesgos de su entidad?	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses... a. ¿Recibió información sobre la política de administración de riesgos de su entidad? 1 Sí 2 No
V977	F02b	¿Recibió información sobre los riesgos asociados a su proceso?	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses... b. ¿Recibió información sobre los riesgos asociados a su proceso? 1 Sí 2 No
V978	F02c	¿Recibió información sobre los controles para mitigar los riesgos de su proceso?	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses... c. ¿Recibió información sobre los controles para mitigar los riesgos de su proceso? 1 Sí 2 No

V1029	F02d	¿Conoció los indicadores asociados a su proceso?	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses... d. ¿Conoció los indicadores asociados a su proceso? 1 Sí 2 No
V979	F02e	¿La entidad hizo seguimiento a los controles establecidos para sus procesos?	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses... e. ¿La entidad hizo seguimiento a los controles establecidos para sus procesos? 1 Sí 2 No
V1089	F02f	¿Los procesos y procedimientos asociados a sus funciones son claros, sencillos y ágiles?	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses... f. ¿Los procesos y procedimientos asociados a sus funciones son claros, sencillos y ágiles? 1 Sí 2 No
V980	F03a	Código de integridad y valores del servicio público. (Probidad y ética de lo público)	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses recibió capacitación en los siguientes temas: a. Código de integridad y valores del servicio público. (Probidad y ética de lo público) 1 Sí 2 No
V1030	F03b	Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional.	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses recibió capacitación en los siguientes temas: b. Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional. 1 Sí 2 No
V1010	F03c	Declaración proactiva de conflictos de intereses.	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses recibió capacitación en los siguientes temas: c. Declaración proactiva de conflictos de intereses. 1 Sí 2 No
V1196	F03d	Creación de valor público.	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses recibió capacitación en los siguientes temas: e. Creación de valor público. 1 Sí 2 No
V1197	F03e	Transformación Digital y cibercultura.	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses recibió capacitación en los siguientes temas: f. Transformación Digital y cibercultura. 1 Sí 2 No
V1198	F03f	Detección y prevención de riesgos de ciberseguridad.	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses recibió capacitación en los siguientes temas: g. Detección y prevención de riesgos de ciberseguridad. 1 Sí 2 No
V1227	F03g	Mujeres, inclusión y diversidad	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses recibió capacitación en los siguientes temas: g. Mujeres, inclusión y diversidad 1 Sí 2 No
V1228	F03h	Paz total, memoria y derechos humanos.	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses recibió capacitación en los siguientes temas: h. Paz total, memoria y derechos humanos 1 Sí 2 No
V1229	F03i	Territorio, vida y ambiente.	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses recibió capacitación en los siguientes temas: i. Territorio, vida y ambiente 1 Sí 2 No
V1195	F03j	Gestión del conocimiento y la innovación.	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses recibió capacitación en los siguientes temas: j. Gestión del conocimiento y la innovación. 1 Sí 2 No
V1230	F04a	Metodologías para identificar problemas con la experiencia de los y las servidores/as	discrete	numeric	¿En cuáles temáticas de la gestión del conocimiento y la innovación recibió capacitación? a. Metodologías para identificar problemas con la experiencia de los y las servidores/as 1 Sí 2 No
V1231	F04b	Generación y diseño de soluciones innovadoras	discrete	numeric	¿En cuáles temáticas de la gestión del conocimiento y la innovación recibió capacitación? b. Generación y diseño de soluciones innovadoras 1 Sí 2 No
V1232	F04c	Aplicación y/o implementación de soluciones innovadoras	discrete	numeric	¿En cuáles temáticas de la gestión del conocimiento y la innovación recibió capacitación? c. Aplicación y/o implementación de soluciones innovadoras 1 Sí 2 No

V1233	F04d	Evaluación y control de los resultados de innovación	discrete	numeric	¿En cuáles temáticas de la gestión del conocimiento y la innovación recibió capacitación? d. Evaluación y control de los resultados de innovación 1 Sí 2 No
V1027	F05	Durante los últimos doce meses, ¿Cuál de las siguientes estrategias fue la más efectiva para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?: (Opción de respuesta única)	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses, ¿cuál de las siguientes políticas o programas ha contribuido más a mejorar el desempeño de su entidad? (Opción de respuesta única) 1 Racionalización de trámites 2 Selección de servidores públicos por sistema de méritos. 3 Realización de acciones para la rendición de cuentas al ciudadano. 4 Gobierno digital. 5 Modelo Estándar de Control Interno (MECI). 6 Política de Servicio del Ciudadano. 7 Programa de gestión documental y archivo. 8 Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. 88 Ninguna de las anteriores. 99 No tiene conocimiento.
V982	F06a	El personal de planta fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas.	discrete	numeric	En los últimos doce meses ...: a. El personal de planta fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Medianamente importante 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V983	F06b	El presupuesto fue suficiente para cumplir con las actividades planeadas.	discrete	numeric	En los últimos doce meses ...: b. El presupuesto fue suficiente para cumplir con las actividades planeadas. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Medianamente importante 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V984	F06c	La entidad cumplió con las principales metas establecidas.	discrete	numeric	En los últimos doce meses ...: c. La entidad cumplió con las principales metas establecidas. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Medianamente importante 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V985	F06d	Los productos y servicios de la entidad se caracterizaron por su calidad.	discrete	numeric	En los últimos doce meses ...: d. Los productos y servicios de la entidad se caracterizaron por su calidad. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Medianamente importante 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V986	F06e	La capacidad de la entidad para cumplir con sus metas ha mejorado.	discrete	numeric	En los últimos doce meses ...: e. La capacidad de la entidad para cumplir con sus metas ha mejorado. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Medianamente importante 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V987	F06f	La ciudadanía está satisfecha con los servicios y productos de la entidad.	discrete	numeric	En los últimos doce meses ...: f. La ciudadanía está satisfecha con los servicios y productos de la entidad. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Medianamente importante 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V887	F07a	La planeación estratégica de la entidad se articuló con el Plan Nacional de Desarrollo.	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses, considera que: a. La planeación estratégica de la entidad se articuló con el Plan Nacional de Desarrollo. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Medianamente importante 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

V888	F07b	La entidad planificó el uso de sus recursos (humanos, físicos, financieros)	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses, considera que: b. La entidad planificó el uso de sus recursos (humanos, físicos, financieros) 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Medianamente importante 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V890	F07c	Se hizo seguimiento a la ejecución de las actividades de la entidad	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses, considera que: c. Se hizo seguimiento a la ejecución de las actividades de la entidad. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Medianamente importante 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V1200	F07d	Se hizo seguimiento al avance en el cumplimiento de metas y objetivos:	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses, considera que: d. Se hizo seguimiento al avance en el cumplimiento de metas y objetivos: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Medianamente importante 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V1201	F07e	Los programas de capacitación contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses, considera que: e. Los programas de capacitación contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Medianamente importante 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V1202	F07f	Los planes institucionales de la entidad incluyeron acciones para promover la participación ciudadana en el control de la gestión pública	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses, considera que: f. Los planes institucionales de la entidad incluyeron acciones para promover la participación ciudadana en el control de la gestión pública: 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Medianamente importante 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V842	G01a	Se entregó información sobre resultados o avances de la gestión a la ciudadanía con por lo menos 15 días hábiles de anticipación.	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses, con el proceso de rendición de cuentas de su entidad, a. Se entregó información sobre resultados o avances de la gestión a la ciudadanía con por lo menos 15 días hábiles de anticipación. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Medianamente importante 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V844	G01b	Se atendieron oportunamente los requerimientos de información, quejas, denuncias y reclamos realizados por la ciudadanía.	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses, con el proceso de rendición de cuentas de su entidad, b. Se atendieron oportunamente los requerimientos de información, quejas, denuncias y reclamos realizados por la ciudadanía. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Medianamente importante 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V845	G01c	Se realizaron espacios de diálogo con la ciudadanía.	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses, con el proceso de rendición de cuentas de su entidad, c. Se realizaron espacios de diálogo con la ciudadanía. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Medianamente importante 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

V929	G01d	Se publicó información respecto a sus servicios, procedimientos y funcionamiento.	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses, con el proceso de rendición de cuentas de su entidad, d. Se publicó información respecto a sus servicios, procedimientos y funcionamiento. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Medianamente importante 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V981	G01e	Usted fue tenido en cuenta para planear la información que se reportó en la audiencia pública o los espacios de diálogo con la ciudadanía.	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses, con el proceso de rendición de cuentas de su entidad, e. Usted fue tenido en cuenta para planear la información que se reportó en la audiencia pública o los espacios de diálogo con la ciudadanía. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Medianamente importante 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V846	G02	¿Durante los últimos doce meses, usted conoció o participó en alguna acción de rendición de cuentas realizada por su entidad? (como por ejemplo, audiencias públicas, reuniones presenciales o virtuales con ciudadanos, informes de gestión)	discrete	numeric	¿Durante los últimos doce meses, usted conoció o participó en alguna acción de rendición de cuentas realizada por su entidad? (como por ejemplo, audiencias públicas, reuniones presenciales o virtuales con ciudadanos, informes de gestión) 1 Sí 2 No
V857	G03a	Reuniones, foros, mesas temáticas u otros espacios presenciales con la ciudadanía.	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses, ¿asistió a alguna de las siguientes acciones de rendición de cuentas en su entidad? a. Reuniones, foros, mesas temáticas u otros espacios presenciales con la ciudadanía. 1 Sí 2 No
V858	G03b	Publicaciones,boletines con informes de gestión	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses, ¿asistió a alguna de las siguientes acciones de rendición de cuentas en su entidad? b. Publicaciones, boletines con informes de gestión 1 Sí 2 No
V859	G03c	Audiencias públicas	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses, ¿asistió a alguna de las siguientes acciones de rendición de cuentas en su entidad? c. Audiencias públicas 1 Sí 2 No
V860	G03d	Capacitaciones a servidores/as y ciudadanía para la rendición de cuentas.	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses, ¿asistió a alguna de las siguientes acciones de rendición de cuentas en su entidad? d. Capacitaciones a servidores/as y ciudadanía para la rendición de cuentas. 1 Sí 2 No
V861	G03e	Acciones para el diálogo a través de: redes sociales, chats, foros virtuales, blogs, etc.	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses, ¿asistió a alguna de las siguientes acciones de rendición de cuentas en su entidad? e. Acciones para el diálogo a través de: redes sociales, chats, foros virtuales, blogs, etc. 1 Sí 2 No
V1034	G04	¿Cuál considera que es el principal beneficio de la Ley de Transparencia y acceso a la información pública? (Opción de respuesta única)	discrete	numeric	¿Cuál considera que es el principal beneficio de la Ley de Transparencia y acceso a la información pública? (Opción de respuesta única) 1. Fortalecer la democracia. 2. Facilitar la participación ciudadana. 3. Prevenir la corrupción. 4. Mejorar la gestión pública. 5. Mejorar la calidad de vida de la ciudadanía. 6. Facilitar el acceso de los ciudadanos a la información pública. 99. No conoce la Ley de Transparencia y acceso a la información pública. 88. Ninguna de los anteriores.

V928	G05	De los siguientes canales de atención, ¿cuál considera que es el preferido por la ciudadanía para realizar trámites o solicitar servicios en su entidad? (Opción de respuesta única)	discrete	numeric	De los siguientes canales de atención, ¿cuál considera que es el preferido por la ciudadanía para realizar trámites o solicitar servicios en su entidad? (Opción de respuesta única) 1. Oficinas o puntos de atención presencial. 2. Sitio web de la entidad (Internet). 3. Línea Telefónica de atención. 4. Correo postal - cartas. 5. Correo electrónico. 6. Aplicación móvil (App)
V1203	G06	De los siguientes canales de atención, ¿cuál considera que es el preferido por la ciudadanía para realizar trámites o solicitar servicios en su entidad? (Opción de respuesta única)	discrete	numeric	Indique cuál cree que sería la razón por la cual la ciudadanía preferiría realizar trámites o solicitar servicios presencialmente en su entidad (Opción de respuesta única) 1 Hay muchos requisitos que hacen difícil el acceso al trámite o servicio. 2 La información no es clara por los otros canales. 3 Logra el resultado en forma confiable. 4 La atención personal resuelve las dudas de inmediato. 5 Costumbre. 88 Ninguna de las anteriores.
V1012	G07a	Implementó una estrategia de rendición de cuentas a la ciudadanía.	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses, considera que la entidad: a. Implementó una estrategia de rendición de cuentas a la ciudadanía. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Medianamente importante 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V1014	G07b	Explicó a sus servidores/as los alcances y medidas del Plan Anticorrupción y de Atención Ciudadana.	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses, considera que la entidad: b. Explicó a sus servidores/as los alcances y medidas del Plan Anticorrupción y de Atención Ciudadana. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Medianamente importante 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V1013	G07c	Implementó una estrategia para racionalizar sus trámites.	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses, considera que la entidad: c. Implementó una estrategia para racionalizar sus trámites. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Medianamente importante 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V1038	G07d	Implementó una estrategia para mejorar la atención a la ciudadanía.	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses, considera que la entidad: d. Implementó una estrategia para mejorar la atención a la ciudadanía. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Medianamente importante 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar
V1037	G07e	Socializó el mapa de riegos de corrupción de la entidad.	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses, considera que la entidad: e. Socializó el mapa de riegos de corrupción de la entidad. 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Medianamente importante 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

V803	H01	Si tuviera que denunciar un acto de corrupción que ocurriera en su entidad, ¿a qué instancia acudiría primero? (Opción de respuesta única)	discrete	numeric	Si tuviera que denunciar un acto de corrupción que ocurriera en su entidad, ¿a qué instancia acudiría primero? (Opción de respuesta única) 1. La autoridad máxima de la entidad. 2. Su jefe/a inmediato/a. 3. Oficina de control interno 4. Oficina de control interno disciplinario. 5. Oficina de talento humano. 6. La Procuraduría General de la Nación. 7. La Contraloría General de la República. 8. La Fiscalía General de la Nación. 9. Los medios de comunicación. 10. Secretaria de Transparencia. 11. Redes sociales. 88. Ninguna de las anteriores.
V812	H02	Si en su entidad se presentara un caso de corrupción y usted decidiera NO denunciarlo, ¿Cuál sería la principal razón por la que NO lo denunciaría? Si en su entidad se presentara un caso de corrupción y usted decidiera NO denunciarlo, ¿Cuál sería la principal razón por la que NO lo denunciaría?	discrete	numeric	Si en su entidad se presentara un caso de corrupción y usted decidiera NO denunciarlo, ¿Cuál sería la principal razón por la que NO lo denunciaría? 1. Desconoce el procedimiento para hacer la denuncia. 2. Los trámites de la denuncia son complicados 3. Los casos denunciados no se investigan ni castigan 4. Teme ser objeto de represalias laborales 5. Teme ser víctima de represalias contra su integridad o vida 6. Ausencia de mecanismos de denuncia que garanticen la protección del denunciante. 9. Ninguna de las anteriores razones le impediría denunciar
V814	H03	¿En caso de tener que reportar un caso de corrupción, solicitaría medidas de protección como denunciante?	discrete	numeric	¿En caso de tener que reportar un caso de corrupción, solicitaría medidas de protección como denunciante? 1 Si 2 No
V815	H04	De los siguientes factores ¿cuál es el que más puede influir para que se presenten prácticas irregulares en la administración pública? (Opción de respuesta única)	discrete	numeric	De los siguientes factores ¿cuál es el que más puede influir para que se presenten prácticas irregulares en la administración pública? (Opción de respuesta única) 1. Bajos salarios. 2. Falta de controles. 3. Falta de sanción. 4. Vacíos o falta de claridad en la legislación /regulación/ procedimiento/ funciones. 5. Ausencia de valores éticos. 6. Presión de particulares sobre los directivos de la entidad. 7. Presión del superior inmediato. 8. Complejidad de los trámites. 9. Falta de transparencia y acceso a la información. 10. Falta de veeduría ciudadana (control social) 88. Ninguna de los anteriores.
V1204	H05	De los siguientes factores ¿cuál es el que más puede influir para que se presenten prácticas irregulares en la administración pública? (Opción de respuesta única)	discrete	numeric	De los siguientes actores ¿cuál es el que más podría ejercer una influencia indebida en su entidad? (Opción de respuesta única) 1 Gremios y/o grupos económicos. 2 Congresistas. 3 Sindicatos. 4 Altos funcionarios/as del Gobierno nacional. 5 Empresarios/as y/o contratistas. 6 Grupos al margen de la ley. 7 Organismos internacionales. 8 Compañías multinacionales: 9 Diputados. 10 Concejales. 11 Altos funcionarios/as del gobierno departamental / distrital/ municipal. 88 Ninguno de las anteriores. 99 Prefiere no contestar.

V1199	H06	Durante los últimos doce meses, ¿Cuál de las siguientes estrategias fue la más efectiva para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?: (Opción de respuesta única)	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses, ¿Cuál de las siguientes estrategias fue la más efectiva para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?: (Opción de respuesta única) 1. Selección de servidores/as públicos por sistema de méritos. 2. Fortalecimiento de control interno. 3. Racionalización de trámites. 4. Promoción de veedurías ciudadanas. 5. Proceso de rendición de cuentas al ciudadano. 6. Herramientas de medición y monitoreo del cumplimiento de normas anticorrupción. 7. Fortalecimiento de la estrategia para la atención de Peticiones, Quejas y Denuncias. 8. Difusión de los procedimientos y requisitos para acceder a la oferta institucional. 9. Implementación de la Ley de Transparencia y acceso a la información. 10. Implementación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano. 88. Ninguna de las anteriores estrategias fue efectiva. 99. No tiene conocimiento.
V914	FEXPFINAL	Factor de expansión final corregido con el factor de cobertura	discrete	numeric	Factor de expansión final corregido con el factor de cobertura

Código de la región (REGION)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: character

Ancho: 3

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Fuente de información

Directo.

Pregunta literal

Esta variable no se encuentra en el cuestionario, se construye agregando los departamentos en donde se realiza la encuesta en las siguientes regiones de Colombia:

- Bogotá: se asume Bogotá D.C como región, agrupando a la Alcaldía Mayor de Bogotá y las Secretarías Distritales. (todos los códigos 700 y el 811).
- Atlántica e Insular: las gobernaciones de Atlántico, Bolívar, Cesar, Córdoba, La Guajira, Magdalena, Sucre y San Andrés, Providencia y Santa Catalina (8 departamentos) y las alcaldías de Barranquilla, Cartagena, Valledupar, Montería, Riohacha, Santa Marta y Sincelejo (7 alcaldías).
- Oriental: Boyacá, Cundinamarca, Meta, Norte de Santander y Santander (5 departamentos, excluye Bogotá D.C) y las alcaldías de Tunja, Villavicencio, Cúcuta y Bucaramanga (4 alcaldías).
- Central: Antioquia, Caldas, Caquetá, Huila, Quindío, Risaralda y Tolima (7 departamentos) y las alcaldías de Medellín, Manizales, Florencia, Neiva, Armenia, Pereira e Ibagué (7 alcaldías).
- Pacífica: Cauca, Chocó, Nariño y Valle del Cauca (4 departamentos) y las alcaldías de Popayán, Quibdó, Pasto y Cali (4 alcaldías).
- Amazonía / Orinoquía: Arauca, Casanare, Vichada, Putumayo, Amazonas, Guainía, Guaviare y Vaupés (8 departamentos). Se publica como "archivos de uso público" (información muy anonimizada; menor nivel de seguridad) y las alcaldías de Arauca, Yopal, Puerto Carreño, Mocoa, Leticia, Inírida, San José del Guaviare y Mitú (8 alcaldías).

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta no se incluye en el cuestionario:

- Bogotá: se asume Bogotá D.C como región, agrupando a la Alcaldía Mayor de Bogotá y las Secretarías Distritales. (todos los códigos 700 y el 811).
- Atlántica e Insular: las gobernaciones de Atlántico, Bolívar, Cesar, Córdoba, La Guajira, Magdalena, Sucre y San Andrés, Providencia y Santa Catalina (8 departamentos) y las alcaldías de Barranquilla, Cartagena, Valledupar, Montería, Riohacha, Santa Marta y Sincelejo (7 alcaldías).
- Oriental: Boyacá, Cundinamarca, Meta, Norte de Santander y Santander (5 departamentos, excluye Bogotá D.C) y las alcaldías de Tunja, Villavicencio, Cúcuta y Bucaramanga (4 alcaldías).
- Central: Antioquia, Caldas, Caquetá, Huila, Quindío, Risaralda y Tolima (7 departamentos) y las alcaldías de Medellín, Manizales, Florencia, Neiva, Armenia, Pereira e Ibagué (7 alcaldías).
- Pacífica: Cauca, Chocó, Nariño y Valle del Cauca (4 departamentos) y las alcaldías de Popayán, Quibdó, Pasto y Cali (4 alcaldías).
- Amazonía / Orinoquía: Arauca, Casanare, Vichada, Putumayo, Amazonas, Guainía, Guaviare y Vaupés (8 departamentos). Se publica como "archivos de uso público" (información muy anonimizada; menor nivel de seguridad) y las alcaldías de Arauca, Yopal, Puerto Carreño, Mocoa, Leticia, Inírida, San José del Guaviare y Mitú (8 alcaldías).

Cargo que desempeña dentro de la entidad (B02)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Descripción

Directivo: servidores públicos con funciones de dirección general, formulación de políticas institucionales y adopción de planes, programas y proyectos.

Asesor: servidores públicos con funciones orientadas a asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos del nivel directivo.

Profesional: agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de conocimientos propios de cualquier carrera profesional reconocida por la ley. Según su complejidad y competencias exigidas les puedan corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Técnico: comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Asistencial: 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.

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Cargo que desempeña dentro de la entidad:

1. Directivo
2. Asesor
3. Profesional
4. Técnico
5. Asistencial

Instrucciones de entrevista

Corresponde al nivel de cargo de cada uno de los servidores encuestados.

Por favor verifique con la selección de la muestra que el nivel marcado corresponda a cada servidor, de la siguiente manera.

Directivo: servidores públicos con funciones de dirección general, formulación de políticas institucionales y adopción de planes, programas y proyectos.

Asesor: servidores públicos con funciones orientadas a asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos del nivel directivo.

Profesional: agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de conocimientos propios de cualquier carrera profesional reconocida por la ley. Según su complejidad y competencias exigidas les puedan corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Técnico: comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Asistencial: 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.

Tiempo de servicio en la entidad (B03)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numerico
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Tiempo de servicio en la entidad:

1. De 6 meses a hasta 2 años
2. Más de 2 hasta 6 años
3. Más de 6 hasta 11 años
4. Más de 11 hasta 16 años
5. Más de 16 años

Instrucciones de entrevista

A partir de esta pregunta los funcionarios comenzaran el diligenciamiento. Esta pregunta permite conocer el tiempo de permanencia del encuestado en la entidad.

Debe seleccionar sólo una opción.

Sexo (B04)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Sexo:

1. Hombre
2. Mujer

Instrucciones de entrevista

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

Nivel educativo más alto alcanzado (B05)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Nivel educativo más alto alcanzado:

- 1 Ninguno
- 2 Preescolar a primaria (prejardín a 5°)
- 3 Básica Secundaria (6° - 9°)
- 4 Media (10° - 13°)
- 5 Técnico
- 6 Tecnológico
- 7 Universitario
- 8 Especialización
- 9 Maestría
- 10 Doctorado

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta determina el nivel educativo más alto alcanzado por el encuestado. Debe seleccionar sólo una opción. Ejemplo: Un servidor que curse una carrera universitaria y aún no se halla graduado, se encuentra en la categoría de universitario sin título.

¿Cuántos años cumplidos tiene? (B06)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0
Rango: 15-99

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

¿Cuántos años cumplidos tiene?
Campo numérico valido entre 15 y 99

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta determina la edad del encuestado(a).
La pregunta hace explícita la solicitud de informar sobre los años cumplidos al momento de diligenciar la encuesta. El rango valido para esta pregunta se encuentra entre 18 y 99 años

¿En su cargo ejerce funciones de jefatura o supervisión de personal? (B07)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

¿En su cargo ejerce funciones de jefatura o supervisión de personal?

1. Si
2. No

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta busca identificar a los servidores/as que ejercen funciones que impliquen contar con personal a su cargo y ejercer seguimiento sobre ellos

Comprendo claramente la misión y los objetivos de mi entidad (C01a)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en lo que hace en su entidad ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?
a. Comprendo claramente la misión y los objetivos de mi entidad:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al conocimiento que tiene los servidores/as sobre la misión de la entidad, su quehacer, metas y objetivos y cómo desde su trabajo aportan a su consecución.
Los literales de esta pregunta se refieren al grado de acuerdo o desacuerdo del servidor(a) respecto a la comprensión tanto de la entidad como de su aporte a la misma.

a. Comprendo claramente la misión y los objetivos de mi entidad: percepción que tiene cada servidor(a) acerca de su conocimiento sobre el quehacer de la entidad.

Comprendo claramente cómo mi trabajo contribuye a la misión y los objetivos de mi entidad (C01b)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en lo que hace en su entidad ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?

b. Comprendo claramente cómo mi trabajo contribuye a la misión y los objetivos de mi entidad:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al conocimiento que tiene los servidores/as sobre la misión de la entidad, su quehacer, metas y objetivos y cómo desde su trabajo aportan a su consecución.
Los literales de esta pregunta se refieren al grado de acuerdo o desacuerdo del servidor(a) respecto a la comprensión tanto de la entidad como de su aporte a la misma.

b. Comprendo claramente cómo mi trabajo contribuye a la misión y los objetivos de mi entidad: percepción que tiene cada servidor(a) acerca del aporte de su labor para alcanzar las metas trazadas por la entidad.

Tengo suficiente autonomía para decidir cómo hago mi trabajo (C01c)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en lo que hace en su entidad ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?

c. Tengo suficiente autonomía para decidir cómo hago mi trabajo:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al conocimiento que tiene los servidores/as sobre la misión de la entidad, su quehacer, metas y objetivos y cómo desde su trabajo aportan a su consecución.

Los literales de esta pregunta se refieren al grado de acuerdo o desacuerdo del servidor(a) respecto a la comprensión tanto de la entidad como de su aporte a la misma.

c. Tengo suficiente autonomía para decidir cómo hago mi trabajo: percepción del servidor/a sobre la independencia que tiene respecto a la forma de hacer su trabajo.

Me alientan a generar nuevas y mejores formas de hacer las cosas (C01d)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en lo que hace en su entidad ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?

d. Me alientan a generar nuevas y mejores formas de hacer las cosas:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al conocimiento que tiene los servidores/as sobre la misión de la entidad, su quehacer, metas y objetivos y cómo desde su trabajo aportan a su consecución.

Los literales de esta pregunta se refieren al grado de acuerdo o desacuerdo del servidor(a) respecto a la comprensión tanto de la entidad como de su aporte a la misma.

d. Me alientan a generar nuevas y mejores formas de hacer las cosas: percepción del servidor/a sobre la existencia de un entorno propicio para la innovación en su trabajo.

Lo que hago en mi trabajo es muy interesante (C01e)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en lo que hace en su entidad ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?

e. Lo que hago en mi trabajo es muy interesante:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al conocimiento que tiene los servidores/as sobre la misión de la entidad, su quehacer, metas y objetivos y cómo desde su trabajo aportan a su consecución.
Los literales de esta pregunta se refieren al grado de acuerdo o desacuerdo del servidor(a) respecto a la comprensión tanto de la entidad como de su aporte a la misma.

e. Lo que hago en mi trabajo es muy interesante: percepción del servidor/a sobre emociones que su trabajo les puede generar.

Correspondieron con las funciones de mi cargo (C02a)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en las actividades que realiza en su trabajo, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?

a. Correspondieron con las funciones de mi cargo:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Post-pregunta

Pensando en las y los directivos de su entidad, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones?

b. Implementaron acciones para mejorar el clima laboral en la entidad.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Los literales de esta pregunta se refieren al grado de acuerdo o desacuerdo del servidor(a) respecto a la satisfacción y emociones que despiertan su labor en la entidad.as, que terminan por impedir que los grupos de trabajo se constituyan en canales de innovación y mejoramiento continuo del trabajo.

a. Correspondieron con las funciones de mi cargo: las actividades que hace el servidor/a en su trabajo corresponden con lo estipulado en su manual de funciones.

Contribuyeron a mi crecimiento profesional (C02b)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en las actividades que realiza en su trabajo, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?

b. Contribuyeron a mi crecimiento profesional:

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Post-pregunta

Pensando en las y los directivos de su entidad, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones?

c. Promovieron estrategias de innovación en la entidad.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Los literales de esta pregunta se refieren al grado de acuerdo o desacuerdo del servidor(a) respecto a la satisfacción y emociones que despiertan su labor en la entidad.as, que terminan por impedir que los grupos de trabajo se constituyan en canales de innovación y mejoramiento continuo del trabajo.

b. Contribuyeron a mi crecimiento profesional: sensación de satisfacción al poder desarrollar la actividad profesional en la cual el servidor/a se ha formado.

Estimularon mi capacidad de innovación (C02c)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en las actividades que realiza en su trabajo, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?

c. Estimularon mi capacidad de innovación:

5 Totalmente de acuerdo
4 De acuerdo
3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
2 En desacuerdo
1 Totalmente en desacuerdo
9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Post-pregunta

Pensando en las y los directivos de su entidad, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones?

d. Tengo confianza en las decisiones que toman.

5 Totalmente de acuerdo
4 De acuerdo
2 En desacuerdo
1 Totalmente en desacuerdo
9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Los literales de esta pregunta se refieren al grado de acuerdo o desacuerdo del servidor(a) respecto a la satisfacción y emociones que despiertan su labor en la entidad.as, que terminan por impedir que los grupos de trabajo se constituyan en canales de innovación y mejoramiento continuo del trabajo.

c. Estimularon mi capacidad de innovación: la percepción del servidor/a acerca de si en su entidad se potencian sus facultades intelectuales para crear nuevas formas de efectuar las actividades y con ello incrementar la productividad laboral.

Estoy conforme con la carga laboral asignada (C02d)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en las actividades que realiza en su trabajo, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?

d. Estoy conforme con la carga laboral asignada:

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Los literales de esta pregunta se refieren al grado de acuerdo o desacuerdo del servidor(a) respecto a la satisfacción y emociones que despiertan su labor en la entidad.as, que terminan por impedir que los grupos de trabajo se constituyan en canales de innovación y mejoramiento continuo del trabajo.

d. Estoy conforme con la carga laboral asignada: el encuestado/a está de acuerdo con la cantidad de trabajo que su empleador le encomienda.

Tengo las competencias necesarias para cumplir con mi trabajo efectivamente (C02e)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en las actividades que realiza en su trabajo, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?

e. Tengo las competencias necesarias para cumplir con mi trabajo efectivamente:

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Los literales de esta pregunta se refieren al grado de acuerdo o desacuerdo del servidor(a) respecto a la satisfacción y emociones que despiertan su labor en la entidad.as, que terminan por impedir que los grupos de trabajo se constituyan en canales de innovación y mejoramiento continuo del trabajo.

e. Tengo las competencias necesarias para cumplir con mi trabajo efectivamente: busca identificar si el servidor/a considera que tiene el conocimiento suficiente para realizar bien sus labores.

Recibí la capacitación necesaria para hacer mi trabajo efectivamente (C02f)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en las actividades que realiza en su trabajo, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?

f. Recibí la capacitación necesaria para hacer mi trabajo efectivamente:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Los literales de esta pregunta se refieren al grado de acuerdo o desacuerdo del servidor(a) respecto a la satisfacción y emociones que despiertan su labor en la entidad.as, que terminan por impedir que los grupos de trabajo se constituyan en canales de innovación y mejoramiento continuo del trabajo.

f. Recibí la capacitación necesaria para hacer mi trabajo efectivamente: busca identificar si el servidor/a considera que la entidad le ha brindado la suficiente capacitación para realizar las labores asignadas en función de cargo.

Estoy satisfecho con mi trabajo (C03a)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en su trabajo ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?

a. Estoy satisfecho con mi trabajo:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta busca identificar las sensaciones que produce en el servidor/a desempeñar sus funciones en una entidad pública.

Los literales de esta pregunta se refieren al grado de acuerdo o desacuerdo del servidor/a respecto a la satisfacción y emociones que despiertan su labor en la entidad.

a. Estoy satisfecho con mi trabajo: hace referencia a la sensación de satisfacción que produce en el trabajador/a desempeñar sus funciones tal como lo hace.

Estoy orgulloso del trabajo que hago (C03b)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en su trabajo ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?

b. Estoy orgulloso del trabajo que hago:

5 Totalmente de acuerdo
4 De acuerdo
3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
2 En desacuerdo
1 Totalmente en desacuerdo
9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Post-pregunta

Pensando en las y los directivos de su entidad, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones?

c. Promovieron estrategias de innovación en la entidad.

5 Totalmente de acuerdo
4 De acuerdo
2 En desacuerdo
1 Totalmente en desacuerdo
9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta busca identificar las sensaciones que produce en el servidor/a desempeñar sus funciones en una entidad pública.

Los literales de esta pregunta se refieren al grado de acuerdo o desacuerdo del servidor/a respecto a la satisfacción y emociones que despiertan su labor en la entidad.

b. Estoy orgulloso del trabajo que hago: estimación sobre sí mismo producida por el desempeño de las funciones que realiza como parte de su trabajo en la entidad.

Me siento feliz de trabajar en esta entidad (C03c)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en su trabajo ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?

c. Me siento feliz de trabajar en esta entidad:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Post-pregunta

Pensando en las y los directivos de su entidad, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones?

d. Tengo confianza en las decisiones que toman.

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta busca identificar las sensaciones que produce en el servidor/a desempeñar sus funciones en una entidad pública.

Los literales de esta pregunta se refieren al grado de acuerdo o desacuerdo del servidor/a respecto a la satisfacción y emociones que despiertan su labor en la entidad.

c. Me siento feliz de trabajar en esta entidad: busca conocer si los servidores/as sienten felicidad por el hecho de pertenecer a una entidad pública

Estoy dispuesto extender mi jornada para terminar un trabajo pendiente (C03d)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en su trabajo ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?

d. Estoy dispuesto extender mi jornada para terminar un trabajo pendiente:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta busca identificar las sensaciones que produce en el servidor/a desempeñar sus funciones en una entidad pública.

Los literales de esta pregunta se refieren al grado de acuerdo o desacuerdo del servidor/a respecto a la satisfacción y emociones que despiertan su labor en la entidad.

d. Estoy dispuesto extender mi jornada para terminar un trabajo pendiente: busca identificar actitudes orientadas a dar un esfuerzo adicional para el cumplimiento de las actividades laborales. En este caso relacionada con el tiempo que dedica al cumplimiento de tareas

Doy mi mejor esfuerzo para cumplir con mi trabajo, sin importar las dificultades que existen (C03e)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en su trabajo ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?

e. Doy mi mejor esfuerzo para cumplir con mi trabajo, sin importar las dificultades que existen:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta busca identificar las sensaciones que produce en el servidor/a desempeñar sus funciones en una entidad pública.

Los literales de esta pregunta se refieren al grado de acuerdo o desacuerdo del servidor/a respecto a la satisfacción y emociones que despiertan su labor en la entidad.

e. Doy mi mejor esfuerzo para cumplir con mi trabajo, sin importar las dificultades que existen: busca identificar actitudes orientadas a dar un esfuerzo adicional para el cumplimiento de las actividades laborales.

En este caso relacionada con la disposición a superar obstáculos que se pueden presentar en el cumplimiento de sus funciones.

Me exigieron cumplir con tareas por fuera de mi horario laboral (C03f)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en su trabajo ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?

f. Me exigieron cumplir con tareas por fuera de mi horario laboral

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta busca identificar las sensaciones que produce en el servidor/a desempeñar sus funciones en una entidad pública.

Los literales de esta pregunta se refieren al grado de acuerdo o desacuerdo del servidor/a respecto a la satisfacción y emociones que despiertan su labor en la entidad.

f. Me exigieron cumplir con tareas por fuera de mi horario laboral: busca conocer la percepción de los servidores/as sobre situaciones en donde debieron realizar labores en horarios adicionales a su jornada de trabajo por solicitud de un tercero.

Al realizar una tarea que le han asignado ¿cuál de los siguientes aspectos considera que es más importante? (C04)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Casos válidos: 0

Formato: numeric

Inválido: 0

Ancho: 1

Decimales: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Al realizar una tarea que le han asignado ¿cuál de los siguientes aspectos considera que es más importante?

1. Entregarla en el menor tiempo posible.
2. Emplear la menor cantidad de recursos.
3. Entregar un producto de alta calidad.
4. Satisfacer las expectativas de quien le asignó la tarea.
5. Cumplir con la normatividad vigente.
88. Ninguna de las anteriores.

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta indaga por la percepción de los servidores/as sobre el aspecto que consideran más importante al afrontar una labor que les ha sido asignada. Es una pregunta de opción única de respuesta.

¿Su trabajo en la entidad le permite mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral? (C05)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Casos válidos: 0

Formato: numeric

Inválido: 0

Ancho: 1

Decimales: 0

Descripción

Crecimiento personal comprende aspectos básicos para una buena vida: salud, educación, seguridad, buena posición económica, buenas relaciones sociales y tranquilidad entre otros aspectos.

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

¿Su trabajo en la entidad le permite mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral?

1. Sí
2. NO
9. Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta busca conocer la percepción de los servidores/as sobre la existencia de balance entre los diferentes aspectos de su vida debido a su trabajo.

He tenido dificultades para cumplir con mis responsabilidades familiares debido al tiempo que dedico al trabajo (C06a)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en su vida personal y familiar, en los últimos doce meses usted: ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?

a. He tenido dificultades para cumplir con mis responsabilidades familiares debido al tiempo que dedico al trabajo:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta indaga por la percepción de los servidores/as sobre el tiempo del cual disponen para dedicar a actividades familiares o personales.

a. He tenido dificultades para cumplir con mis responsabilidades familiares debido al tiempo que dedico al trabajo: hace referencia a problemática que han experimentado los encuestados/as en su turno familiar ocasionadas por su trabajo.

He tenido el tiempo suficiente para compartir con mis familiares o seres queridos (C06b)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en su vida personal y familiar, en los últimos doce meses usted: ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?

b. He tenido el tiempo suficiente para compartir con mis familiares o seres queridos:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta indaga por la percepción de los servidores/as sobre el tiempo del cual disponen para dedicar a actividades familiares o personales.

b. He tenido el tiempo suficiente para compartir con mis familiares o seres queridos: percepción frente a la cantidad de tiempo de pueden estar con las personas cercanas.

He dedicado tiempo suficiente a mis aficiones, intereses y cuidado personal (C06c)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en su vida personal y familiar, en los últimos doce meses usted: ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?

c. He dedicado tiempo suficiente a mis aficiones, intereses y cuidado personal:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta indaga por la percepción de los servidores/as sobre el tiempo del cual disponen para dedicar a actividades familiares o personales.

c. He dedicado tiempo suficiente a mis aficiones, intereses y cuidado personal: percepción frente a la cantidad de tiempo de pueden dedicarse a sí mismos los encuestados/as

Accedió a algún programa de bienestar social en su entidad. (C07a)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses...

a. Accedió a algún programa de bienestar social en su entidad.

- 1 Sí
- 2 No

Instrucciones de entrevista

La pregunta de esta sección tiene como objetivo identificar el acceso de las y los servidores públicos a algunos incentivos o reconocimientos por su labor establecidos por la ley.

a. Accedió a algún programa de bienestar social en su entidad: participó en actividades deportivas, recreativas, vacacionales, artísticas, culturales, de promoción y prevención de salud, de capacitación informal, de promoción de programas de vivienda, promovidas por la entidad.

Recibió algún incentivo o estímulo por su trabajo. (C07b)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses...

b. Recibió algún incentivo o estímulo por su trabajo.

1 Sí
2 No

Instrucciones de entrevista

La pregunta de esta sección tiene como objetivo identificar el acceso de las y los servidores públicos a algunos incentivos o reconocimientos por su labor establecidos por la ley.

b. Recibió algún incentivo o estímulo por su trabajo: en el Decreto 1083 de 2015 se refieren incentivos de tipo pecuniario (reconocimientos económicos) o no pecuniarios (como ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas, reconocimientos públicos, entre otros)

Participó en alguna jornada de inducción o reintucción de su entidad (C07c)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses...

c. Participó en alguna jornada de inducción o reintucción de su entidad

1 Sí
2 No

Instrucciones de entrevista

La pregunta de esta sección tiene como objetivo identificar el acceso de las y los servidores públicos a algunos incentivos o reconocimientos por su labor establecidos por la ley.

c. Participó en alguna jornada de inducción o reintucción de su entidad: una capacitación sobre el funcionamiento, organización y procesos básicos de la entidad dirigida a sus trabajadores nuevos o antiguos.

Se benefició de horarios flexibles en su jornada laboral. (C07d)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses...

d. Se benefició de horarios flexibles en su jornada laboral.

1 Sí
 2 No

Instrucciones de entrevista

La pregunta de esta sección tiene como objetivo identificar el acceso de las y los servidores públicos a algunos incentivos o reconocimientos por su labor establecidos por la ley.

d. Se benefició de horarios flexibles en su jornada laboral: Con el Decreto 1083 de 2015, (artículo 2.2.5.5.53) se faculta a las entidades para implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores. Con esto la entidad puede modificar los horarios de ingreso y salida de las y los servidores, siempre y cuando garanticen su jornada laboral y no se afecte la atención en la entidad.

Realizó alguna forma de teletrabajo en su entidad. (C07e)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses...

e. Realizó alguna forma de teletrabajo en su entidad.

1 Sí
 2 No

Instrucciones de entrevista

La pregunta de esta sección tiene como objetivo identificar el acceso de las y los servidores públicos a algunos incentivos o reconocimientos por su labor establecidos por la ley.

e. Realizó alguna forma de trabajo en casa o teletrabajo en su entidad: busca identificar las y los servidores que han optado por el uso de tecnologías de la información para ejercer sus funciones, reduciendo la necesidad de estar presencialmente en las instalaciones de la entidad. El Artículo 2º de la Ley 1221 de 2008, define el teletrabajo como “una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o la prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.”

Accedió a algún beneficio del Programa Servimos. (C07f)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses...

e. Realizó alguna forma de teletrabajo en su entidad.

1 Sí
 2 No

Instrucciones de entrevista

La pregunta de esta sección tiene como objetivo identificar el acceso de las y los servidores públicos a algunos incentivos o reconocimientos por su labor establecidos por la ley.

f. Accedió a algún beneficio del Programa Servimos: es una iniciativa del DAFP mediante la cual se establecen alianzas públicas, mixtas y privadas para ofrecer a servidores y contratistas del Estado beneficios para el acceso a bienes y servicios en salud, turismo y recreación, educación, cultura y medio ambiente y seguros.

Cambios en la estructura de su entidad, área, dependencia. (C08a)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses ha experimentado alguna de las siguientes situaciones...

a. Cambios en la estructura de su entidad, área, dependencia.

1 Sí
 2 No

Instrucciones de entrevista

La pregunta de esta sección tiene como objetivo identificar situaciones que representan un cambio en las condiciones de trabajo de las y los servidores y en consecuencia pueden afectar el desarrollo de sus funciones.

a. Cambios en la estructura de su entidad, área, dependencia: modificaciones en la estructura organizacional de la entidad que pueden afectar los niveles jerárquicos, los procedimientos para la toma de decisiones o la gestión de recursos.

Cambio de su jefe/a inmediato. (C08b)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses ha experimentado alguna de las siguientes situaciones...

b. Cambio de su jefe/a inmediato.

1 Sí

2 No

Instrucciones de entrevista

La pregunta de esta sección tiene como objetivo identificar situaciones que representan un cambio en las condiciones de trabajo de las y los servidores y en consecuencia pueden afectar el desarrollo de sus funciones.

b. Cambio de su jefe/a inmediato: rotación en la persona encargada de supervisar las funciones de las y los servidores.

Cambio en sus funciones y/o responsabilidades. (C08c)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses ha experimentado alguna de las siguientes situaciones...

c. Cambio en sus funciones y/o responsabilidades.

1 Sí

2 No

Instrucciones de entrevista

La pregunta de esta sección tiene como objetivo identificar situaciones que representan un cambio en las condiciones de trabajo de las y los servidores y en consecuencia pueden afectar el desarrollo de sus funciones.

c. Cambio en sus funciones y/o responsabilidades: durante el año fueron modificadas o ampliadas las funciones a cargo del servidor(a), debido a situaciones como un encargo, ausencia de personal o al aumento de la carga laboral.

Cambio en su equipo de trabajo. (C08d)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses ha experimentado alguna de las siguientes situaciones...

d. Cambio en su equipo de trabajo.

1 Sí

2 No

Instrucciones de entrevista

La pregunta de esta sección tiene como objetivo identificar situaciones que representan un cambio en las condiciones de trabajo de las y los servidores y en consecuencia pueden afectar el desarrollo de sus funciones.

d. Cambio en su equipo de trabajo: rotación de personas que conforman los equipos de trabajo y que afectan directamente el ejercicio de las funciones del servidor(a).

Cambio en los horarios de trabajo. (C08e)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses ha experimentado alguna de las siguientes situaciones...

e. Cambio en los horarios de trabajo.

1 Sí

2 No

Instrucciones de entrevista

La pregunta de esta sección tiene como objetivo identificar situaciones que representan un cambio en las condiciones de trabajo de las y los servidores y en consecuencia pueden afectar el desarrollo de sus funciones.

e. Cambio en los horarios de trabajo: modificaciones al horario normal de trabajo que pueden reflejarse en la hora de ingreso y salida de la entidad o en un mayor tiempo laborado.

Cambio en las tecnologías utilizadas para trabajar. (equipos, aplicaciones, software) (C08f)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses ha experimentado alguna de las siguientes situaciones...

f. Cambio en las tecnologías utilizadas para trabajar. (equipos, aplicaciones, software):

1 Sí

2 No

Instrucciones de entrevista

La pregunta de esta sección tiene como objetivo identificar situaciones que representan un cambio en las condiciones de trabajo de las y los servidores y en consecuencia pueden afectar el desarrollo de sus funciones.

f. Cambio en las tecnologías utilizadas para trabajar. (equipos, aplicaciones, software): innovaciones en las herramientas tecnológicas necesarias para el cumplimiento de sus labores.

Cambio en las competencias o habilidades requeridas por la entidad (C08g)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses ha experimentado alguna de las siguientes situaciones...

g. Cambio en las competencias o habilidades requeridas por la entidad:

1 Sí
2 No

Instrucciones de entrevista

La pregunta de esta sección tiene como objetivo identificar situaciones que representan un cambio en las condiciones de trabajo de las y los servidores y en consecuencia pueden afectar el desarrollo de sus funciones.

g. Cambio en las competencias o habilidades requeridas por la entidad: necesidad de nuevas capacidades en los servidores/as para el cumplimiento de las funciones, como conocimientos, experiencia, habilidades blandas, etc.

los últimos doce meses? (C09)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pre-pregunta

C08. Durante los últimos doce meses ha experimentado alguna de las siguientes situaciones...

Esta pregunta solo es contestada por quienes en la pregunta C8 manifestaron experimentar al menos una situación de cambio laboral durante los últimos doce meses. La pregunta tiene como objetivo conocer la percepción sobre el nivel de dificultad que, en general, representaron estos cambios para el servidor/a.

Pregunta literal

Qué tan fácil o difícil fue adaptarse a los cambios laborales que vivió durante los últimos doce meses?

1 Muy fácil
2 Fácil
3 Ni fácil ni difícil
4 Difícil
5 Muy difícil
99 Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta solo es contestada por quienes en la pregunta C8 manifestaron experimentar al menos una situación de cambio laboral durante los últimos doce meses. La pregunta tiene como objetivo conocer la percepción sobre el nivel de dificultad que, en general, representaron estos cambios para el servidor/a.

Contó con la información necesaria para desempeñar su trabajo (C10a)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses, en su entidad...:

a. Contó con la información necesaria para desempeñar su trabajo:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

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

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

a. Contó con la información necesaria para desempeñar su trabajo: no tiene restricción para el acceso a la información requerida en el ejercicio de las funciones.

El suministro de implementos de trabajo fue suficiente para cumplir con las labores asignadas (C10b)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses, en su entidad...:

b. El suministro de implementos de trabajo fue suficiente para cumplir con las labores asignadas:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

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

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

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

Las tecnologías de información y comunicación de su entidad fueron adecuadas para las tareas encomendadas (C10c)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses, en su entidad...:

c. Las tecnologías de información y comunicación de su entidad fueron adecuadas para las tareas encomendadas:

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

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

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

c. Las tecnologías de información y comunicación de su entidad fueron adecuadas para las tareas encomendadas: conjunto de instrumentos, herramientas y medios de comunicación como la telefonía, los computadores, el correo electrónico y la internet, que permiten comunicarse entre sí a las personas u organizaciones

Durante los últimos doce meses su modalidad de trabajo ha sido principalmente: (C11)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses su modalidad de trabajo ha sido principalmente:

1 Presencial (asiste a la oficina o lugar habitual de trabajo)

2 Remoto (Teletrabajo)

Instrucciones de entrevista

En el marco de la pandemia del Covid-19 y las recomendaciones relacionadas con el distanciamiento social, muchos servidores/as del Estado cambiaron la forma en la cual desempeñaron sus funciones a través del trabajo remoto o el teletrabajo. En este sentido, la pregunta indaga por la principal modalidad en la cual han ejercido su trabajo durante los últimos doce meses, considerando si la mayor parte de este tiempo ha realizado sus funciones de manera presencial(asistiendo a su lugar de trabajo) o de manera remota (desde su hogar u otro lugar diferente a su lugar habitual de trabajo).

Tiene un ambiente físico seguro (ergonomía) (C12a)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en su principal modalidad de trabajo durante los últimos doce meses, considera que su espacio de trabajo...

a. Tiene un ambiente físico seguro (ergonomía):

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Las respuestas a este bloque de pregunta se realizan en función de la respuesta a la pregunta C11, considerando las condiciones para el espacio de trabajo en el cual principalmente ha ejercido sus labores el servidor/a durante el último año.

a. Tiene un ambiente físico seguro (ergonomía): hacer referencia a las condiciones de seguridad de su puesto de trabajo considerando aspectos que orientados al bienestar y salud del servidor/a.

Tiene una iluminación adecuada: (C12b)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando ePensando en su principal modalidad de trabajo durante los últimos doce meses, considera que su espacio de trabajo...

b. Tiene una iluminación adecuada:

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Las respuestas a este bloque de pregunta se realizan en función de la respuesta a la pregunta C11, considerando las condiciones para el espacio de trabajo en el cual principalmente ha ejercido sus labores el servidor/a durante el último año.

b. Tiene una iluminación adecuada: su espacio de trabajo cuenta con luz suficiente para ver sin dificultades las tareas que realiza.

Tiene suficiente ventilación (C12c)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en su principal modalidad de trabajo durante los últimos doce meses, considera que su espacio de trabajo...

c. Tiene suficiente ventilación:

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Las respuestas a este bloque de pregunta se realizan en función de la respuesta a la pregunta C11, considerando las condiciones para el espacio de trabajo en el cual principalmente ha ejercido sus labores el servidor/a durante el último año.

c. Tiene suficiente ventilación: relacionado con la calidad del aire que respira el servidor/a durante su jornada laboral y las condiciones renovación y circulación de aire en su espacio de trabajo.

Es un espacio libre de contaminación auditiva (ruido) (C12d)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en su principal modalidad de trabajo durante los últimos doce meses, considera que su espacio de trabajo...

d. Es un espacio libre de contaminación auditiva (ruido):

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Las respuestas a este bloque de pregunta se realizan en función de la respuesta a la pregunta C11, considerando las condiciones para el espacio de trabajo en el cual principalmente ha ejercido sus labores el servidor/a durante el último año.

d. Es un espacio libre de contaminación auditiva (ruido): ausencia de ruidos que perturben la concentración o generen molestias o daños para la salud de los servidores/as.

Permanece ordenado y limpio: (C12e)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en su principal modalidad de trabajo durante los últimos doce meses, considera que su espacio de trabajo...

e. Permanece ordenado y limpio:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Las respuestas a este bloque de pregunta se realizan en función de la respuesta a la pregunta C11, considerando las condiciones para el espacio de trabajo en el cual principalmente ha ejercido sus labores el servidor/a durante el último año.

e. Permanece ordenado y limpio: hace referencia a condiciones de aseo y organización en el espacio de trabajo que facilitan el desempeño de las funciones

Durante los últimos tres meses, en promedio, ¿cuántas veces por semana ha ido presencialmente a su lugar habitual de trabajo? (C13)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos tres meses, en promedio, ¿cuántas veces por semana ha ido presencialmente a su lugar habitual de trabajo?

- 1 Ninguna.
- 2 Ocasionalmente (Menos de una vez por semana)
- 3 1 vez por semana.
- 4 De 2 a 4 veces por semana.
- 5 Todos los días de la semana.

Instrucciones de entrevista

La pregunta indaga por la frecuencia (en términos de promedio) en la cual el servidor/a ha acudido presencialmente a su lugar de trabajo durante los últimos tres meses. Tenga en cuenta que existe un filtro para quienes responden la opción “todos los días de la semana”, los cuales pasan a responder la pregunta C17.

¿Cuál es la principal dificultad que se le ha presentado a la hora de trabajar remotamente? (Opción de respuesta única) (C14)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pre-pregunta

Durante los últimos tres meses, en promedio, ¿cuántas veces por semana ha ido presencialmente a su lugar habitual de trabajo?

Tenga en cuenta que existe un filtro para quienes responden las opciones 1 a 4 en la pregunta C13.

Pregunta literal

¿Cuál es la principal dificultad que se le ha presentado a la hora de trabajar remotamente? (Opción de respuesta única)

- 1 Algunas de mis funciones solo se pueden efectuar de manera presencial.
- 2 No tengo el equipo adecuado para hacer mi trabajo desde el lugar donde teletrabajo (por ejemplo, computador)
- 3 No tengo un espacio de trabajo físico adecuado en casa.
- 4 Fallas frecuentes con mi conexión a internet
- 88 No he tenido dificultades para trabajar remotamente.

Instrucciones de entrevista

Este bloque de preguntas está dirigido a quienes no están asistiendo todos los días presencialmente a sus sitios habituales de trabajo e indaga por la principal dificultad que se le ha presentado al trabajar de manera remota.

¿Su entidad ha realizado una verificación de seguridad y salud de su espacio de teletrabajo? Ejemplo: una verificación de si su espacio de teletrabajo le permite trabajar en una posición física adecuada, sin generar fatiga visual o dolor de espalda. (Opción de respuesta única) (C15)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pre-pregunta

Durante los últimos tres meses, en promedio, ¿cuántas veces por semana ha ido presencialmente a su lugar habitual de trabajo?

Tenga en cuenta que existe un filtro para quienes responden las opciones 1 a 4 en la pregunta C13.

Pregunta literal

¿Su entidad ha realizado una verificación de seguridad y salud de su espacio de teletrabajo?

Ejemplo: una verificación de si su espacio de teletrabajo le permite trabajar en una posición física adecuada, sin generar fatiga visual o dolor de espalda. (Opción de respuesta única)

1 Si

2 No, pero me han orientado sobre cómo realizar una autoevaluación de seguridad

3 No

Post-pregunta

¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones sobre su remuneración?

a. Mi remuneración es suficiente para mantener mi hogar.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

De acuerdo la Ley 1221 y el Decreto 884 de 2012 la inspección de ergonomía es obligatoria para todos los servidores que ejercen sus funciones bajo la modalidad de teletrabajo. Dado que la ley no contempla el caso del trabajo remoto o en casa no hay exigencia con respecto a este tipo de inspecciones, aunque como parte de las acciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud, es posible que al interior de las organizaciones se realicen acciones de capacitación y acompañamiento sobre temas de ergonomía y seguridad en el puesto de trabajo.

Estoy más distraída/o de mis deberes laborales en el lugar donde desarrollo el teletrabajo que en la oficina (o mi lugar de trabajo habitual): (C16a)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pre-pregunta

Durante los últimos tres meses, en promedio, ¿cuántas veces por semana ha ido presencialmente a su lugar habitual de trabajo?

Tenga en cuenta que existe un filtro para quienes responden las opciones 1 a 4 en la pregunta C13.

Pregunta literal

Frente al teletrabajo, indique hasta qué punto está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones:

a. Estoy más distraída/o de mis deberes laborales en el lugar donde desarrollo el teletrabajo que en la oficina (o mi lugar de trabajo habitual):

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

El siguiente bloque de preguntas está orientado a identificar las sensaciones, emociones y percepciones experimentadas por los servidores/as durante el trabajo remoto.

a. Estoy más distraída/o de mis deberes laborales en en el lugar donde desarrollo el teletrabajo que en la oficina (o mi lugar de trabajo habitual): factores relacionados con el entorno familiar, la falta de supervisión u otras actividades que dificultan la concentración del servidor/a.

Me siento más ansiosa/o teletrabajando que en la oficina (o mi lugar de trabajo habitual): (C16b)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pre-pregunta

Durante los últimos tres meses, en promedio, ¿cuántas veces por semana ha ido presencialmente a su lugar habitual de trabajo?

Tenga en cuenta que existe un filtro para quienes responden las opciones 1 a 4 en la pregunta C13.

Pregunta literal

Frente al teletrabajo, indique hasta qué punto está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones:

b. Me siento más ansiosa/o teletrabajando que en la oficina (o mi lugar de trabajo habitual):

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Post-pregunta

Pensando en las y los directivos de su entidad, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones?

c. Promovieron estrategias de innovación en la entidad.

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

El siguiente bloque de preguntas está orientado a identificar las sensaciones, emociones y percepciones experimentadas por los servidores/as durante el trabajo remoto.

b. Me siento más ansiosa/o teletrabajando que en la oficina (o mi lugar de trabajo habitual): preocupaciones persistentes o sentimientos de nerviosismo, temor o pánico ocasionados por la experiencia de trabajo en casa.

Soy más productiva/o cuando teletrabajo que en la oficina (o mi lugar de trabajo habitual) (C16c)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pre-pregunta

Durante los últimos tres meses, en promedio, ¿cuántas veces por semana ha ido presencialmente a su lugar habitual de trabajo?

Tenga en cuenta que existe un filtro para quienes responden las opciones 1 a 4 en la pregunta C13.

Pregunta literal

Frente al teletrabajo, indique hasta qué punto está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones:

c. Soy más productiva/o cuando teletrabajo que en la oficina (o mi lugar de trabajo habitual):

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Post-pregunta

Pensando en las y los directivos de su entidad, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones?

d. Tengo confianza en las decisiones que toman.

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

El siguiente bloque de preguntas está orientado a identificar las sensaciones, emociones y percepciones experimentadas por los servidores/as durante el trabajo remoto.

c. Soy más productiva/o cuando teletrabajo que en la oficina (o mi lugar de trabajo habitual): orientado a aspectos como el cumplimiento de logros, metas objetivos, una mayor sensación de aprovechamiento del tiempo o rapidez para la ejecución de actividades laborales.

Cuando teletrabajo, me siento sola/o y desconectada/o de mis colegas (C16d)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pre-pregunta

Durante los últimos tres meses, en promedio, ¿cuántas veces por semana ha ido presencialmente a su lugar habitual de trabajo?
 Tenga en cuenta que existe un filtro para quienes responden las opciones 1 a 4 en la pregunta C13.

Pregunta literal

Frente al teletrabajo, indique hasta qué punto está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones:

d. Cuando teletrabajo, me siento sola/o y desconectada/o de mis colegas:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

El siguiente bloque de preguntas está orientado a identificar las sensaciones, emociones y percepciones experimentadas por los servidores/as durante el trabajo remoto.

d. Cuando teletrabajo, me siento sola/o y desconectada/o de mis colegas: sensaciones de aislamiento o desconexión producto del distanciamiento social y la falta de contacto físico con compañeros de trabajo.

Mi entidad brinda los servicios y recursos necesarios para apoyar mi salud mental mientras teletrabajo (C16e)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pre-pregunta

Durante los últimos tres meses, en promedio, ¿cuántas veces por semana ha ido presencialmente a su lugar habitual de trabajo?
 Tenga en cuenta que existe un filtro para quienes responden las opciones 1 a 4 en la pregunta C13.

Pregunta literal

Frente al teletrabajo, indique hasta qué punto está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones:

e. Mi entidad brinda los servicios y recursos necesarios para apoyar mi salud mental mientras teletrabajo:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

El siguiente bloque de preguntas está orientado a identificar las sensaciones, emociones y percepciones experimentadas por los servidores/as durante el trabajo remoto.

e. Mi entidad brinda los servicios y recursos necesarios para apoyar mi salud mental mientras teletrabajo: relacionado con la percepción del servidor frente al acompañamiento que la entidad le ha dado durante su experiencia de trabajo remoto frente los impactos mentales que el trabajo remoto puede ocasionar a su salud mental.

Mi salud física ha empeorado desde que teletrabajo o trabajo en casa (C16f)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pre-pregunta

Durante los últimos tres meses, en promedio, ¿cuántas veces por semana ha ido presencialmente a su lugar habitual de trabajo?

Tenga en cuenta que existe un filtro para quienes responden las opciones 1 a 4 en la pregunta C13.

Pregunta literal

Frente al teletrabajo, indique hasta qué punto está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones:

f. Mi salud física ha empeorado desde que teletrabajo o trabajo en casa:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

El siguiente bloque de preguntas está orientado a identificar las sensaciones, emociones y percepciones experimentadas por los servidores/as durante el trabajo remoto.

f. Mi salud física ha empeorado desde que teletrabajo: sensaciones de malestar, debilidad, cansancio, aumento de peso o deterioro de las condiciones de salud asociadas al trabajo remoto.

Edad. (C17a)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Descripción

De acuerdo con la Ley 909 de 2004, la discriminación laboral es todo trato diferenciado por razones de raza, edad, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

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, de organización electoral y corporaciones autónomas regionales colombianas. (Vinculados por libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y provisionalidad)

Pregunta literal

¿Durante los últimos doce meses ha tenido conocimiento de algún caso de discriminación laboral en su entidad, por alguna de las siguientes razones?

a. Edad.

1 Sí

2 No

9 Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

La pregunta de esta sección tiene como objetivo identificar situaciones de discriminación laboral que se hayan presentado en el interior de las entidades públicas y las causas que las motivaron.

La respuesta no implica que el servidor haya sido objeto de alguna de las situaciones de discriminación mencionadas; solo si conoció que esta situación se presentó en su entidad.

a. Edad: es una forma de discriminación generalmente dirigida a las personas mayores de 40 años, mediante la cuales se limita el acceso al empleo o a mejores oportunidades en el interior de la entidad.

Origen étnico, color de piel o lenguaje. (C17b)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Descripción

De acuerdo con la Ley 909 de 2004, la discriminación laboral es todo trato diferenciado por razones de raza, edad, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

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, de organización electoral y corporaciones autónomas regionales colombianas. (Vinculados por libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y provisionalidad)

Pregunta literal

¿Durante los últimos doce meses ha tenido conocimiento de algún caso de discriminación laboral en su entidad, por alguna de las siguientes razones?

b. Origen étnico, color de piel o lenguaje.

1 Sí

2 No

9 Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

La pregunta de esta sección tiene como objetivo identificar situaciones de discriminación laboral que se hayan presentado en el interior de las entidades públicas y las causas que las motivaron.

La respuesta no implica que el servidor haya sido objeto de alguna de las situaciones de discriminación mencionadas; solo si conoció que esta situación se presentó en su entidad.

b. Origen étnico, color de piel o lenguaje: como el color de la piel o la apariencia física, el origen étnico o la forma de vestirse, la cultura, las tradiciones, el idioma nativo, el estado indígena o el ser afrodescendiente.

Sexo. (C17c)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Descripción

De acuerdo con la Ley 909 de 2004, la discriminación laboral es todo trato diferenciado por razones de raza, edad, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

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, de organización electoral y corporaciones autónomas regionales colombianas. (Vinculados por libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y provisionalidad)

Pregunta literal

¿Durante los últimos doce meses ha tenido conocimiento de algún caso de discriminación laboral en su entidad, por alguna de las siguientes razones?

c. Sexo

1 Sí

2 No

9 Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

La pregunta de esta sección tiene como objetivo identificar situaciones de discriminación laboral que se hayan presentado en el interior de las entidades públicas y las causas que las motivaron.

La respuesta no implica que el servidor haya sido objeto de alguna de las situaciones de discriminación mencionadas; solo si conoció que esta situación se presentó en su entidad.

c. Sexo: forma de discriminación que se basa en el conjunto de roles socialmente construidos, que una sociedad considera como apropiados para hombres y mujeres.

Orientación sexual o identidad de género (C17d)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Descripción

De acuerdo con la Ley 909 de 2004, la discriminación laboral es todo trato diferenciado por razones de raza, edad, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

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, de organización electoral y corporaciones autónomas regionales colombianas. (Vinculados por libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y provisionalidad)

Pregunta literal

¿Durante los últimos doce meses ha tenido conocimiento de algún caso de discriminación laboral en su entidad, por alguna de las siguientes razones?

d. Orientación sexual o identidad de género:

1 Sí

2 No

9 Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

La pregunta de esta sección tiene como objetivo identificar situaciones de discriminación laboral que se hayan presentado en el interior de las entidades públicas y las causas que las motivaron.

La respuesta no implica que el servidor haya sido objeto de alguna de las situaciones de discriminación mencionadas; solo si conoció que esta situación se presentó en su entidad.

d. Orientación sexual o identidad de género: como sentirse atraído por una persona del mismo sexo, autoidentificarse de manera diferente al sexo asignado al nacer o ser sexualmente, corporal y/o de género diverso

Nivel educativo (C17e)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Descripción

De acuerdo con la Ley 909 de 2004, la discriminación laboral es todo trato diferenciado por razones de raza, edad, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

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, de organización electoral y corporaciones autónomas regionales colombianas. (Vinculados por libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y provisionalidad)

Pregunta literal

¿Durante los últimos doce meses ha tenido conocimiento de algún caso de discriminación laboral en su entidad, por alguna de las siguientes razones?

e. Nivel educativo.

1 Sí
2 No
9 Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

La pregunta de esta sección tiene como objetivo identificar situaciones de discriminación laboral que se hayan presentado en el interior de las entidades públicas y las causas que las motivaron.

La respuesta no implica que el servidor haya sido objeto de alguna de las situaciones de discriminación mencionadas; solo si conoció que esta situación se presentó en su entidad.

e. Nivel educativo: discriminación que es dirigida a personas que presentan menores niveles educativos alcanzados.

Opinión política (C17f)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Descripción

De acuerdo con la Ley 909 de 2004, la discriminación laboral es todo trato diferenciado por razones de raza, edad, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

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, de organización electoral y corporaciones autónomas regionales colombianas. (Vinculados por libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y provisionalidad)

Pregunta literal

¿Durante los últimos doce meses ha tenido conocimiento de algún caso de discriminación laboral en su entidad, por alguna de las siguientes razones?

f. Opinión política:

1 Sí
2 No
9 Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

La pregunta de esta sección tiene como objetivo identificar situaciones de discriminación laboral que se hayan presentado en el interior de las entidades públicas y las causas que las motivaron.

La respuesta no implica que el servidor haya sido objeto de alguna de las situaciones de discriminación mencionadas; solo si conoció que esta situación se presentó en su entidad.

f. Opinión política: como expresar opiniones políticas, defender los derechos de los demás, sermiembro o no de un partido político o sindicato.

Discapacidad (C17g)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Descripción

De acuerdo con la Ley 909 de 2004, la discriminación laboral es todo trato diferenciado por razones de raza, edad, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

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, de organización electoral y corporaciones autónomas regionales colombianas. (Vinculados por libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y provisionalidad)

Pregunta literal

¿Durante los últimos doce meses ha tenido conocimiento de algún caso de discriminación laboral en su entidad, por alguna de las siguientes razones?

g. Discapacidad

1 Sí

2 No

9 Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

La pregunta de esta sección tiene como objetivo identificar situaciones de discriminación laboral que se hayan presentado en el interior de las entidades públicas y las causas que las motivaron.

La respuesta no implica que el servidor haya sido objeto de alguna de las situaciones de discriminación mencionadas; solo si conoció que esta situación se presentó en su entidad.

g. Discapacidad: como tener dificultades para ver, oír, caminar o moverse, concentrarse o comunicarse.

Estado de salud (C17h)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Descripción

De acuerdo con la Ley 909 de 2004, la discriminación laboral es todo trato diferenciado por razones de raza, edad, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

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, de organización electoral y corporaciones autónomas regionales colombianas. (Vinculados por libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y provisionalidad)

Pregunta literal

¿Durante los últimos doce meses ha tenido conocimiento de algún caso de discriminación laboral en su entidad, por alguna de las siguientes razones?

h. Estado de salud

1 Sí

2 No

9 Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

La pregunta de esta sección tiene como objetivo identificar situaciones de discriminación laboral que se hayan presentado en el interior de las entidades públicas y las causas que las motivaron.

La respuesta no implica que el servidor haya sido objeto de alguna de las situaciones de discriminación mencionadas; solo si conoció que esta situación se presentó en su entidad.

h. Estado de salud: como padecer una enfermedad crónica, o alguna afectación a salud física y/o mental.

Estado civil y condición familiar (C17i)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Descripción

De acuerdo con la Ley 909 de 2004, la discriminación laboral es todo trato diferenciado por razones de raza, edad, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

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, de organización electoral y corporaciones autónomas regionales colombianas. (Vinculados por libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y provisionalidad)

Pregunta literal

¿Durante los últimos doce meses ha tenido conocimiento de algún caso de discriminación laboral en su entidad, por alguna de las siguientes razones?

i. Estado civil y condición familiar:

1 Sí

2 No

9 Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

La pregunta de esta sección tiene como objetivo identificar situaciones de discriminación laboral que se hayan presentado en el interior de las entidades públicas y las causas que las motivaron.

La respuesta no implica que el servidor haya sido objeto de alguna de las situaciones de discriminación mencionadas; solo si conoció que esta situación se presentó en su entidad.

i. Estado civil y condición familiar: Como ser soltero(a), casado(a), divorciado(a), viudo(a), embarazada, con o sin hijos(as), huérfano(a) o nacido(a) de padres solteros.

Ser afectado por el conflicto (C17j)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Descripción

De acuerdo con la Ley 909 de 2004, la discriminación laboral es todo trato diferenciado por razones de raza, edad, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

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, de organización electoral y corporaciones autónomas regionales colombianas. (Vinculados por libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y provisionalidad)

Pregunta literal

¿Durante los últimos doce meses ha tenido conocimiento de algún caso de discriminación laboral en su entidad, por alguna de las siguientes razones?

j. Ser afectado por el conflicto

1 Sí

2 No

9 Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

La pregunta de esta sección tiene como objetivo identificar situaciones de discriminación laboral que se hayan presentado en el interior de las entidades públicas y las causas que las motivaron.

La respuesta no implica que el servidor haya sido objeto de alguna de las situaciones de discriminación mencionadas; solo si conoció que esta situación se presentó en su entidad.

j. Ser afectado por el conflicto: personas que individual o colectivamente hayan sufrido un daño por hechos ocurridos con ocasión del conflicto armado interno y/o han participado en procesos de desmovilización o reintegración a la vida civil.

Cargo que ocupa en la entidad. (C17k)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Descripción

De acuerdo con la Ley 909 de 2004, la discriminación laboral es todo trato diferenciado por razones de raza, edad, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

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, de organización electoral y corporaciones autónomas regionales colombianas. (Vinculados por libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y provisionalidad)

Pregunta literal

¿Durante los últimos doce meses ha tenido conocimiento de algún caso de discriminación laboral en su entidad, por alguna de las siguientes razones?

k. Cargo que ocupa en la entidad.

1 Sí

2 No

9 Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

La pregunta de esta sección tiene como objetivo identificar situaciones de discriminación laboral que se hayan presentado en el interior de las entidades públicas y las causas que las motivaron.

La respuesta no implica que el servidor haya sido objeto de alguna de las situaciones de discriminación mencionadas; solo si conoció que esta situación se presentó en su entidad.

k. Cargo que ocupa en la entidad: discriminación basada en la posición, labor o nivel salarial de una persona en el interior de la entidad.

Responsabilidades familiares. (C17I)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Descripción

De acuerdo con la Ley 909 de 2004, la discriminación laboral es todo trato diferenciado por razones de raza, edad, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

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, de organización electoral y corporaciones autónomas regionales colombianas. (Vinculados por libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y provisionalidad)

Pregunta literal

¿Durante los últimos doce meses ha tenido conocimiento de algún caso de discriminación laboral en su entidad, por alguna de las siguientes razones?

I. Responsabilidades familiares.

1 Sí
2 No
9 Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

La pregunta de esta sección tiene como objetivo identificar situaciones de discriminación laboral que se hayan presentado en el interior de las entidades públicas y las causas que las motivaron.

La respuesta no implica que el servidor haya sido objeto de alguna de las situaciones de discriminación mencionadas; solo si conoció que esta situación se presentó en su entidad.

I. Responsabilidades familiares: rechazado debido a la necesidad de atender obligaciones con hijos, padres o parientes. Ejemplos: tiempo para atender citas escolares, cuidado de hijos menores, etc.

Nacionalidad (C17m)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Descripción

De acuerdo con la Ley 909 de 2004, la discriminación laboral es todo trato diferenciado por razones de raza, edad, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

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, de organización electoral y corporaciones autónomas regionales colombianas. (Vinculados por libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y provisionalidad)

Pregunta literal

¿Durante los últimos doce meses ha tenido conocimiento de algún caso de discriminación laboral en su entidad, por alguna de las siguientes razones?

m. Nacionalidad:

- 1 Sí
- 2 No
- 9 Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

La pregunta de esta sección tiene como objetivo identificar situaciones de discriminación laboral que se hayan presentado en el interior de las entidades públicas y las causas que las motivaron.

La respuesta no implica que el servidor haya sido objeto de alguna de las situaciones de discriminación mencionadas; solo si conoció que esta situación se presentó en su entidad.

m. Nacionalidad: discriminación basada en el origen, país de procedencia o estatus migratorio de una persona.

Rasgos físicos o apariencia externa (C17n)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Descripción

De acuerdo con la Ley 909 de 2004, la discriminación laboral es todo trato diferenciado por razones de raza, edad, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

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, de organización electoral y corporaciones autónomas regionales colombianas. (Vinculados por libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y provisionalidad)

Pregunta literal

¿Durante los últimos doce meses ha tenido conocimiento de algún caso de discriminación laboral en su entidad, por alguna de las siguientes razones?

n. Rasgos físicos o apariencia externa

- 1 Sí
- 2 No
- 9 Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

La pregunta de esta sección tiene como objetivo identificar situaciones de discriminación laboral que se hayan presentado en el interior de las entidades públicas y las causas que las motivaron.

La respuesta no implica que el servidor haya sido objeto de alguna de las situaciones de discriminación mencionadas; solo si conoció que esta situación se presentó en su entidad.

n. Rasgos físicos o apariencia externa: (aparte del color de la piel): por su peso, su estatura, tener una cicatriz o una marca de nacimiento, un tatuaje, arete o la forma de vestir.

Religión (C17o)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Pregunta literal

¿Durante los últimos doce meses ha tenido conocimiento de algún caso de discriminación laboral en su entidad, por alguna de las siguientes razones?

o. Religión: como la identidad religiosa, culto religioso que se profesa o por no tener una religión o creencia religiosa

1 Sí

2 No

9 Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

La pregunta de esta sección tiene como objetivo identificar situaciones de discriminación laboral que hayan experimentado los y las servidores/as al interior de las entidades públicas.

o. Religión: como la identidad religiosa, culto religioso que se profesa o por no tener una religión o creencia religiosa

Soy tratado con respeto por las personas con quienes trabajo (C18a)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en sus compañeros de trabajo, durante los últimos doce meses, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?

a. Soy tratado con respeto por las personas con quienes trabajo:

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a la experiencia de los servidores con respecto a su relación con otros compañeros de trabajo.

a. Soy tratado con respeto por las personas con quienes trabajo: percepción del servidor frente al trato que recibe por parte de sus compañeros de trabajo

Mis compañeros de equipo cuentan con las competencias necesarias para cumplir con sus funciones efectivamente (C18b)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en sus compañeros de trabajo, durante los últimos doce meses, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?

b. Mis compañeros de equipo cuentan con las competencias necesarias para cumplir con sus funciones efectivamente:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Post-pregunta

Pensando en las y los directivos de su entidad, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones?

c. Promovieron estrategias de innovación en la entidad.

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a la experiencia de los servidores con respecto a su relación con otros compañeros de trabajo.

b. Mis compañeros de equipo cuentan con las competencias necesarias para cumplir con sus funciones efectivamente: percepción del servidor/a frente a las capacidades de las personas que conforman su equipo de trabajo.

Mis compañeros de trabajo son confiables (C18c)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 0
Formato: numeric	Inválido: 0
Ancho: 1	
Decimales: 0	

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en sus compañeros de trabajo, durante los últimos doce meses, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?

- c. Mis compañeros de trabajo son confiables:
- 5 Totalmente de acuerdo
 - 4 De acuerdo
 - 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - 2 En desacuerdo
 - 1 Totalmente en desacuerdo
 - 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Post-pregunta

Pensando en las y los directivos de su entidad, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones?

d. Tengo confianza en las decisiones que toman.

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a la experiencia de los servidores con respecto a su relación con otros compañeros de trabajo.

c. Mis compañeros de trabajo son confiables: sensación de confianza que tiene el servidor público sobre sus compañeros de trabajo.

Las experiencias de trabajo con mis compañeros de área han sido positivas (C18d)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en sus compañeros de trabajo, durante los últimos doce meses, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?

d. Las experiencias de trabajo con mis compañeros de área han sido positivas:

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo. Las experiencias de trabajo con mis compañeros de área han sido positivas

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a la experiencia de los servidores con respecto a su relación con otros compañeros de trabajo.

d. Las experiencias de trabajo con mis compañeros de área han sido positivas: valoración que hace el servidor/a frente a su experiencia de trabajo con las personas que conforman su equipo laboral.

Durante los últimos doce meses, para cumplir con sus funciones ¿tuvo que trabajar con personas de otras organizaciones? (Públicas, privadas, sin ánimo de lucro) (C19)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Descripción

De acuerdo con la Ley 909 de 2004, la discriminación laboral es todo trato diferenciado por razones de raza, edad, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses, para cumplir con sus funciones ¿tuvo que trabajar con personas de otras organizaciones? (Públicas, privadas, sin ánimo de lucro)

- 1 Sí
2 No

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta busca identificar a los servidores/as que en el marco de sus funciones, han tenido experiencias de trabajo con personas ajenas a su organización. Esta es una pregunta filtro para que quienes no reportan este tipo de experiencias pasen a la pregunta C21.

Me gusta participar en tareas que requieren cooperar con otras organizaciones (C20a)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pre-pregunta

Durante los últimos doce meses, para cumplir con sus funciones ¿tuvo que trabajar con personas de otras organizaciones? (Públicas, privadas, sin ánimo de lucro)

Tenga en cuenta que existe un filtro para quienes responden las opciones 1 en la pregunta C20.

Pregunta literal

Pensando en sus experiencias con personas de otras organizaciones, durante los últimos doce meses, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?

a. Me gusta participar en tareas que requieren cooperar con otras organizaciones:

- 5 Totalmente de acuerdo
4 De acuerdo
3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
2 En desacuerdo
1 Totalmente en desacuerdo
9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta busca conocer la percepción de los servidores/as que tuvieron experiencias de trabajo con personas externas a su organización.

a. Me gusta participar en tareas que requieren cooperar con otras organizaciones: disposición a trabajar con personas pertenecientes a otras organizaciones

Mis experiencias al trabajar con compañeros de otras organizaciones han sido positivas (C20b)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pre-pregunta

Durante los últimos doce meses, para cumplir con sus funciones ¿tuvo que trabajar con personas de otras organizaciones? (Públicas, privadas, sin ánimo de lucro)

Tenga en cuenta que existe un filtro para quienes responden las opciones 1 en la pregunta C20.

Pregunta literal

Pensando en sus experiencias con personas de otras organizaciones, durante los últimos doce meses, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?

b. Mis experiencias al trabajar con compañeros de otras organizaciones han sido positivas:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Post-pregunta

Pensando en las y los directivos de su entidad, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones?

c. Promovieron estrategias de innovación en la entidad.

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta busca conocer la percepción de los servidores/as que tuvieron experiencias de trabajo con personas externas a su organización.

b. Mis experiencias al trabajar con compañeros de otras organizaciones han sido positivas: valoración de la experiencia de trabajo con personas externas a su organización.

Asignó las cargas de trabajo de forma equitativa (C21a)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en su jefe/a inmediato, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones?

a. Asignó las cargas de trabajo de forma equitativa:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a la percepción de los y las servidoras con respecto a algunas actuaciones de sus jefes/as inmediatos. De acuerdo con la organización jerárquica de cada entidad, esta figura está relacionada con las líneas de mando

determinadas por un conducto regular, siendo el jefe/a inmediato la persona directamente a cargo de supervisar o asignar funciones a sus subordinados.

De esta forma, los siguientes literales se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo del servidor(a) respecto a diferentes acciones de los jefes/as inmediatos de cada encuestado.

a. Asignó las cargas de trabajo de forma equitativa: la distribución de funciones a se realizó sin distinciones o preferencias de forma que cada miembro del grupo de trabajo tenga un número similar de responsabilidades.

Tuvo en cuenta mis aportes en la toma de decisiones (C21b)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en su jefe/a inmediato, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones?

b. Tuvo en cuenta mis aportes en la toma de decisiones:

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Post-pregunta

Pensando en las y los directivos de su entidad, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones?

c. Promovieron estrategias de innovación en la entidad.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a la percepción de los y las servidoras con respecto a algunas actuaciones de sus jefes/as inmediatos. De acuerdo con la organización jerárquica de cada entidad, esta figura está relacionada con las líneas de mando

determinadas por un conducto regular, siendo el jefe/a inmediato la persona directamente a cargo de supervisar o asignar funciones a sus subordinados.

De esta forma, los siguientes literales se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo del servidor(a) respecto a diferentes acciones de los jefes/as inmediatos de cada encuestado.

b. Tuvo en cuenta mis aportes en la toma de decisiones: siento que mi opinión es tenida en cuenta por mi jefe inmediato.

Me motivó para realizar mejor mi trabajo (C21c)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en su jefe/a inmediato, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones?

- c. Me motivó para realizar mejor mi trabajo
- 5 Totalmente de acuerdo
 4 De acuerdo
 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 2 En desacuerdo
 1 Totalmente en desacuerdo
 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Post-pregunta

Pensando en las y los directivos de su entidad, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones?

- d. Tengo confianza en las decisiones que toman.

- 5 Totalmente de acuerdo
 4 De acuerdo
 2 En desacuerdo
 1 Totalmente en desacuerdo
 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a la percepción de los y las servidoras con respecto a algunas actuaciones de sus jefes/as inmediatos. De acuerdo con la organización jerárquica de cada entidad, esta figura está relacionada con las líneas de mando determinadas por un conducto regular, siendo el jefe/a inmediato la persona directamente a cargo de supervisar o asignar funciones a sus subordinados.

De esta forma, los siguientes literales se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo del servidor(a) respecto a diferentes acciones de los jefes/as inmediatos de cada encuestado.

- c. Me motivó para realizar mejor mi trabajo: mi jefe inmediato me da la confianza para que mejore la forma en la cual realizo mis funciones.

Confío en las decisiones que toma (C21d)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en su jefe/a inmediato, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones?

- d. Confío en las decisiones que toma:

- 5 Totalmente de acuerdo
 4 De acuerdo
 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 2 En desacuerdo
 1 Totalmente en desacuerdo
 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a la percepción de los y las servidoras con respecto a algunas actuaciones de sus jefes/as inmediatos. De acuerdo con la organización jerárquica de cada entidad, esta figura está relacionada con las líneas de mando

determinadas por un conducto regular, siendo el jefe/a inmediato la persona directamente a cargo de supervisar o asignar funciones a sus subordinados.

De esta forma, los siguientes literales se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo del servidor(a) respecto a diferentes acciones de los jefes/as inmediatos de cada encuestado.

d. Confío en las decisiones que toma: mi jefe inmediato me transmite seguridad en sus actuaciones.

Lideró dando un buen ejemplo (C21e)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en su jefe/a inmediato, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones?

e. Lideró dando un buen ejemplo:

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a la percepción de los y las servidoras con respecto a algunas actuaciones de sus jefes/as inmediatos. De acuerdo con la organización jerárquica de cada entidad, esta figura está relacionada con las líneas de mando

determinadas por un conducto regular, siendo el jefe/a inmediato la persona directamente a cargo de supervisar o asignar funciones a sus subordinados.

De esta forma, los siguientes literales se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo del servidor(a) respecto a diferentes acciones de los jefes/as inmediatos de cada encuestado.

e. Lideró dando un buen ejemplo: el comportamiento de mi jefe directo corresponde a los valores y actitudes que promueve la entidad.

Se interesó en mi bienestar persona (C21f)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en su jefe/a inmediato, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones?

f. Se interesó en mi bienestar personal:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a la percepción de los y las servidoras con respecto a algunas actuaciones de sus jefes/as inmediatos. De acuerdo con la organización jerárquica de cada entidad, esta figura está relacionada con las líneas de mando

determinadas por un conducto regular, siendo el jefe/a inmediato la persona directamente a cargo de supervisar o asignar funciones a sus subordinados.

De esta forma, los siguientes literales se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo del servidor(a) respecto a diferentes acciones de los jefes/as inmediatos de cada encuestado.

f. Se interesó en mi bienestar personal: siento que mi jefe directo es sensible con asuntos relacionados con mi vida personal, aparte de lo laboral.

Comunicó estándares éticos claros a sus subordinados (C21g)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en su jefe/a inmediato, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones?

g. Comunicó estándares éticos claros a sus subordinados:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a la percepción de los y las servidoras con respecto a algunas actuaciones de sus jefes/as inmediatos. De acuerdo con la organización jerárquica de cada entidad, esta figura está relacionada con las líneas de mando

determinadas por un conducto regular, siendo el jefe/a inmediato la persona directamente a cargo de supervisar o asignar funciones a sus subordinados.

De esta forma, los siguientes literales se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo del servidor(a) respecto a diferentes acciones de los jefes/as inmediatos de cada encuestado.

g. Comunicó estándares éticos claros a sus subordinados: como parte de trabajo del equipo plantea criterios éticos en el servicio público.

Reconoció cuando hice bien mi trabajo (C21h)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en su jefe/a inmediato, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones?

h. Reconoció cuando hice bien mi trabajo:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a la percepción de los y las servidoras con respecto a algunas actuaciones de sus jefes/as inmediatos. De acuerdo con la organización jerárquica de cada entidad, esta figura está relacionada con las líneas de mando

determinadas por un conducto regular, siendo el jefe/a inmediato la persona directamente a cargo de supervisar o asignar funciones a sus subordinados.

De esta forma, los siguientes literales se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo del servidor(a) respecto a diferentes acciones de los jefes/as inmediatos de cada encuestado.

h. Reconoció cuando hice bien mi trabajo: recibió algún cumplido por parte de su jefe(a) directo por su labor

Impulsó la cultura de la transformación digital en la entidad (C21i) Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en su jefe/a inmediato, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones?

i. Impulsó la cultura de la transformación digital en la entidad cultura de la transformación digital en la entidad:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a la percepción de los y las servidoras con respecto a algunas actuaciones de sus jefes/as inmediatos. De acuerdo con la organización jerárquica de cada entidad, esta figura está relacionada con las líneas de mando

determinadas por un conducto regular, siendo el jefe/a inmediato la persona directamente a cargo de supervisar o asignar funciones a sus subordinados.

De esta forma, los siguientes literales se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo del servidor(a) respecto a diferentes acciones de los jefes/as inmediatos de cada encuestado.

i. Impulsó la cultura de la transformación digital en la entidad: entorno idóneo para adoptar las tecnologías digitales en donde se requiere el liderazgo de la organización para alentar y proporcionar un entorno seguro en el que los empleados puedan experimentar, aprender y desarrollarse a través de pruebas, iteraciones y fallas.

Tienen una visión clara sobre el futuro de la entidad (C22a)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en las y los directivos de su entidad, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones?

a. Tienen una visión clara sobre el futuro de la entidad:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a las conductas de liderazgo de la alta dirección hacia los equipos de trabajo, con el fin de observar su capacidad para integrarlos en la toma de decisiones. Si la alta dirección se mantiene distante y desinteresada, estimula conductas evasivas en los servidores/as, que terminan por impedir que los grupos de trabajo se constituyan en canales de innovación y mejoramiento continuo del trabajo.

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

a. Tienen una visión clara sobre el futuro de la entidad: hace referencia hacia a dónde va la entidad, sus objetivos a largo plazo y la noción de cómo debería ser la entidad.

Implementaron acciones para mejorar el clima laboral en la entidad (C22b)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en las y los directivos de su entidad, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones?

b. Implementaron acciones para mejorar el clima laboral en la entidad:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Post-pregunta

Pensando en las y los directivos de su entidad, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones?

c. Promovieron estrategias de innovación en la entidad.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a las conductas de liderazgo de la alta dirección hacia los equipos de trabajo, con el fin de observar su capacidad para integrarlos en la toma de decisiones. Si la alta dirección se mantiene distante y desinteresada, estimula conductas evasivas en los servidores/as, que terminan por impedir que los grupos de trabajo se constituyan en canales de innovación y mejoramiento continuo del trabajo.

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

b. Implementaron acciones para mejorar el clima laboral en la entidad: la alta dirección de la entidad fomenta un ambiente humano y físico adecuado para el trabajo cotidiano.

Promovieron estrategias de innovación en la entidad (C22c)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en las y los directivos de su entidad, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones?

c. Promovieron estrategias de innovación en la entidad:

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Post-pregunta

Pensando en las y los directivos de su entidad, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones?

d. Tengo confianza en las decisiones que toman.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a las conductas de liderazgo de la alta dirección hacia los equipos de trabajo, con el fin de observar su capacidad para integrarlos en la toma de decisiones. Si la alta dirección se mantiene distante y desinteresada, estimula conductas evasivas en los servidores/as, que terminan por impedir que los grupos de trabajo se constituyan en canales de innovación y mejoramiento continuo del trabajo.

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

c. Promovieron estrategias de innovación en la entidad: promovieron entre los servidores(as) la posibilidad de buscar nuevas maneras para realizar las funciones encomendadas.

Confío en las decisiones que toman (C22d)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en las y los directivos de su entidad, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones?

d. Confío en las decisiones que toman:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Post-pregunta

Pensando en las y los directivos de su entidad, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones?

c. Promovieron estrategias de innovación en la entidad.

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a las conductas de liderazgo de la alta dirección hacia los equipos de trabajo, con el fin de observar su capacidad para integrarlos en la toma de decisiones. Si la alta dirección se mantiene distante y desinteresada, estimula conductas evasivas en los servidores/as, que terminan por impedir que los grupos de trabajo se constituyan en canales de innovación y mejoramiento continuo del trabajo.

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

d. Confío en las decisiones que toman: las actuaciones de los directivos producen tranquilidad entre sus subordinados

Fomentaron el cumplimiento de la política de integridad y los valores del servicio público (C22e)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en las y los directivos de su entidad, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones?

e. Fomentaron el cumplimiento de la política de integridad y los valores del servicio público:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Post-pregunta

Pensando en las y los directivos de su entidad, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones?

d. Tengo confianza en las decisiones que toman.

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a las conductas de liderazgo de la alta dirección hacia los equipos de trabajo, con el fin de observar su capacidad para integrarlos en la toma de decisiones. Si la alta dirección se mantiene distante y desinteresada, estimula conductas evasivas en los servidores/as, que terminan por impedir que los grupos de trabajo se constituyan en canales de innovación y mejoramiento continuo del trabajo.

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

e. Fomentaron el cumplimiento de la política de integridad y los valores del servicio público: política adoptada en el Decreto 1499 de 2017 que actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG buscando la coherencia de los servidores públicos y entidades en el cumplimiento de la promesa que hace al Estado a la ciudadanía para garantizar el interés general en el servicio público.

Hizo difusión de su visión, misión y objetivos estratégicos (C23a)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses su entidad...:

a. Hizo difusión de su visión, misión y objetivos estratégicos:

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a la existencia y promoción de valores, políticas e instrumentos orientados a dinamizar las relaciones sociales y laborales al interior de la entidad.

De esta forma, los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el servidor(a) frente a diferentes circunstancias propias de las relaciones sociales en el ámbito laboral.

a. Hizo difusión de su visión, misión y objetivos estratégicos: se hizo un esfuerzo por dar a conocer al personal la visión estratégica de la organización.

Promovió el trabajo en equipo y el compañerismo (C23b)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses su entidad...:

b. Promovió el trabajo en equipo y el compañerismo: papel de la entidad para estimular la cooperación y las capacidades de interacción social y laboral entre los servidores/as de la entidad.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Post-pregunta

Pensando en las y los directivos de su entidad, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones?

c. Promovieron estrategias de innovación en la entidad.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a la existencia y promoción de valores, políticas e instrumentos orientados a dinamizar las relaciones sociales y laborales al interior de la entidad.

De esta forma, los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el servidor(a) frente a diferentes circunstancias propias de las relaciones sociales en el ámbito laboral.

b. Promovió el trabajo en equipo y el compañerismo: papel de la entidad para estimular la cooperación y las capacidades de interacción social y laboral entre los servidores/as de la entidad.

Promovió programas de formación y capacitación para todos los servidores/as (C23c)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses su entidad...:

c. Promovió programas de formación y capacitación para todos los servidores/as:

5 Totalmente de acuerdo
4 De acuerdo
3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
2 En desacuerdo
1 Totalmente en desacuerdo
9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Post-pregunta

Pensando en las y los directivos de su entidad, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones?

d. Tengo confianza en las decisiones que toman.

5 Totalmente de acuerdo
4 De acuerdo
2 En desacuerdo
1 Totalmente en desacuerdo
9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a la existencia y promoción de valores, políticas e instrumentos orientados a dinamizar las relaciones sociales y laborales al interior de la entidad.

De esta forma, los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el servidor(a) frente a diferentes circunstancias propias de las relaciones sociales en el ámbito laboral.

c. Promovió programas de formación y capacitación para todos los servidores/as: la entidad incentiva el desarrollo de las habilidades de sus servidores/as independientemente de su forma de vinculación a la entidad.

Contó con mecanismos para reconocer la labor de sus servidores/as (C23d)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses su entidad...:

d. Contó con mecanismos para reconocer la labor de sus servidores/as:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a la existencia y promoción de valores, políticas e instrumentos orientados a dinamizar las relaciones sociales y laborales al interior de la entidad.

De esta forma, los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el servidor(a) frente a diferentes circunstancias propias de las relaciones sociales en el ámbito laboral.

d. Contó con mecanismos para reconocer la labor de sus servidores/as: la entidad tiene establecidos sistemas o programas para recompensar la gestión de sus trabajadores.

Promovió la equidad entre hombres y mujeres (C23e)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses su entidad...:

e. Promovió la equidad entre hombres y mujeres:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a la existencia y promoción de valores, políticas e instrumentos orientados a dinamizar las relaciones sociales y laborales al interior de la entidad.

De esta forma, los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el servidor(a) frente a diferentes circunstancias propias de las relaciones sociales en el ámbito laboral.

e. Promovió la equidad entre hombres y mujeres: medidas que compensan condiciones sociales que pueden ser considerados como desventajas relacionadas por el género. Por ejemplo, la maternidad o responsabilidades familiares o de cuidado de niños o adultos mayores.

Promovió valores éticos en el servicio público (C23f)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses su entidad...:

f. Promovió valores éticos en el servicio público:

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a la existencia y promoción de valores, políticas e instrumentos orientados a dinamizar las relaciones sociales y laborales al interior de la entidad.

De esta forma, los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el servidor(a) frente a diferentes circunstancias propias de las relaciones sociales en el ámbito laboral.

f. Promovió valores éticos en el servicio público: lineamientos que orientan las actuaciones y comportamientos de los servidores/as públicos.

Contó con canales de comunicación formales para informar internamente sobre sus estrategias y novedades (C23g)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses su entidad...:

g. Contó con canales de comunicación formales para informar internamente sobre sus estrategias y novedades:

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a la existencia y promoción de valores, políticas e instrumentos orientados a dinamizar las relaciones sociales y laborales al interior de la entidad.

De esta forma, los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el servidor(a) frente a diferentes circunstancias propias de las relaciones sociales en el ámbito laboral.

g. Contó con canales de comunicación formales para informar internamente sobre sus estrategias y novedades: formas a través de las cuales la entidad mantiene informados a los servidores/as sobre la toma de decisiones en la organización. Por ejemplo: redes internas, correo electrónico, redes sociales corporativas, chats internos, eventos sociales, blogs o revistas.

Promovió el respecto por las diferencias (formas de pensar, estilos de vida, creencias religiosas, políticas, etc) (C23h)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses su entidad...:

h. Promovió el respeto por las diferencias (formas de pensar, estilos de vida, creencias religiosas, políticas, etc):

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a la existencia y promoción de valores, políticas e instrumentos orientados a dinamizar las relaciones sociales y laborales al interior de la entidad.

De esta forma, los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el servidor(a) frente a diferentes circunstancias propias de las relaciones sociales en el ámbito laboral.

h. Promovió el respeto por las diferencias (formas de pensar, estilos de vida, creencias religiosas, políticas, etc): mensajes orientados a la solidaridad, tolerancia y la empatía para evitar prejuicios o estereotipos en la toma de decisiones.

La formación académica. (D01a)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

En los últimos doce meses, ¿qué tan importantes fueron los siguientes criterios en los procesos de vinculación de personal en su entidad?

a. La formación académica.

- 5 Muy importante
- 4 Importante
- 3 Medianamente importante
- 2 Poco importante
- 1 Nada importante
- 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Con esta pregunta se puede conocer cuáles son los principales factores que pueden explicar la elección y el tipo de servidores(as) que son vinculados a la entidad.

Los literales de esta pregunta indagan qué tan de importante es el uso de algún tipo de factores en los procesos de vinculación de personal.

a. La formación académica: en la entidad se tiene en cuenta los requisitos académicos para la vinculación de personal.

La experiencia profesional previa. (D01b)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

En los últimos doce meses, ¿qué tan importantes fueron los siguientes criterios en los procesos de vinculación de personal en su entidad?

b. La experiencia profesional previa.

- 5 Muy importante
- 4 Importante
- 3 Medianamente importante
- 2 Poco importante
- 1 Nada importante
- 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Con esta pregunta se puede conocer cuáles son los principales factores que pueden explicar la elección y el tipo de servidores(as) que son vinculados a la entidad.

Los literales de esta pregunta indagan qué tan de importante es el uso de algún tipo de factores en los procesos de vinculación de personal.

b. La experiencia profesional previa: en la entidad se tiene en cuenta la experiencia laboral para la vinculación de personal.

Las competencias laborales. (D01c)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

En los últimos doce meses, ¿qué tan importantes fueron los siguientes criterios en los procesos de vinculación de personal en su entidad?

c. Las competencias laborales.

- 5 Muy importante
- 4 Importante
- 3 Medianamente importante
- 2 Poco importante
- 1 Nada importante
- 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Con esta pregunta se puede conocer cuáles son los principales factores que pueden explicar la elección y el tipo de servidores(as) que son vinculados a la entidad.

Los literales de esta pregunta indagan qué tan de importante es el uso de algún tipo de factores en los procesos de vinculación de personal.

c. Las competencias laborales: en la entidad se tiene en cuenta las habilidades requeridas para desempeñar unas funciones como determinante para la vinculación de personal.

Ayuda de familiares, amigos u otros contactos personales dentro del sector público. (D01d)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

En los últimos doce meses, ¿qué tan importantes fueron los siguientes criterios en los procesos de vinculación de personal en su entidad?

d. Ayuda de familiares, amigos u otros contactos personales dentro del sector público.

- 5 Muy importante
- 4 Importante
- 3 Medianamente importante
- 2 Poco importante
- 1 Nada importante
- 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Con esta pregunta se puede conocer cuáles son los principales factores que pueden explicar la elección y el tipo de servidores(as) que son vinculados a la entidad.

Los literales de esta pregunta indagan qué tan de importante es el uso de algún tipo de factores en los procesos de vinculación de personal.

d. Ayuda de familiares, amigos u otros contactos personales dentro del sector público: uso de las relaciones personales, familiares o de amistad con el fin de conseguir beneficios o ventajas ilegales para la vinculación.

Ayuda de un político o de alguien con vínculos políticos. (D01e)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

En los últimos doce meses, ¿qué tan importantes fueron los siguientes criterios en los procesos de vinculación de personal en su entidad?

e. Ayuda de un político o de alguien con vínculos políticos.

- 5 Muy importante
- 4 Importante
- 3 Medianamente importante
- 2 Poco importante
- 1 Nada importante
- 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Con esta pregunta se puede conocer cuáles son los principales factores que pueden explicar la elección y el tipo de servidores(as) que son vinculados a la entidad.

Los literales de esta pregunta indagan qué tan de importante es el uso de algún tipo de factores en los procesos de vinculación de personal.

e. Ayuda de un político o de alguien con vínculos políticos: recurrir a una persona con cierta posición política para conseguir beneficios o ventajas en el nombramiento de los servidores(as).

En mi trabajo actual tengo oportunidades para desarrollar mi carrera (D02a)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses su entidad...:

a. En mi trabajo actual tengo oportunidades para desarrollar mi carrera:

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta pretender conocer las expectativas de los servidores frente a la posibilidad de crecer laboralmente en la organización en la cual trabajan.

a. En mi trabajo actual tengo oportunidades para desarrollar mi carrera: expectativas deal interior de la organización.

Tengo expectativas de un ascenso en los próximos doce meses (D02b)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones sobre sus oportunidades para desarrollar su carrera laboral?

b. Tengo expectativas de un ascenso en los próximos doce meses:

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta pretende conocer las expectativas de los servidores frente a la posibilidad de crecer laboralmente en la organización en la cual trabajan.

b. Tengo expectativas de un ascenso en los próximos doce meses: expectativa frente a la posibilidad de mejorar su posición laboral en la organización en los siguientes doce meses.

Años de experiencia en el sector público. (D03a)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en el desarrollo futuro de su carrera en el sector público, ¿qué importante cree usted que serán los siguientes criterios para ascender a un mejor cargo?

a. Años de experiencia en el sector público.

5 Muy importante

4 Importante

3 Medianamente importante

2 Poco importante

1 Nada importante

9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Con esta pregunta se puede conocer cuáles son los principales factores que pueden determinar el acceso a ascensos, promociones o el mejoramiento de las condiciones laborales en la entidad.

Los literales de esta pregunta se valoran que tan importante es la valoración de cierto factor para las posibilidades de ascender laboralmente en la entidad:

a. Años de experiencia en el sector público: tiempo de trabajo en una entidad pública o en el sector público en general.

Desempeño laboral en su cargo actual. (D03b)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en el desarrollo futuro de su carrera en el sector público, ¿qué importante cree usted que serán los siguientes criterios para ascender a un mejor cargo?

b. Desempeño laboral en su cargo actual.

- 5 Muy importante
- 4 Importante
- 3 Medianamente importante
- 2 Poco importante
- 1 Nada importante
- 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Con esta pregunta se puede conocer cuáles son los principales factores que pueden determinar el acceso a ascensos, promociones o el mejoramiento de las condiciones laborales en la entidad.

Los literales de esta pregunta se valoran que tan importante es la valoración de cierto factor para las posibilidades de ascender laboralmente en la entidad:

b. Desempeño laboral en su cargo actual: resultados obtenidos por el servidor/a como resultado de la evaluación que hace su jefe inmediato con respecto al desempeño de sus funciones y su comportamiento.

Su formación académica. (D03c)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en el desarrollo futuro de su carrera en el sector público, ¿qué importante cree usted que serán los siguientes criterios para ascender a un mejor cargo?

c. Su formación académica.

- 5 Muy importante
- 4 Importante
- 3 Medianamente importante
- 2 Poco importante
- 1 Nada importante
- 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Con esta pregunta se puede conocer cuáles son los principales factores que pueden determinar el acceso a ascensos, promociones o el mejoramiento de las condiciones laborales en la entidad.

Los literales de esta pregunta se valoran que tan importante es la valoración de cierto factor para las posibilidades de ascender laboralmente en la entidad:

c. Su formación académica: en la entidad se tiene en cuenta los requisitos académicos para el acceso a ascensos laborales.

Ayuda de familiares, amigos u otros contactos personales dentro del sector público. (D03d)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en el desarrollo futuro de su carrera en el sector público, ¿qué importante cree usted que serán los siguientes criterios para ascender a un mejor cargo?

d. Ayuda de familiares, amigos u otros contactos personales dentro del sector público.

5 Muy importante

4 Importante

3 Medianamente importante

2 Poco importante

1 Nada importante

9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Con esta pregunta se puede conocer cuáles son los principales factores que pueden determinar el acceso a ascensos, promociones o el mejoramiento de las condiciones laborales en la entidad.

Los literales de esta pregunta se valoran que tan importante es la valoración de cierto factor para las posibilidades de ascender laboralmente en la entidad:

d. Ayuda de familiares, amigos u otros contactos personales dentro del sector público: uso de las relaciones personales, familiares o de amistad con el fin de conseguir beneficios o ventajas ilegales para la vinculación.

Ayuda de un político o de alguien con vínculos políticos. (D03e)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en el desarrollo futuro de su carrera en el sector público, ¿qué importante cree usted que serán los siguientes criterios para ascender a un mejor cargo?

e. Ayuda de un político o de alguMedianamente importanteien con vínculos políticos.

5 Muy importante

4 Importante

3 Medianamente importante

2 Poco importante

1 Nada importante

9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Con esta pregunta se puede conocer cuáles son los principales factores que pueden determinar el acceso a ascensos, promociones o el mejoramiento de las condiciones laborales en la entidad.

Los literales de esta pregunta se valoran que tan importante es la valoración de cierto factor para las posibilidades de ascender laboralmente en la entidad:

e. Ayuda de un político o de alguien con vínculos políticos: recurrir a una persona con cierta posición política para conseguir beneficios o ventajas en el nombramiento de los servidores(as).

¿Su entidad cuenta con algún sistema para evaluar el desempeño de sus servidores/as? (D04a)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Descripción

De acuerdo con la Ley 909 de 2004, la discriminación laboral es todo trato diferenciado por razones de raza, edad, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

¿Su entidad cuenta con algún sistema para evaluar el desempeño de sus servidores/as?

1 Sí
 2 No

Instrucciones de entrevista

Tenga en cuenta que la pregunta D4 representa un filtro de información, relacionado con el conocimiento sobre la existencia de algún procedimiento establecido por la entidad para la evaluación del desempeño de sus trabajadores(as).

Antes de su última evaluación de desempeño individual, ¿se establecieron y discutieron con usted los objetivos a alcanzar? (D05a)
 Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Descripción

De acuerdo con la Ley 909 de 2004, la discriminación laboral es todo trato diferenciado por razones de raza, edad, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pre-pregunta

¿Su entidad cuenta con algún sistema para evaluar el desempeño de sus servidores/as?

1 Sí
 2 No
 Solo aplica para quienes respondieron si en la pregunta D04

Pregunta literal

Antes de su última evaluación de desempeño individual, ¿se establecieron y discutieron con usted los objetivos a alcanzar?

1 Sí
 2 No
 9 Prefiero no contestar

Instrucciones de entrevista

La pregunta busca establecer si con anterioridad a la evaluación de desempeño se realizó un ejercicio a través del cual evaluador y evaluado pudieron concertar los objetivo, compromisos o metas que serán objeto de evaluación durante la vigencia

Mi superior evaluó mi desempeño de manera just (D06a)
 Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pre-pregunta

¿Su entidad cuenta con algún sistema para evaluar el desempeño de sus servidores/as?

1 Sí
 2 No

Solo aplica para quienes respondieron si en la pregunta D04

Pregunta literal

Pensando en su última evaluación de desempeño, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?

a. Mi superior evaluó mi desempeño de manera justa:

5 Totalmente de acuerdo
 4 De acuerdo
 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 2 En desacuerdo
 1 Totalmente en desacuerdo
 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

A partir de la percepción de sus servidores(as), se busca conocer el impacto de la evaluación del desempeño en la entidad, con el fin de conocer si los resultados que se obtienen con la implementación de dicho instrumento son tomados como insumo

para su mejoramiento continuo.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el servidor(a) frente a diferentes impactos esperados con la evaluación del desempeño:

a. Mi superior evaluó mi desempeño de manera justa: quienes realizaron la evaluación la hicieron siguiendo los lineamientos establecidos en las normas.

La evaluación se basó en evidencias (D06b)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pre-pregunta

¿Su entidad cuenta con algún sistema para evaluar el desempeño de sus servidores/as?

1 Sí
 2 No

Solo aplica para quienes respondieron si en la pregunta D04

Pregunta literal

Pensando en su última evaluación de desempeño, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?

b. La evaluación se basó en evidencias:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Post-pregunta

Pensando en las y los directivos de su entidad, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones?

c. Promovieron estrategias de innovación en la entidad.

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

A partir de la percepción de sus servidores(as), se busca conocer el impacto de la evaluación del desempeño en la entidad, con el fin de conocer si los resultados que se obtienen con la implementación de dicho instrumento son tomados como insumo para su mejoramiento continuo.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el servidor(a) frente a diferentes impactos esperados con la evaluación del desempeño:

b. La evaluación se basó en evidencias: el resultado de la evaluación se encuentra soportado en productos que den cuenta del cumplimiento de los compromisos acordados.

La retroalimentación que recibí sobre mi trabajo me ayudó a mejorar mi desempeño (D06c)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pre-pregunta

¿Su entidad cuenta con algún sistema para evaluar el desempeño de sus servidores/as?

- 1 Sí
- 2 No

Solo aplica para quienes respondieron si en la pregunta D04

Pregunta literal

Pensando en su última evaluación de desempeño, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?

c. La retroalimentación que recibí sobre mi trabajo me ayudó a mejorar mi desempeño:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Post-pregunta

Pensando en las y los directivos de su entidad, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones?

d. Tengo confianza en las decisiones que toman.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

A partir de la percepción de sus servidores(as), se busca conocer el impacto de la evaluación del desempeño en la entidad, con el fin de conocer si los resultados que se obtienen con la implementación de dicho instrumento son tomados como insumo

para su mejoramiento continuo.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el servidor(a) frente a diferentes impactos esperados con la evaluación del desempeño:

c. La retroalimentación que recibí sobre mi trabajo me ayudó a mejorar mi desempeño: percepción sobre el aprendizaje obtenido a partir de la evaluación de desempeño.

Si me esfuerzo más en mi trabajo, obtendré una mejor evaluación de desempeño (D06d)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pre-pregunta

¿Su entidad cuenta con algún sistema para evaluar el desempeño de sus servidores/as?

1 Sí

2 No

Solo aplica para quienes respondieron si en la pregunta D04

Pregunta literal

Pensando en su última evaluación de desempeño, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?

d. Si me esfuerzo más en mi trabajo, obtendré una mejor evaluación de desempeño:

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

A partir de la percepción de sus servidores(as), se busca conocer el impacto de la evaluación del desempeño en la entidad, con el fin de conocer si los resultados que se obtienen con la implementación de dicho instrumento son tomados como insumo

para su mejoramiento continuo.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el servidor(a) frente a diferentes impactos esperados con la evaluación del desempeño:

d. Si me esfuerzo más en mi trabajo, obtendré una mejor evaluación de desempeño: percepción del servidor/a con respecto al esfuerzo que debe realizar para mejorar el resultado de su evaluación

Fue tomada en cuenta para acceder a programas de capacitación y estímulos (D06e)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pre-pregunta

¿Su entidad cuenta con algún sistema para evaluar el desempeño de sus servidores/as?

1 Sí
2 No

Solo aplica para quienes respondieron si en la pregunta D04

Pregunta literal

Pensando en su última evaluación de desempeño, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?

e. Fue tomada en cuenta para acceder a programas de capacitación y estímulos:

5 Totalmente de acuerdo
4 De acuerdo
3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
2 En desacuerdo
1 Totalmente en desacuerdo
9 No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

A partir de la percepción de sus servidores(as), se busca conocer el impacto de la evaluación del desempeño en la entidad, con el fin de conocer si los resultados que se obtienen con la implementación de dicho instrumento son tomados como insumo

para su mejoramiento continuo.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el servidor(a) frente a diferentes impactos esperados con la evaluación del desempeño:

e. Fue tomada en cuenta para acceder a programas de capacitación y estímulos: sus resultados influyen en la asignación de reconocimientos o el acceso a capacitaciones.

¿Tuvo la oportunidad de conversar sobre los resultados de su última evaluación de desempeño individual con su superior directo? (D07)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Descripción

De acuerdo con la Ley 909 de 2004, la discriminación laboral es todo trato diferenciado por razones de raza, edad, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

¿Tuvo la oportunidad de conversar sobre los resultados de su última evaluación de desempeño individual con su superior directo?

- 1 Sí
2 No

Instrucciones de entrevista

La pregunta busca establecer si con posterioridad a la evaluación de desempeño se realizó un ejercicio a través del cual evaluador y evaluado pudieron conversar sobre el resultado de la evaluación.

Sería difícil que me desvinculen del sector público: (D08a)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Casos válidos: 0

Formato: numeric

Inválido: 0

Ancho: 1

Decimales: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en su estabilidad laboral, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?

a. Sería difícil que me desvinculen del sector público: percepción sobre la posibilidad de perder su trabajo como servidor/a público.

5 Muy importante

4 Importante

3 Medianamente importante

2 Poco importante

1 Nada importante

9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

La pregunta hace referencia a la percepción de las y los servidores sobre la posibilidad de perder su trabajo en el sector público.

a. Sería difícil que me desvinculen del sector público: percepción sobre la posibilidad de perder su trabajo como servidor/a público.

Si no tengo un buen desempeño laboral, podría perder mi empleo (D08b)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Casos válidos: 0

Formato: numeric

Inválido: 0

Ancho: 1

Decimales: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en su estabilidad laboral, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?

b. Si no tengo un buen desempeño laboral, podría perder mi empleo:

- 5 Muy importante
- 4 Importante
- 3 Medianamente importante
- 2 Poco importante
- 1 Nada importante
- 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

La pregunta hace referencia a la percepción de las y los servidores sobre la posibilidad de perder su trabajo en el sector público.

b. Si no tengo un buen desempeño laboral, podría perder mi empleo: percepción del servidor/a de que su desempeño laboral puede ser un determinante para ser desvinculado de la entidad.

Los cambios de gobierno afectan mi estabilidad laboral: (D08c)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en su estabilidad laboral, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?

c. Los cambios de gobierno afectan mi estabilidad laboral:

- 5 Muy importante
- 4 Importante
- 3 Medianamente importante
- 2 Poco importante
- 1 Nada importante
- 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

La pregunta hace referencia a la percepción de las y los servidores sobre la posibilidad de perder su trabajo en el sector público.

c. Los cambios de gobierno afectan mi estabilidad laboral: percepción relacionada con la protección de los empleos públicos frente a cambios en el gobierno o administración de turno.

Pensando en su futuro laboral, ¿cuál de las siguientes frases refleja más su pensamiento sobre la entidad? (Opción de respuesta única) (D09)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en su futuro laboral, ¿cuál de las siguientes frases refleja más su pensamiento sobre la entidad? (Opción de respuesta única)

- 1 Quisiera dejar esta entidad lo más pronto posible.
- 2 Quisiera dejar esta entidad en los próximos doce meses.
- 3 Quisiera permanecer en esta entidad al menos los próximos tres años.
- 4 Quisiera continuar el resto de mi carrera laboral en esta entidad.
- 99 Prefiero no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta busca determinar la intención de permeancia del servidor/a en la entidad en la cual labora. En este sentido, presenta rangos de acuerdo al tiempo que esperaría continuar laborando en la misma entidad, determinados de la siguiente manera:

1. Quisiera dejar esta entidad lo más pronto posible.
2. Quisiera dejar esta entidad en los próximos doce meses.
3. Quisiera permanecer en esta entidad al menos los próximos tres años.
4. Quisiera permanecer el resto de mi carrera laboral en esta entidad.
99. Prefiero no contestar.

Tenga en cuenta que, de acuerdo con la respuesta seleccionada, esta pregunta tiene los siguientes flujos:

- 1 y 2: continúe en D10.
- 3 y 4: continúe en D11.
- 99: continúe en D12.

¿Cuál es la principal razón por la cual usted quisiera permanecer en su entidad? (Opción de respuesta única) (D10)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pre-pregunta

D09. Pensando en su futuro laboral, ¿cuál de las siguientes frases refleja más su pensamiento sobre la entidad? (Opción de respuesta única)

- 1 Quisiera dejar esta entidad lo más pronto posible.
- 2 Quisiera dejar esta entidad en los próximos doce meses.

Tenga en cuenta que, de acuerdo con la respuesta seleccionada, esta pregunta tiene los siguientes flujos:

- 1 y 2: continúe en D10.

Pregunta literal

¿Cuál es la principal razón por la cual usted no quisiera permanecer en su entidad? (Opción de respuesta única)

- 1 No ve posibilidades de desarrollo profesional.
- 2 Asignación salarial.
- 3 Falta de equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral.
- 4 Falta de incentivos y reconocimientos laborales.
- 5 Falta de motivación.
- 6 Relación con el superior inmediato.
- 7 Relación con sus compañeros de trabajo.
- 88 Ninguna de las anteriores.
- 99 Prefiero no contestar.

Post-pregunta

Después de contestar esta pregunta, pasa a la pregunta D12.

Instrucciones de entrevista

A partir de un conjunto de atributos de la entidad, se busca conocer cuál es la mayor causa por la cual los servidores/as desearían no seguir trabajando en su organización.

Después de contestar esta pregunta, pasa a la pregunta D12.

A continuación, se enumeran diferentes razones que motivan al servidor(a) para abandonar su organización.

1. No ve posibilidades de desarrollo profesional: pocas expectativas de progresar en una carrera profesional dentro de la entidad.
2. Asignación salarial: la remuneración salarial no es suficientes o es menor que en otros trabajos similares en el sector público o en el sector privado.
3. Falta de equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral: su trabajo en la entidad genera conflictos con sus compromisos familiares.
4. Falta de incentivos y reconocimientos laborales: ausencia de estímulos en la entidad para premiar el desempeño de sus servidores/as como por ejemplo, menciones públicas, primas técnicas, bonos, premios, etc.
5. Falta de motivación: ausencia de compromiso en atender y resolver las inquietudes y solicitudes de la ciudadanía.
6. Relación con el superior inmediato: diferencias o situaciones de acoso con su jefe que afectan su deseo de permanecer en la entidad.
7. Relación con sus compañeros de trabajo: diferencias o situaciones de acoso con las personas con las que trabaja, que afectan su deseo de permanecer en la entidad.
88. Ninguna de las anteriores.
99. Prefiero no contestar.

¿Cuál es la principal razón por la cual usted quisiera permanecer en su entidad? (Opción de respuesta única) (D11)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pre-pregunta

D09. Pensando en su futuro laboral, ¿cuál de las siguientes frases refleja más su pensamiento sobre la entidad? (Opción de respuesta única)

- 3 Quisiera permanecer en esta entidad al menos los próximos tres años.
- 4 Quisiera continuar el resto de mi carrera laboral en esta entidad.

Tenga en cuenta que, de acuerdo con la respuesta seleccionada, esta pregunta tiene los siguientes flujos:

3 y4: continúe en D11.

Pregunta literal

¿Cuál es la principal razón por la cual usted quisiera permanecer en su entidad? (Opción de respuesta única)

- 1 Estabilidad laboral.
- 2 Posibilidades de obtener experiencia.
- 3 Perspectivas de ascenso.
- 4 Asignación salarial.
- 5 Incentivos y reconocimientos laborales.
- 6 Vocación por el servicio público.
- 7 Posibilidad de conciliar la vida familiar y laboral.
- 88 Ninguna de las anteriores.

Post-pregunta

Después de contestar esta pregunta, pasa a la pregunta D12.

Instrucciones de entrevista

A partir de un conjunto de atributos de la entidad, se busca conocer hasta qué punto las y los servidores están de acuerdo o no con algunos beneficios que puede o no ofrecer la entidad y que estimulan su crecimiento personal y profesional, su desenvolvimiento social o sus relaciones familiares. De este punto se indaga si esos beneficios que brindan las entidades, son un aliciente suficiente para que las y los servidores públicos deseen permanecer en ellas.

Dichos atributos ponen en evidencia las políticas, prácticas y procedimientos, formales e informales, que distinguen la entidad de otras y que influyen directamente en el bienestar del servidor/a.

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

1. Estabilidad laboral: la certeza que ofrece la entidad al servidor(a) sobre su continuidad en el cargo o en la entidad, o las garantías que esta brinda.
2. Posibilidades de obtener experiencia: las posibilidades de adquirir experiencia en relación a su campo laboral y profesional.
3. Perspectivas de ascenso: una valoración coherente con el esfuerzo del servidor(a) genera expectativas de progresar en una carrera profesional dentro de la entidad.
4. Asignación salarial: la remuneración salarial es mayor que en otros trabajos similares en el sector público o en el sector privado.
5. Incentivos y reconocimientos laborales: estímulos que ofrece la entidad para premiar el desempeño de sus servidores/as como por ejemplo, menciones públicas, primas técnicas, bonos, premios, etc.
6. Vocación por el servicio público: actitud de compromiso en atender y resolver las inquietudes y solicitudes de la ciudadanía.
7. Posibilidad de conciliar la vida familiar y laboral: facilidades que ofrece la entidad para que el trabajo de las y los servidores no interfiera con sus compromisos familiares.
88. Ninguna de las anteriores.

Mi remuneración es suficiente para mantener mi hogar. (D12a)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones sobre su remuneración?

a. Mi remuneración es suficiente para mantener mi hogar.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

3 Medianamente importante

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

La pregunta hace referencia a la satisfacción que siente el servidor/a frente a la retribución recibida a cambio de su trabajo. Remuneración se entiende como toda compensación en dinero o en especie que recibe el trabajador como contraprestación por su trabajo (salario, primas, prestaciones sociales y otros beneficios ofrecidos por la entidad).

a. Mi remuneración es suficiente para mantener mi hogar: la compensación económica recibida por el servidor/a le permite atender sus obligaciones familiares.

Estoy satisfecho/a con mi remuneración. (D12b)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones sobre su remuneración?

b. Estoy satisfecho/a con mi remuneración.

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Medianamente importante
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

La pregunta hace referencia a la satisfacción que siente el servidor/a frente a la retribución recibida a cambio de su trabajo. Remuneración se entiende como toda compensación en dinero o en especie que recibe el trabajador como contraprestación por su trabajo (salario, primas, prestaciones sociales y otros beneficios ofrecidos por la entidad).

b. Estoy satisfecho/a con mi remuneración: las compensaciones recibidas por su trabajo, corresponden con las expectativas del servidor/a.

Mi remuneración aumenta si logro un buen desempeño laboral. (D12c)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones sobre su remuneración?

c. Mi remuneración aumenta si logro un buen desempeño laboral.

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Medianamente importante
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

La pregunta hace referencia a la satisfacción que siente el servidor/a frente a la retribución recibida a cambio de su trabajo. Remuneración se entiende como toda compensación en dinero o en especie que recibe el trabajador como contraprestación por su trabajo (salario, primas, prestaciones sociales y otros beneficios ofrecidos por la entidad).

c. Mi remuneración aumenta si logro un buen desempeño laboral: percepción del servidor/a de que su desempeño laboral puede determinar el mejoramiento de sus ingresos laborales.

Mi remuneración aumenta en la medida que tengo más años de experiencia. (D12d)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones sobre su remuneración?

d. Mi remuneración aumenta en la medida que tengo más años de experiencia.

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Medianamente importante
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

La pregunta hace referencia a la satisfacción que siente el servidor/a frente a la retribución recibida a cambio de su trabajo. Remuneración se entiende como toda compensación en dinero o en especie que recibe el trabajador como contraprestación por su trabajo (salario, primas, prestaciones sociales y otros beneficios ofrecidos por la entidad).

d. Mi remuneración aumenta en la medida que tengo más años de experiencia: percepción del servidor/a de que el tiempo de experiencia en una función específica puede determinar el mejoramiento de sus ingresos laborales.

Mi remuneración es equivalente a la de colegas desempeñando una labor similar. (D12e)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones sobre su remuneración?

e. Mi remuneración es equivalente a la de colegas desempeñando una labor similar.

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Medianamente importante
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

La pregunta hace referencia a la satisfacción que siente el servidor/a frente a la retribución recibida a cambio de su trabajo. Remuneración se entiende como toda compensación en dinero o en especie que recibe el trabajador como contraprestación por su trabajo (salario, primas, prestaciones sociales y otros beneficios ofrecidos por la entidad).

e. Mi remuneración es equivalente a la de colegas desempeñando una labor similar: percepción del servidor/a de que su compensación económica es al menos igual que la que reciben los compañeros de trabajo que realizan funciones parecidas.

Me sería fácil conseguir un trabajo en el sector privado que pague mejor que mi empleo actual. (D12f)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones sobre su remuneración?

f. Me sería fácil conseguir un trabajo en el sector privado que pague mejor que mi empleo actual.

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Medianamente importante
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

La pregunta hace referencia a la satisfacción que siente el servidor/a frente a la retribución recibida a cambio de su trabajo. Remuneración se entiende como toda compensación en dinero o en especie que recibe el trabajador como contraprestación por su trabajo (salario, primas, prestaciones sociales y otros beneficios ofrecidos por la entidad).

f. Me sería fácil conseguir un trabajo en el sector privado que pague mejor que mi empleo actual: por razones de formación o experiencia el servidor(a) considera que su el sector privado sería una alternativa viable para conseguir un empleo mejor remunerado que en el sector público.

Recomendaría esta entidad como un buen lugar para trabajar (D13a)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en su entidad y el sector público, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?

a. Recomendaría esta entidad como un buen lugar para trabajar:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Medianamente importante
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta indaga la percepción de los servidores/as relacionada con el hecho de ser parte del servicio público.

Los literales de esta pregunta se refieren al grado de acuerdo o desacuerdo del servidor/a respecto a su opinión por rol como servidor/a público.

a. Recomendaría esta entidad como un buen lugar para trabajar: percepción del servidor(a) sobre si la entidad en la que trabaja cumple con sus expectativas y hace que esté orgulloso(a) al ser parte de ella.

Tengo un fuerte sentido de pertenencia con mi entidad (D13b)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en su entidad y el sector público, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?

b. Tengo un fuerte sentido de pertenencia con mi entidad:

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

3 Medianamente importante

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta indaga la percepción de los servidores/as relacionada con el hecho de ser parte del servicio público.

Los literales de esta pregunta se refieren al grado de acuerdo o desacuerdo del servidor/a respecto a su opinión por rol como servidor/a público.

b. Tengo un fuerte sentido de pertenencia con mi entidad: estimar la satisfacción que produce en el servidor/a/ ser parte de un equipo de trabajo.

Me siento orgulloso/a de ser servidor/a público/a (D13c)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en su entidad y el sector público, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?

c. Me siento orgulloso/a de ser servidor/a público/a:

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

3 Medianamente importante

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta indaga la percepción de los servidores/as relacionada con el hecho de ser parte del servicio público.

Los literales de esta pregunta se refieren al grado de acuerdo o desacuerdo del servidor/a respecto a su opinión por rol como servidor/a público.

c. Me siento orgulloso/a de ser servidor/a público/a: el encuestado(a) se enorgullece por su condición de trabajar en una entidad pública.

Siento que mi trabajo tiene un efecto positivo en la vida de los colombianos (D13d)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en su entidad y el sector público, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?

d. Siento que mi trabajo tiene un efecto positivo en la vida de los colombianos:

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

3 Medianamente importante

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta indaga la percepción de los servidores/as relacionada con el hecho de ser parte del servicio público.

Los literales de esta pregunta se refieren al grado de acuerdo o desacuerdo del servidor/a respecto a su opinión por rol como servidor/a público.

d. Siento que mi trabajo tiene un efecto positivo en la vida de los colombianos: estimar la percepción de los servidores/as sobre el impacto que su trabajo genera en los ciudadanos.

Un computador de escritorio. (E01a)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Para desempeñar sus funciones, en su trabajo actual utiliza ...

a. Un computador de escritorio.

1 Sí
 2 No

Instrucciones de entrevista

La pregunta busca identificar el uso de herramientas tecnológicas para el desempeño de las funciones asignadas. Dentro de estas herramientas se indaga particularmente por el uso de:

- a. Un computador de escritorio.
- b. Un computador portátil.
- c. Una tableta.
- d. Un teléfono inteligente.
- e. Aplicaciones de video llamadas y trabajo colaborativo.
- f. Conexión remota VPN.

Tenga en cuenta que la pregunta E1 representa un filtro de información acerca del uso, por parte del servidor(a) de estas herramientas en su trabajo.

Si contesta afirmativamente en cualquiera de las herramientas continua el cuestionario en la pregunta E2. Si todas las respuestas son negativas, continua en la pregunta E3.

Un computador portátil. (E01b)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Para desempeñar sus funciones, en su trabajo actual utiliza ...

b. Un computador portátil.

1 Sí
 2 No

Instrucciones de entrevista

La pregunta busca identificar el uso de herramientas tecnológicas para el desempeño de las funciones asignadas. Dentro de estas herramientas se indaga particularmente por el uso de:

- a. Un computador de escritorio.
- b. Un computador portátil.
- c. Una tableta.
- d. Un teléfono inteligente.
- e. Aplicaciones de video llamadas y trabajo colaborativo.
- f. Conexión remota VPN.

Tenga en cuenta que la pregunta E1 representa un filtro de información acerca del uso, por parte del servidor(a) de estas herramientas en su trabajo.

Si contesta afirmativamente en cualquiera de las herramientas continua el cuestionario en la pregunta E2. Si todas las respuestas son negativas, continua en la pregunta E3.

Una tableta. (E01c)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Para desempeñar sus funciones, en su trabajo actual utiliza ...

c. Una tableta.

1 Sí
 2 No

Instrucciones de entrevista

La pregunta busca identificar el uso de herramientas tecnológicas para el desempeño de las funciones asignadas. Dentro de estas herramientas se indaga particularmente por el uso de:

- a. Un computador de escritorio.
- b. Un computador portátil.
- c. Una tableta.
- d. Un teléfono inteligente.
- e. Aplicaciones de video llamadas y trabajo colaborativo.
- f. Conexión remota VPN.

Tenga en cuenta que la pregunta E1 representa un filtro de información acerca del uso, por parte del servidor(a) de estas herramientas en su trabajo.

Si contesta afirmativamente en cualquiera de las herramientas continua el cuestionario en la pregunta E2. Si todas las respuestas son negativas, continua en la pregunta E3.

Un teléfono inteligente. (E01d)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Para desempeñar sus funciones, en su trabajo actual utiliza ...

d. Un teléfono inteligente.

1 Sí
 2 No

Instrucciones de entrevista

La pregunta busca identificar el uso de herramientas tecnológicas para el desempeño de las funciones asignadas. Dentro de estas herramientas se indaga particularmente por el uso de:

- a. Un computador de escritorio.
- b. Un computador portátil.
- c. Una tableta.
- d. Un teléfono inteligente.
- e. Aplicaciones de video llamadas y trabajo colaborativo.
- f. Conexión remota VPN.

Tenga en cuenta que la pregunta E1 representa un filtro de información acerca del uso, por parte del servidor(a) de estas herramientas en su trabajo.

Si contesta afirmativamente en cualquiera de las herramientas continua el cuestionario en la pregunta E2. Si todas las respuestas son negativas, continua en la pregunta E3.

Aplicaciones de video llamadas y trabajo colaborativo (E01e)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Para desempeñar sus funciones, en su trabajo actual utiliza ...

e. Aplicaciones de video llamadas y trabajo colaborativo

- 1 Sí
- 2 No

Instrucciones de entrevista

La pregunta busca identificar el uso de herramientas tecnológicas para el desempeño de las funciones asignadas. Dentro de estas herramientas se indaga particularmente por el uso de:

- a. Un computador de escritorio.
- b. Un computador portátil.
- c. Una tableta.
- d. Un teléfono inteligente.
- e. Aplicaciones de video llamadas y trabajo colaborativo.
- f. Conexión remota VPN.

Tenga en cuenta que la pregunta E1 representa un filtro de información acerca del uso, por parte del servidor(a) de estas herramientas en su trabajo.

Si contesta afirmativamente en cualquiera de las herramientas continua el cuestionario en la pregunta E2. Si todas las respuestas son negativas, continua en la pregunta E3.

Conexión remota VPN. (E01f)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Para desempeñar sus funciones, en su trabajo actual utiliza ...

f. Conexión remota VPN

1 Sí

2 No

Instrucciones de entrevista

La pregunta busca identificar el uso de herramientas tecnológicas para el desempeño de las funciones asignadas. Dentro de estas herramientas se indaga particularmente por el uso de:

- a. Un computador de escritorio.
- b. Un computador portátil.
- c. Una tableta.
- d. Un teléfono inteligente.
- e. Aplicaciones de video llamadas y trabajo colaborativo.
- f. Conexión remota VPN.

Tenga en cuenta que la pregunta E1 representa un filtro de información acerca del uso, por parte del servidor(a) de estas herramientas en su trabajo.

Si contesta afirmativamente en cualquiera de las herramientas continua el cuestionario en la pregunta E2. Si todas las respuestas son negativas, continua en la pregunta E3.

¿Qué nivel de uso del computador es necesario para realizar su trabajo actual? (Opción de respuesta única) (E02)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pre-pregunta

Tenga en cuenta que la pregunta E1 representa un filtro de información acerca del uso, por parte del servidor(a) de estas herramientas en su trabajo.

Si contesta afirmativamente en cualquiera de las herramientas continua el cuestionario en la pregunta E2. Si todas las respuestas son negativas, continua en la pregunta E3.

Pregunta literal

¿Qué nivel de uso del computador es necesario para realizar su trabajo actual? (Opción de respuesta única)

1. BÁSICO: por ejemplo, usar el computador para labores rutinarias normales como copiar o mover archivos/carpetas; buscar información en internet, ingresar datos o enviar y recibir correos electrónicos.
2. INTERMEDIO: por ejemplo, elaborar documentos con procesadores de textos, utilizar fórmulas matemáticas en hojas de cálculo, crear presentaciones, o administrar redes sociales.
3. AVANZADO: por ejemplo, desarrollar software, usar lenguajes de programación, usar software especializado, administrar bases de datos o mantener una red computacional compleja.

Instrucciones de entrevista

La pregunta está dirigida a las y los servidores que utilizan alguna herramienta electrónica para el desempeño de sus funciones laborales. Busca identificar el uso que da a las herramientas electrónicas para realizar sus funciones. Este uso se clasificó en niveles de acuerdo a algunas actividades que es posible realizar a través de estas herramientas.

1. BÁSICO: por ejemplo, usar el computador para labores rutinarias normales como copiar o mover archivos/carpetas; buscar información en internet, ingresar datos o enviar y recibir correos electrónicos.
2. INTERMEDIO: por ejemplo, elaborar documentos con procesadores de textos, utilizar fórmulas matemáticas en hojas de cálculo, crear presentaciones, o administrar redes sociales.
3. AVANZADO: por ejemplo, desarrollar software, usar lenguajes de programación, usar software especializado, administrar bases de datos o mantener una red computacional compleja.

Tenga en cuenta que la pregunta E1 representa un filtro de información acerca del uso, por parte del servidor(a) de estas herramientas en su trabajo. Si contesta afirmativamente en cualquiera de las herramientas continua el cuestionario en la pregunta E2. Si todas las respuestas son negativas, continua en la pregunta E3.

¿Cree usted que su entidad fomenta las habilidades digitales que necesita para realizar su trabajo actual? ¿Cree usted que su entidad fomenta las habilidades digitales que necesita para realizar su trabajo actual? (E03)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

¿Cree usted que su entidad fomenta las habilidades digitales que necesita para realizar su trabajo actual?

1 Sí
2 No
9 Prefiere no contestar.

Instrucciones de entrevista

La pregunta indaga por la percepción de los servidores/as con respecto a la existencia de actividades o programas de formación laboral para desarrollar habilidades digitales en la entidad, las cuales se definen como el “conjunto de habilidades para usar, aplicar y comprender información en una sociedad digital, que permiten a las personas crear y compartir contenido digital; comunicarse, colaborar y resolver problemas en el ámbito laboral, educativo y personal.”

Manejo de plataformas de colaboración virtual (E04a)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

En una escala del 1 al 5, donde un 1 es “No me siento capacitado/a” y un 5 es “Me siento perfectamente capacitado/a”, cómo calificaría su nivel de capacitación con relación a las siguientes competencias:

a. Manejo de plataformas de colaboración virtual:

5 Me siento perfectamente capacitado/a
4
3
2
1 No me siento capacitado/a
99 No tiene conocimiento / Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

La pregunta indaga por la percepción de los servidores/as con respecto a poseer los conocimientos o competencias en el uso de tecnologías de la información requeridos en su cargo para realizar sus funciones.

a. Manejo de plataformas de colaboración virtual: herramientas que permiten la interacción y el trabajo entre miembros de un equipo de trabajo mediadas por las tecnologías de la información y comunicaciones (por ejemplo, Microsoft Teams, Slack)

Trabajo con documentos colaborativos (E04b)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

En una escala del 1 al 5, donde un 1 es "No me siento capacitado/a" y un 5 es "Me siento perfectamente capacitado/a", cómo calificaría su nivel de capacitación con relación a las siguientes competencias:

b. Trabajo con documentos colaborativos:

5 Me siento perfectamente capacitado/a

4

3

2

1 No me siento capacitado/a

99 No tiene conocimiento / Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

La pregunta indaga por la percepción de los servidores/as con respecto a poseer los conocimientos o competencias en el uso de tecnologías de la información requeridos en su cargo para realizar sus funciones.

b. Trabajo con documentos colaborativos: programa con funciones ofimáticas para la redacción de documentos, hojas de cálculo u otras funciones para realizar tareas habituales en el ámbito laboral o académico. (por ejemplo, GoogleDocs, Dropbox Paper)

Uso de software para el análisis de datos: (E04c)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

En una escala del 1 al 5, donde un 1 es "No me siento capacitado/a" y un 5 es "Me siento perfectamente capacitado/a", cómo calificaría su nivel de capacitación con relación a las siguientes competencias:

c. Uso de software para el análisis de datos:

5 Me siento perfectamente capacitado/a

4

3

2

1 No me siento capacitado/a

99 No tiene conocimiento / Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

La pregunta indaga por la percepción de los servidores/as con respecto a poseer los conocimientos o competencias en el uso de tecnologías de la información requeridos en su cargo para realizar sus funciones.

c. Uso de software para el análisis de datos: Uso de software especializado en el análisis de información (por ejemplo, Python, SPSS, R, Stata, Atlas.Ti, ArcGis, etc):

Detección y prevención de riesgos de ciberseguridad (E04d)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

En una escala del 1 al 5, donde un 1 es "No me siento capacitado/a" y un 5 es "Me siento perfectamente capacitado/a", cómo calificaría su nivel de capacitación con relación a las siguientes competencias:

d. Detección y prevención de riesgos de ciberseguridad

5 Me siento perfectamente capacitado/a

4

3

2

1 No me siento capacitado/a

99 No tiene conocimiento / Prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

La pregunta indaga por la percepción de los servidores/as con respecto a poseer los conocimientos o competencias en el uso de tecnologías de la información requeridos en su cargo para realizar sus funciones.

d. Detección y prevención de riesgos de ciberseguridad: uso de antivirus, prácticas para contraseñas seguras, gestión de copias

de respaldo de archivos y correo electrónico (back up), uso de controles de seguridad paraprotección de datos, seguridad de la información y protocolos de privacidad, etc.

Debido a las funciones de su cargo, ¿produce información numérica o estadística? (Registros administrativos, encuestas, indicadores, analítica de datos) (E05)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Debido a las funciones de su cargo, ¿produce información numérica o estadística? (Registros administrativos, encuestas, indicadores, analítica de datos)

1 Sí

2 No

Instrucciones de entrevista

La pregunta busca conocer si en el marco de sus funciones, el servidor/a realiza algún tipo de producción de información.

Registro administrativo: Conjunto de datos que contiene la información recogida y conservada por entidades y organizaciones en el cumplimiento de sus funciones o competencias misionales u objetos sociales. De igual forma, se consideran registros administrativos las bases de datos con identificadores únicos asociados a números de identificación personal, números de identificación tributaria u otros, los datos geográficos que permitan identificar o ubicar espacialmente los datos.

Indicadores: Expresión cuantitativa observable y verificable, que permite describir características, comportamiento o fenómenos de la realidad, a través de la medición de una variable o relación entre variables.

Datos numéricos consolidados (Registros administrativos, información contable, inventarios) (E06a)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pre-pregunta

Esta pregunta complementa la pregunta E5 para quienes reposndieron la opcion si

Pregunta literal

¿Qué tipo de información produce?

a. Datos numéricos consolidados (Registros administrativos, información contable, inventarios)

1 Sí
2 No

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta complementa la pregunta E5 para quienes indicaron ser productores de información, e indaga por el tipo de información que producen.

a. Datos numéricos consolidados (Registros administrativos, información contable, inventarios).

Datos a partir de encuestas, sondeos, experimentos. (E60b)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pre-pregunta

Esta pregunta complementa la pregunta E5 para quienes reposndieron la opcion si

Pregunta literal

¿Qué tipo de información produce?

b. Datos a partir de encuestas, sondeos, experimentos.

1 Sí

2 No

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta complementa la pregunta E5 para quienes indicaron ser productores de información, e indaga por el tipo de información que producen.

b. Datos a partir de encuestas, sondeos, experimentos.

Indicadores y/o índices. (E06c)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pre-pregunta

Esta pregunta complementa la pregunta E5 para quienes reposndieron la opcion si

Pregunta literal

¿Qué tipo de información produce?

c. Indicadores y/o índices.

1 Sí

2 No

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta complementa la pregunta E5 para quienes indicaron ser productores de información, e indaga por el tipo de información que producen.

c. Indicadores y/o índices.

Analítica de datos (Análisis cuantitativo, cualitativo, uso de Big data). (E06d)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pre-pregunta

Esta pregunta complementa la pregunta E5 para quienes reposndieron la opcion si

Pregunta literal

¿Qué tipo de información produce?

d. Analítica de datos (Análisis cuantitativo, cualitativo, uso de Big data).

1 Sí

2 No

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta complementa la pregunta E5 para quienes indicaron ser productores de información, e indaga por el tipo de información que producen.

d. Analítica de datos (Análisis cuantitativo, cualitativo, uso de Big data).

¿Para cumplir con sus funciones necesita usar información numérica o estadística? (Registros administrativos, encuestas, indicadores, analítica de datos) (E07)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

¿Para cumplir con sus funciones necesita usar información numérica o estadística?

(Registros administrativos, encuestas, indicadores, analítica de datos)

1 Sí

2 No

Instrucciones de entrevista

La pregunta busca conocer si en el marco de sus funciones, el servidor/a requiere utilizar algún tipo de producción de información.

Datos numéricos consolidados (Registros administrativos, información contable, inventarios) (E08a)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pre-pregunta

Esta pregunta complementa la pregunta E7 para quienes reposndieron la opcion si

Pregunta literal

¿Qué tipo de información usa?

a. Datos numéricos consolidados (Registros administrativos, información contable, inventarios)

1 Sí

2 No

Instrucciones de entrevista

Complementa la pregunta E7 para quienes indicaron ser usuarios de información, e indaga por el tipo de información que utilizan.

a. Datos numéricos consolidados (Registros administrativos, información contable, inventarios)

Datos a partir de encuestas, sondeos, experimentos. (E08b)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pre-pregunta

Esta pregunta complementa la pregunta E7 para quienes reposndieron la opcion si

Pregunta literal

¿Qué tipo de información usa?

b. Datos a partir de encuestas, sondeos, experimentos.

1 Sí

2 No

Instrucciones de entrevista

Complementa la pregunta E7 para quienes indicaron ser usuarios de información, e indaga por el tipo de información que utilizan.

b. Datos a partir de encuestas, sondeos, experimentos.

Indicadores y/o índices. (E08c)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pre-pregunta

Esta pregunta complementa la pregunta E7 para quienes reposndieron la opcion si

Pregunta literal

¿Qué tipo de información usa?

c. Indicadores y/o índices.

1 Sí

2 No

Instrucciones de entrevista

Complementa la pregunta E7 para quienes indicaron ser usuarios de información, e indaga por el tipo de información que utilizan.

c. Indicadores y/o índices.

Analítica de datos (Análisis cuantitativo, cualitativo, uso de Big data). (E08d)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pre-pregunta

Esta pregunta complementa la pregunta E7 para quienes respondieron la opción si

Pregunta literal

¿Qué tipo de información usa?

d. Analítica de datos (Análisis cuantitativo, cualitativo, uso de Big data).

1 Sí

2 No

Instrucciones de entrevista

Complementa la pregunta E7 para quienes indicaron ser usuarios de información, e indaga por el tipo de información que utilizan.

d. Analítica de datos (Análisis cuantitativo, cualitativo, uso de Big data).

Tuvieron sustento técnico (estudios, investigaciones, cifras, análisis de datos, entre otros tipos de evidencia). (E09a)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

De acuerdo con su experiencia ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones sobre la toma de decisiones en su entidad?

a. Tuvieron sustento técnico (estudios, investigaciones, cifras, análisis de datos, entre otros tipos de evidencia)

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

3 Medianamente importante

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta indaga la percepción de los servidores/as sobre los procesos de toma de decisiones en la entidad.

a. Tuvieron sustento técnico (estudios, investigaciones, cifras, análisis de datos, entre otros tipos de evidencia)

Incluyeron las opiniones e intereses de los grupos de valor o de los potenciales beneficiarios de la entidad. (E09b)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en su entidad y el sector público, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?

b. Incluyeron las opiniones e intereses de los grupos de valor o de los potenciales beneficiarios de la entidad

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

3 Medianamente importante

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta indaga la percepción de los servidores/as sobre los procesos de toma de decisiones en la entidad.

b. Incluyeron las opiniones e intereses de los grupos de valor o de los potenciales beneficiarios de la entidad

Incluyeron la opinión de los colaboradores de la entidad. (E09c)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en su entidad y el sector público, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?

c. Incluyeron la opinión de los colaboradores de la entidad.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

3 Medianamente importante

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta indaga la percepción de los servidores/as sobre los procesos de toma de decisiones en la entidad.

c. Incluyeron la opinión de los colaboradores de la entidad.

El proceso de toma de decisiones puede mejorar. (E09d)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Pensando en su entidad y el sector público, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?

d. El proceso de toma de decisiones puede mejorar.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

3 Medianamente importante

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta indaga la percepción de los servidores/as sobre los procesos de toma de decisiones en la entidad.

d. El proceso de toma de decisiones puede mejorar.

Fueron comunicadas oportunamente (F01a)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses, ¿en general, las directrices generadas en su entidad...:

a. Fueron comunicadas oportunamente

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

3 Medianamente importante

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al proceso de socialización de las directrices internas dentro de la entidad, con el fin de establecer si el mismo se da bajo condiciones de certidumbre.

Por consiguiente investiga el grado de conformidad con la que, de acuerdo a la percepción de los funcionarios, las directrices generadas al interior de la entidad presentaron las siguientes características:

a. Fueron comunicadas oportunamente: fueron dadas a conocer con suficiente tiempo para su implementación.

Fueron fáciles de interpretar (F01b)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses, ¿en general, las directrices generadas en su entidad...:

b. Fueron fáciles de interpretar

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

3 Medianamente importante

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al proceso de socialización de las directrices internas dentro de la entidad, con el fin de establecer si el mismo se da bajo condiciones de certidumbre.

Por consiguiente investiga el grado de conformidad con la que, de acuerdo a la percepción de los funcionarios, las directrices generadas al interior de la entidad presentaron las siguientes características:

b. Fueron fáciles de interpretar: fueron comprensibles.

Fueron consistentes entre sí (F01c)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses, ¿en general, las directrices generadas en su entidad...:

c. Fueron consistentes entre sí

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

3 Medianamente importante

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al proceso de socialización de las directrices internas dentro de la entidad, con el fin de establecer si el mismo se da bajo condiciones de certidumbre.

Por consiguiente investiga el grado de conformidad con la que, de acuerdo a la percepción de los funcionarios, las directrices generadas al interior de la entidad presentaron las siguientes características:

c. Fueron consistentes entre si: no existió contradicción entre las mismas.

Fueron fáciles de implementar (F01d)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses, ¿en general, las directrices generadas en su entidad...:

d. Fueron fáciles de implementar

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

3 Medianamente importante

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al proceso de socialización de las directrices internas dentro de la entidad, con el fin de establecer si el mismo se da bajo condiciones de certidumbre.

Por consiguiente investiga el grado de conformidad con la que, de acuerdo a la percepción de los funcionarios, las directrices generadas al interior de la entidad presentaron las siguientes características:

d. Fueron fáciles de implementar: fue viable su puesta en marcha.

Facilitaron el cumplimiento de la misión institucional (F01e)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses, ¿en general, las directrices generadas en su entidad...:

e. Facilitaron el cumplimiento de la misión institucional?

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Medianamente importante
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al proceso de socialización de las directrices internas dentro de la entidad, con el fin de establecer si el mismo se da bajo condiciones de certidumbre.

Por consiguiente investiga el grado de conformidad con la que, de acuerdo a la percepción de los funcionarios, las directrices generadas al interior de la entidad presentaron las siguientes características:

e. Facilitaron el cumplimiento de la misión institucional?l: fueron coherentes con las metas y objetivos de la entidad.

¿Recibió información sobre la política de administración de riesgos de su entidad? (F02a)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses...

a. ¿Recibió información sobre la política de administración de riesgos de su entidad?

- 1 Sí
- 2 No

Instrucciones de entrevista

La pregunta tiene como objetivo identificar el conocimiento de los servidores sobre algunos instrumentos relacionados con la gestión de calidad de la entidad.

a. ¿Recibió información sobre la política de administración de riesgos de su entidad?: la política de administración de riesgos identifica la probabilidad de ocurrencia de una situación no deseada, que por su efecto impacta los procesos o resultados de la entidad. Igualmente, establece los lineamientos y las guías de acción que los servidores(as) deben seguir en caso de que uno de estos riesgos se presente.

¿Recibió información sobre los riesgos asociados a su proceso? (F02b)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses...

b. ¿Recibió información sobre los riesgos asociados a su proceso?

1 Sí
 2 No

Instrucciones de entrevista

La pregunta tiene como objetivo identificar el conocimiento de los servidores sobre algunos instrumentos relacionados con la gestión de calidad de la entidad.

b. ¿Recibió información sobre los riesgos asociados a su proceso?: se refiere al conocimiento sobre amenazas o eventos que pueden tener un impacto sobre los objetivos institucionales o los procesos en los cuales el servidor interviene.

¿Recibió información sobre los controles para mitigar los riesgos de su proceso? (F02c)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses...

c. ¿Recibió información sobre los controles para mitigar los riesgos de su proceso?

1 Sí
 2 No

Instrucciones de entrevista

La pregunta tiene como objetivo identificar el conocimiento de los servidores sobre algunos instrumentos relacionados con la gestión de calidad de la entidad.

c. ¿Recibió información sobre los controles para mitigar los riesgos de su proceso?: la Administración de riesgos, es un componente de control establecido en el MECI para que las entidades públicas pueden dar una respuesta adecuada ante eventos que pueden afectar el cumplimiento de sus objetivos. Esto requiere impulsar mucho más el entendimiento de las y los servidores sobre el control de los riesgos, como mecanismo para alcanzar los resultados en la gestión.

¿Conoció los indicadores asociados a su proceso? (F02d)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses...

d. ¿Conoció los indicadores asociados a su proceso?

1 Sí
 2 No

Instrucciones de entrevista

La pregunta tiene como objetivo identificar el conocimiento de los servidores sobre algunos instrumentos relacionados con la gestión de calidad de la entidad.

d. ¿Conoció los indicadores asociados a su proceso?: instrumentos diseñados para la medición y seguimiento de los riesgos asociados a los procesos en los cuales el servidor interviene.

¿La entidad hizo seguimiento a los controles establecidos para sus procesos? (F02e)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses...

e. ¿La entidad hizo seguimiento a los controles establecidos para sus procesos?

1 Sí
 2 No

Instrucciones de entrevista

La pregunta tiene como objetivo identificar el conocimiento de los servidores sobre algunos instrumentos relacionados con la gestión de calidad de la entidad.

e. ¿La entidad hizo seguimiento a los controles establecidos para sus procesos?: uso de instrumentos de medición y monitoreo estandarizados para el sistema de controles establecidos dentro de los procesos a cargo de las y los servidores.

¿Los procesos y procedimientos asociados a sus funciones son claros, sencillos y ágiles? (F02f)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses...

f. ¿Los procesos y procedimientos asociados a sus funciones son claros, sencillos y ágiles?

1 Sí

2 No

Instrucciones de entrevista

La pregunta tiene como objetivo identificar el conocimiento de los servidores sobre algunos instrumentos relacionados con la gestión de calidad de la entidad.

f. ¿Los procesos y procedimientos asociados a sus funciones son claros, sencillos y ágiles?: hace referencia al conjunto de actividades y métodos que se llevan cabo en el cumplimiento de las funciones asociadas al cargo del servidor/a.

Código de integridad y valores del servicio público. (Probidad y ética de lo público) (F03a)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses recibió capacitación en los siguientes temas:

a. Código de integridad y valores del servicio público. (Probidad y ética de lo público)

1 Sí

2 No

Instrucciones de entrevista

La pregunta tiene como objetivo identificar si las y los servidores recibieron formación sobre algunos instrumentos relacionados con cultura de legalidad y transparencia en la entidad.

a. Código de integridad y valores del servicio público. (Probidad y ética de lo público): es la guía que define valores y acciones para orientar las actuaciones de los servidores/as públicos y establecer pautas concretas de cómo debe ser su comportamiento en su labor.

Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional. (F03b)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses recibió capacitación en los siguientes temas:

b. Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional.

1 Sí

2 No

Instrucciones de entrevista

La pregunta tiene como objetivo identificar si las y los servidores recibieron formación sobre algunos instrumentos relacionados con cultura de legalidad y transparencia en la entidad.

b. Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional: la Ley 1712 de 2014 es la herramienta normativa que regula el ejercicio del derecho fundamental a la información pública en Colombia.

Declaración proactiva de conflictos de intereses. (F03c)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses recibió capacitación en los siguientes temas:

c. Declaración proactiva de conflictos de intereses.

1 Sí

2 No

Instrucciones de entrevista

La pregunta tiene como objetivo identificar si las y los servidores recibieron formación sobre algunos instrumentos relacionados con cultura de legalidad y transparencia en la entidad.

c. Declaración proactiva de conflictos de intereses: la Ley 2013 de 2019 establece la obligación para que los servidores realicen anualmente el registro de sus conflictos de interés, el cual según el artículo 40 del Código Único Disciplinario se define como "cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público".

Creación de valor público. (F03d)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses recibió capacitación en los siguientes temas:

e. Creación de valor público.

1 Sí
2 No

Instrucciones de entrevista

La pregunta tiene como objetivo identificar si las y los servidores recibieron formación sobre algunos instrumentos relacionados con cultura de legalidad y transparencia en la entidad.

e. Creación de valor público: el valor público son los resultados observables y medibles que idealmente el Estado debe alcanzar para dar respuesta a las necesidades y demandas sociales.

Transformación Digital y cibercultura. (F03e)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses recibió capacitación en los siguientes temas:

f. Transformación Digital y cibercultura.

1 Sí
2 No

Instrucciones de entrevista

La pregunta tiene como objetivo identificar si las y los servidores recibieron formación sobre algunos instrumentos relacionados con cultura de legalidad y transparencia en la entidad.

f. Transformación Digital y cibercultura: la transformación digital hace referencia al cambio en las dinámicas sociales originado por el avance tecnológico. En el Estado, la transformación digital se entiende como el cambio de procesos, la modernización de las herramientas tecnológicas y la explotación de datos masivos para aumentar la eficiencia y generar mayor valor agregado social y económico

Detección y prevención de riesgos de ciberseguridad. (F03f)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses recibió capacitación en los siguientes temas:

g. Detección y prevención de riesgos de ciberseguridad.

1 Sí

2 No

Instrucciones de entrevista

La pregunta tiene como objetivo identificar si las y los servidores recibieron formación sobre algunos instrumentos relacionados con cultura de legalidad y transparencia en la entidad.

g. Detección y prevención de riesgos de ciberseguridad: uso de antivirus, prácticas para contraseñas seguras, gestión de copias de respaldo de archivos y correo electrónico (back up), uso de controles de seguridad para protección de datos, seguridad de la información y protocolos de privacidad, etc.

Mujeres, inclusión y diversidad (F03g)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses recibió capacitación en los siguientes temas:

g. Mujeres, inclusión y diversidad

1 Sí

2 No

Instrucciones de entrevista

La pregunta tiene como objetivo identificar si las y los servidores recibieron formación sobre algunos instrumentos relacionados con cultura de legalidad y transparencia en la entidad.

g. Mujeres, inclusión y diversidad: sensibilización sobre temas relacionados con la no discriminación, el respeto, la tolerancia y aceptación frente a las diferencias de los demás.

Paz total, memoria y derechos humanos. (F03h)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses recibió capacitación en los siguientes temas:

h. Paz total, memoria y derechos humanos

1 Sí

2 No

Instrucciones de entrevista

La pregunta tiene como objetivo identificar si las y los servidores recibieron formación sobre algunos instrumentos relacionados con cultura de legalidad y transparencia en la entidad.

h. Paz total, memoria y derechos humanos: de acuerdo con el PND 2022-2026, es la apuesta para que el centro de todas las decisiones de política pública sea la vida digna, de tal manera que los humanos y los ecosistemas sean respetados y protegidos. Se trata de generar transformaciones territoriales, superar el déficit de derechos económicos, sociales, culturales, ambientales, y acabar con las violencias armadas, tanto aquellas de origen sociopolítico como las que están marcadas por el lucro, la acumulación y el aseguramiento de riqueza.

Territorio, vida y ambiente. (F03i)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses recibió capacitación en los siguientes temas:

i.Territorio, vida y ambiente

1 Sí
2 No

Instrucciones de entrevista

La pregunta tiene como objetivo identificar si las y los servidores recibieron formación sobre algunos instrumentos relacionados con cultura de legalidad y transparencia en la entidad.

i.Territorio, vida y ambiente: sensibilización entorno a la relevancia del espacio geográfico en la articulación y balance entre las condiciones de vida de sus habitantes y el lugar de convivencia.

Gestión del conocimiento y la innovación. (F03j)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses recibió capacitación en los siguientes temas:

j. Gestión del conocimiento y la innovación.

1 Sí
2 No

Instrucciones de entrevista

La pregunta tiene como objetivo identificar si las y los servidores recibieron formación sobre algunos instrumentos relacionados con cultura de legalidad y transparencia en la entidad.

j. Gestión del conocimiento y la innovación: en el marco del MIPG se resalta la importancia de conservar y compartir el conocimiento de las entidades del Estado con el fin de dinamizar el ciclo de la política pública y facilitar el aprendizaje, la adaptación a nuevas tecnologías, la interconexión de conocimiento interno y la promoción de buenas prácticas de gestión.

Metodologías para identificar problemas con la experiencia de los y las servidores/as (F04a)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Pregunta literal

¿En cuáles temáticas de la gestión del conocimiento y la innovación recibió capacitación?

a. Metodologías para identificar problemas con la experiencia de los y las servidores/as

1 Sí
2 No

Instrucciones de entrevista

La pregunta tiene como objetivo identificar las temáticas que sobre gestión del conocimiento e innovación recibieron formación los y las servidores/as.

a. Metodologías para identificar problemas con la experiencia de los y las servidores/as

Generación y diseño de soluciones innovadoras (F04b)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Pregunta literal

¿En cuáles temáticas de la gestión del conocimiento y la innovación recibió capacitación?

b. Generación y diseño de soluciones innovadoras

1 Sí
2 No

Instrucciones de entrevista

La pregunta tiene como objetivo identificar las temáticas que sobre gestión del conocimiento e innovación recibieron formación los y las servidores/as.

b. Generación y diseño de soluciones innovadoras

Aplicación y/o implementación de soluciones innovadoras (F04c)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Pregunta literal

¿En cuáles temáticas de la gestión del conocimiento y la innovación recibió capacitación?

c. Aplicación y/o implementación de soluciones innovadoras

- 1 Sí
2 No

Instrucciones de entrevista

La pregunta tiene como objetivo identificar las temáticas que sobre gestión del conocimiento e innovación recibieron formación los y las servidores/as.

c. Aplicación y/o implementación de soluciones innovadoras

Evaluación y control de los resultados de innovación (F04d)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Pregunta literal

¿En cuáles temáticas de la gestión del conocimiento y la innovación recibió capacitación?

d. Evaluación y control de los resultados de innovación

- 1 Sí
2 No

Instrucciones de entrevista

La pregunta tiene como objetivo identificar las temáticas que sobre gestión del conocimiento e innovación recibieron formación los y las servidores/as.

d. Evaluación y control de los resultados de innovación

Durante los últimos doce meses, ¿Cuál de las siguientes estrategias fue la más efectiva para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?: (Opción de respuesta única) (F05)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Descripción

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.

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses, ¿cuál de las siguientes políticas o programas ha contribuido más a mejorar el desempeño de su entidad? (Opción de respuesta única)

- 1 Racionalización de trámites
- 2 Selección de servidores públicos por sistema de méritos.
- 3 Realización de acciones para la rendición de cuentas al ciudadano.
- 4 Gobierno digital.
- 5 Modelo Estándar de Control Interno (MECI).
- 6 Política de Servicio del Ciudadano.
- 7 Programa de gestión documental y archivo.
- 8 Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.
- 88 Ninguna de las anteriores.
- 99 No tiene conocimiento.

Instrucciones de entrevista

La pregunta hace referencia a un conjunto de estrategias relacionadas con cambios implementados en la administración pública, dirigidos a consolidar un Estado más eficiente y eficaz. En ese sentido, los literales buscan que el servidor(a) califique el impacto de las estrategias planteadas por el gobierno, en el desempeño de la entidad.

1. Racionalización de trámites: como estrategia relacionada con la eficiencia y la reducción de tiempo de respuesta y costo de los procesos dentro de la entidad.
2. Selección de servidores/as públicos por sistema de méritos: según el artículo 4 de la Ley 87 de 1993, las entidades deben dirigir y administrar el personal conforme al sistema de méritos relacionados con los atributos de cada servidor(a).
3. Realización de acciones para la rendición de cuentas al ciudadano: encuentros entre la entidad y la ciudadanía para brindar información relacionada con la gestión de la entidad y facilitar el control por parte de la ciudadanía.
4. Gobierno digital: política que busca incentivar el uso y aprovechamiento de las TIC para mejorar el funcionamiento de las entidades públicas y fortalecer la relación del Estado con el ciudadano (Decreto 1008 de 2018).
5. Modelo Estándar de Control Interno (MECI): es una herramienta de gestión que busca unificar criterios en materia de control interno en las entidades del sector público, estableciendo una estructura para el control a la estrategia, la gestión y la evaluación.
6. Política de Servicio al Ciudadano: política mediante la cual se coordinan las acciones a cargo del Estado requeridas para contribuir al fortalecimiento de la confianza y a la satisfacción de la ciudadanía con los servicios prestados por la Administración Pública Nacional de manera directa o a través de particulares. (CONPES 3649 de 2019 y 3785 de 2013).
7. Programa de gestión documental y archivo: contempla las actividades administrativas y técnicas tendientes a la planificación, manejo y organización de la documentación producida por las entidades, con el fin de facilitar su utilización y conservación. La Ley 594 de 2000 (Ley de archivo) y la Ley 1712 de 2014 (Transparencia y acceso a la información) establecen el marco de referencia para la gestión documental, siendo un mecanismo para facilitar tanto la eficacia, eficiencia y economía en la gestión pública, como la protección de los derechos ciudadanos en el marco de la rendición de cuentas y el acceso a la información.
8. Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG: es un marco de referencia para la planeación, la gestión, la evaluación y el control de la gestión de las entidades públicas; está integrado por 18 políticas de gestión y desempeño. Decreto 1083 de 2015, Título 22.
88. Ninguna de las anteriores estrategias fue efectiva.
99. No tiene conocimiento.

El personal de planta fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas. (F06a)
 Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto	Casos válidos: 0
Formato: numerico	Inválido: 0
Ancho: 1	
Decimales: 0	

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

En los últimos doce meses ...:

a. El personal de planta fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

3 Medianamente importante

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Con esta pregunta se busca conocer si para la evaluación de su gestión institucional, la entidad tiene en cuenta criterios de eficiencia, calidad e interacción con la ciudadanía.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el servidor respecto a cada uno de los siguientes enunciados:

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

El presupuesto fue suficiente para cumplir con las actividades planeadas. (F06b)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

En los últimos doce meses ...:

b. El presupuesto fue suficiente para cumplir con las actividades planeadas.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

3 Medianamente importante

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Con esta pregunta se busca conocer si para la evaluación de su gestión institucional, la entidad tiene en cuenta criterios de eficiencia, calidad e interacción con la ciudadanía.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el servidor respecto a cada uno de los siguientes enunciados:

b. El presupuesto fue suficiente para cumplir con las actividades planeadas: los recursos de la entidad permitieron cumplir con la misión de la entidad.

La entidad cumplió con las principales metas establecidas. (F06c)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

En los últimos doce meses ...:

c. La entidad cumplió con las principales metas establecidas.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

3 Medianamente importante

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Con esta pregunta se busca conocer si para la evaluación de su gestión institucional, la entidad tiene en cuenta criterios de eficiencia, calidad e interacción con la ciudadanía.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el servidor respecto a cada uno de los siguientes enunciados:

c. La entidad cumplió con las principales metas establecidas: se espera que por lo menos en lo concerniente a las actividades misionales de la organización pública, se cumpla con las metas dentro

Los productos y servicios de la entidad se caracterizaron por su calidad. (F06d)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

En los últimos doce meses ...:

d. Los productos y servicios de la entidad se caracterizaron por su calidad.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

3 Medianamente importante

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Con esta pregunta se busca conocer si para la evaluación de su gestión institucional, la entidad tiene en cuenta criterios de eficiencia, calidad e interacción con la ciudadanía.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el servidor respecto a cada uno de los siguientes enunciados:

d. Los productos y servicios de la entidad se caracterizaron por su calidad: los servicios y productos de la entidad cuentan con estándares de para verificar su calidad.

La capacidad de la entidad para cumplir con sus metas ha mejorado. (F06e)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

En los últimos doce meses ...:

e. La capacidad de la entidad para cumplir con sus metas ha mejorado.

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Medianamente importante
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Con esta pregunta se busca conocer si para la evaluación de su gestión institucional, la entidad tiene en cuenta criterios de eficiencia, calidad e interacción con la ciudadanía.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el servidor respecto a cada uno de los siguientes enunciados:

e. La capacidad de la entidad para cumplir con sus metas ha mejorado: la entidad ha implementado mejoras en sus procesos de gestión y producción que se ven reflejados en

La ciudadanía está satisfecha con los servicios y productos de la entidad. (F06f)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

En los últimos doce meses ...:

f. La ciudadanía está satisfecha con los servicios y productos de la entidad.

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Medianamente importante
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Con esta pregunta se busca conocer si para la evaluación de su gestión institucional, la entidad tiene en cuenta criterios de eficiencia, calidad e interacción con la ciudadanía.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el servidor respecto a cada uno de los siguientes enunciados:

f. f. La ciudadanía está satisfecha con los servicios y productos de la entidad: corresponde a la percepción de los servidores frente a la satisfacción de los usuarios de la entidad con respecto a los servicios y productos entregados.

La planeación estratégica de la entidad se articuló con el Plan Nacional de Desarrollo. (F07a)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses, considera que:

a. La planeación estratégica de la entidad se articuló con el Plan Nacional de Desarrollo.

5 Totalmente de acuerdo
4 De acuerdo
3 Medianamente importante
2 En desacuerdo
1 Totalmente en desacuerdo
9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al conocimiento que tiene el servidor(a) de que la entidad realiza una planeación eficaz y eficiente de los recursos necesarios para llevar a cabo las actividades de la entidad.
Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el servidor(a) respecto a condiciones mínimas que dan una señal de que en la entidad se ha adoptado un sistema de gestión por resultados.

a. La planeación estratégica de la entidad se articuló con el Plan Nacional de Desarrollo: los programas y proyectos incluidos en la planeación de la entidad abordan la visión estratégica y su desagregación desde el Plan Nacional de Desarrollo y contribuye a reflejar el avance en las metas de Gobierno.

La entidad planificó el uso de sus recursos (humanos, físicos, financieros) (F07b)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses, considera que:

b. La entidad planificó el uso de sus recursos (humanos, físicos, financieros)

5 Totalmente de acuerdo
4 De acuerdo
3 Medianamente importante
2 En desacuerdo
1 Totalmente en desacuerdo
9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al conocimiento que tiene el servidor(a) de que la entidad realiza una planeación eficaz y eficiente de los recursos necesarios para llevar a cabo las actividades de la entidad.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el servidor(a) respecto a condiciones mínimas que dan una señal de que en la entidad se ha adoptado un sistema de gestión por resultados.

b. La entidad planificó el uso de sus recursos (humanos, físicos, financieros): se cuenta con planes diseñados donde se asigna a los diferentes equipos de trabajo actividades y tareas específicas, la utilización de los equipos e instalaciones de la entidad de acuerdo con el recurso humano disponible y con programas mensuales de cajas que permiten el uso eficiente de los recursos financieros de la entidad.

Se hizo seguimiento a la ejecución de las actividades de la entidad (F07c)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Casos válidos: 0

Formato: numeric

Inválido: 0

Ancho: 1

Decimales: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses, considera que:

c. Se hizo seguimiento a la ejecución de las actividades de la entidad.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

3 Medianamente importante

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al conocimiento que tiene el servidor(a) de que la entidad realiza una planeación eficaz y eficiente de los recursos necesarios para llevar a cabo las actividades de la entidad.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el servidor(a) respecto a condiciones mínimas que dan una señal de que en la entidad se ha adoptado un sistema de gestión por resultados.

c. Se hizo seguimiento a la ejecución de los planes: hace referencia a que después de implementar los planes de acción de la entidad, los funcionarios de alto rango o dirección hacen algún tipo de seguimiento a la ejecución de acuerdo con el cronograma, objetivos y metas.

Se hizo seguimiento al avance en el cumplimiento de metas y objetivos: (F07d)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Casos válidos: 0

Formato: numeric

Inválido: 0

Ancho: 1

Decimales: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses, considera que:

d. Se hizo seguimiento al avance en el cumplimiento de metas y objetivos:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Medianamente importante
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al conocimiento que tiene el servidor(a) de que la entidad realiza una planeación eficaz y eficiente de los recursos necesarios para llevar a cabo las actividades de la entidad.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el servidor(a) respecto a condiciones mínimas que dan una señal de que en la entidad se ha adoptado un sistema de gestión por resultados.

d. Se hizo seguimiento al avance en el cumplimiento de metas y objetivos: durante la vigencia la entidad realizó constante seguimiento al avance de sus principales compromisos.

Los programas de capacitación contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales (F07e)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numerico
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses, considera que:

e. Los programas de capacitación contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Medianamente importante
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al conocimiento que tiene el servidor(a) de que la entidad realiza una planeación eficaz y eficiente de los recursos necesarios para llevar a cabo las actividades de la entidad.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el servidor(a) respecto a condiciones mínimas que dan una señal de que en la entidad se ha adoptado un sistema de gestión por resultados.

e. Los programas de capacitación contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales: establece la compatibilidad entre la oferta institucional de capacitaciones y los objetivos misionales. De esta manera, ofrece una señal sobre la constante actualización del personal como una condición para el fortalecimiento de la misión institucional.

Los planes institucionales de la entidad incluyeron acciones para promover la participación ciudadana en el control de la gestión pública (F07f)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses, considera que:

f. Los planes institucionales de la entidad incluyeron acciones para promover la participación ciudadana en el control de la gestión pública:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Medianamente importante
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al conocimiento que tiene el servidor(a) de que la entidad realiza una planeación eficaz y eficiente de los recursos necesarios para llevar a cabo las actividades de la entidad.
 Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el servidor(a) respecto a condiciones mínimas que dan una señal de que en la entidad se ha adoptado un sistema de gestión por resultados.

f. Los planes institucionales de la entidad incluyeron acciones para promover la participación ciudadana en el control de la gestión pública: la Ley 1757 de 2015 señala la obligación que tienen las entidades de incluir en los planes institucionales acciones para promover la participación ciudadana con el fin de garantizar su incidencia en la formulación de política pública.

Se entregó información sobre resultados o avances de la gestión a la ciudadanía con por lo menos 15 días hábiles de anticipación. (G01a)
 Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses, con el proceso de rendición de cuentas de su entidad,

a. Se entregó información sobre resultados o avances de la gestión a la ciudadanía con por lo menos 15 días hábiles de anticipación.

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Medianamente importante
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a la percepción del servidor(a) respecto a la calidad de la información que se entrega al ciudadano, con el fin de revisar las actuaciones y decisiones de las y los servidores públicos en la gestión de los planes institucionales.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el servidor(a) frente al cumplimiento de las siguientes condiciones mínimas que debe poseer la información institucional:

a. Se entregó información sobre resultados o avances de la gestión a la ciudadanía con por lo menos 15 días hábiles de anticipación: la información que la entidad suministra como parte de los procesos de rendición de cuentas, está disponible con la suficiente oportunidad como para que la ciudadanía pueda tener tiempo de consultarla antes de los espacios de diálogo para la rendición de cuentas dispuestos por la entidad.

Se atendieron oportunamente los requerimientos de información, quejas, denuncias y reclamos realizados por la ciudadanía. (G01b)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses, con el proceso de rendición de cuentas de su entidad,

b. Se atendieron oportunamente los requerimientos de información, quejas, denuncias y reclamos realizados por la ciudadanía.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

3 Medianamente importante

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a la percepción del servidor(a) respecto a la calidad de la información que se entrega al ciudadano, con el fin de revisar las actuaciones y decisiones de las y los servidores públicos en la gestión de los planes institucionales.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el servidor(a) frente al cumplimiento de las siguientes condiciones mínimas que debe poseer la información institucional:

b. Se atendieron oportunamente los requerimientos de información, quejas, denuncias y reclamos realizados por la ciudadanía: la entidad respondió en los tiempos establecidos, las solicitudes de información realizadas por parte de la ciudadanía (derechos de petición, peticiones, quejas, reclamos, entre otros).

Se realizaron espacios de diálogo con la ciudadanía. (G01c)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses, con el proceso de rendición de cuentas de su entidad,

c. Se realizaron espacios de diálogo con la ciudadanía.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

3 Medianamente importante

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a la percepción del servidor(a) respecto a la calidad de la información que se entrega al ciudadano, con el fin de revisar las actuaciones y decisiones de las y los servidores públicos en la gestión de los planes institucionales.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el servidor(a) frente al cumplimiento de las siguientes condiciones mínimas que debe poseer la información institucional:

c. Se promovieron espacios de diálogo con la ciudadanía: la entidad brinda espacios para interactuar con la ciudadanía sobre la gestión institucional.

Se publicó información respecto a sus servicios, procedimientos y funcionamiento. (G01d)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses, con el proceso de rendición de cuentas de su entidad,

d. Se publicó información respecto a sus servicios, procedimientos y funcionamiento.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

3 Medianamente importante

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a la percepción del servidor(a) respecto a la calidad de la información que se entrega al ciudadano, con el fin de revisar las actuaciones y decisiones de las y los servidores públicos en la gestión de los planes institucionales.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el servidor(a) frente al cumplimiento de las siguientes condiciones mínimas que debe poseer la información institucional:

d. Se publicó información respecto a sus servicios, procedimientos y funcionamiento: la entidad hace difusión del catálogo de servicios que tiene disponible y los medios para acceder a ellos.

Usted fue tenido en cuenta para planear la información que se reportó en la audiencia pública o los espacios de diálogo con la ciudadanía.

(G01e)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses, con el proceso de rendición de cuentas de su entidad,

e. Usted fue tenido en cuenta para planear la información que se reportó en la audiencia pública o los espacios de diálogo con la ciudadanía.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

3 Medianamente importante

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia a la percepción del servidor(a) respecto a la calidad de la información que se entrega al ciudadano, con el fin de revisar las actuaciones y decisiones de las y los servidores públicos en la gestión de los planes institucionales.

Los literales de esta pregunta se valoran en función del grado de acuerdo o desacuerdo que tenga el servidor(a) frente al cumplimiento de las siguientes condiciones mínimas que debe poseer la información institucional:

e. Usted fue tenido en cuenta para planear la información que se reportó en la audiencia pública o los espacios de diálogo con la ciudadanía: en la planeación de las audiencias públicas o demás espacios de dialogo con los ciudadanos dispuestos por la entidad, se contó con la participación de las y los servidores para preparar la información que se puso a disposición pública.

¿Durante los últimos doce meses, usted conoció o participó en alguna acción de rendición de cuentas realizada por su entidad? (como por ejemplo, audiencias públicas, reuniones presenciales o virtuales con ciudadanos, informes de gestión) (G02)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Descripción

La audiencia pública es un mecanismo de rendición de cuentas para que los ciudadanos conozcan acerca de la gestión y el manejo de los recursos públicos en la formulación, ejecución y evaluación de políticas para el cumplimiento de la misión de la Entidad.

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

¿Durante los últimos doce meses, usted conoció o participó en alguna acción de rendición de cuentas realizada por su entidad? (como por ejemplo, audiencias públicas, reuniones presenciales o virtuales con ciudadanos, informes de gestión)

- 1 Sí
2 No

Instrucciones de entrevista

Tenga en cuenta que la pregunta H02, representa un filtro de información, acerca del conocimiento, por parte del funcionario, sobre la realización de acciones de rendición de cuentas en su entidad durante el periodo de referencia.

Si la respuesta a esta pregunta es la alternativa 1(Sí), continúe con la siguiente pregunta -H03.

Si la respuesta a esta pregunta es la alternativa 2(No), siga con el flujo correspondiente a la pregunta H05.

Reuniones, foros, mesas temáticas u otros espacios presenciales con la ciudadanía. (G03a)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pre-pregunta

¿Durante los últimos doce meses, usted conoció o participó en alguna acción de rendición de cuentas realizada por su entidad? (como por ejemplo, audiencias públicas, reuniones presenciales o virtuales con ciudadanos, informes de gestión)

- 1 Sí
2 No

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses, ¿asistió a alguna de las siguientes acciones de rendición de cuentas en su entidad?

a. Reuniones, foros, mesas temáticas u otros espacios presenciales con la ciudadanía.

- 1 Sí
2 No

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta esta dirigida a los funcionarios que conocieron o participaron en algún escenario de rendición de cuentas dispuesto por la entidad durante el año en curso. Debido a que la rendición de cuentas puede realizarse en diversos espacios o medios, a continuación se indican algunos escenarios que pudieron o no realizarse en la entidad parte de su proceso de rendición de cuentas.

a. Reuniones, foros, mesas temáticas u otros espacios presenciales con la ciudadanía: espacios de encuentro presencial dispuestos para informar o dialogar con los ciudadanos sobre la gestión institucional. Ejemplo: foros sectorial, mesas de usuarios, comités municipales o Nacional sobre temas específicos, etc.

Publicaciones,boletines con informes de gestión (G03b)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pre-pregunta

¿Durante los últimos doce meses, usted conoció o participó en alguna acción de rendición de cuentas realizada por su entidad? (como por ejemplo, audiencias públicas, reuniones presenciales o virtuales con ciudadanos, informes de gestión)

- 1 Sí
2 No

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses, ¿asistió a alguna de las siguientes acciones de rendición de cuentas en su entidad?

b. Publicaciones, boletines con informes de gestión

- 1 Sí
2 No

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta esta dirigida a los funcionarios que conocieron o participaron en algún escenario de rendición de cuentas dispuesto por la entidad durante el año en curso. Debido a que la rendición de cuentas puede realizarse en diversos espacios o medios, a continuación se indican algunos escenarios que pudieron o no realizarse en la entidad parte de su proceso de rendición de cuentas.

b. Publicaciones, boletines con informes de gestión: documentos periódicos que contiene el información sobre la entidad y/o el grado de avance de cada una de las metas, fines, objetivos y actividades planificadas por la entidad en su plan de acción o su plan de desarrollo, puede contener el grado de ejecución presupuestal logrado hasta el momento de elaboración del documento.

Audiencias públicas (G03c)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pre-pregunta

¿Durante los últimos doce meses, usted conoció o participó en alguna acción de rendición de cuentas realizada por su entidad? (como por ejemplo, audiencias públicas, reuniones presenciales o virtuales con ciudadanos, informes de gestión)

- 1 Sí
2 No

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses, ¿asistió a alguna de las siguientes acciones de rendición de cuentas en su entidad?

c. Audiencias públicas

- 1 Sí
2 No

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta esta dirigida a los funcionarios que conocieron o participaron en algún escenario de rendición de cuentas dispuesto por la entidad durante el año en curso. Debido a que la rendición de cuentas puede realizarse en diversos espacios o medios, a continuación se indican algunos escenarios que pudieron o no realizarse en la entidad parte de su proceso de rendición de cuentas.

c. Audiencias públicas: es un evento público entre ciudadanos, organizaciones y servidores públicos, en donde se evalúa la gestión gubernamental en cumplimiento de las responsabilidades políticas y de planes ejecutados en un periodo determinado; estas audiencias se realizan con el fin de garantizar los derechos ciudadanos.

Capacitaciones a servidores/as y ciudadanía para la rendición de cuentas. (G03d)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pre-pregunta

¿Durante los últimos doce meses, usted conoció o participó en alguna acción de rendición de cuentas realizada por su entidad? (como por ejemplo, audiencias públicas, reuniones presenciales o virtuales con ciudadanos, informes de gestión)

- 1 Sí
- 2 No

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses, ¿asistió a alguna de las siguientes acciones de rendición de cuentas en su entidad?

d. Capacitaciones a servidores/as y ciudadanía para la rendición de cuentas.

- 1 Sí
- 2 No

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta esta dirigida a los funcionarios que conocieron o participaron en algún escenario de rendición de cuentas dispuesto por la entidad durante el año en curso. Debido a que la rendición de cuentas puede realizarse en diversos espacios o medios, a continuación se indican algunos escenarios que pudieron o no realizarse en la entidad parte de su proceso de rendición de cuentas.

d. Capacitaciones a servidores/as y ciudadanía para la rendición de cuentas: espacios académicos y de educación continua y permanente, con los cuales la entidad refuerza su capacidad de gestión y conduce a la formación de un público idóneo en la discusión de los temas naturales a su misión.

Acciones para el diálogo a través de: redes sociales, chats, foros virtuales, blogs, etc. (G03e)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pre-pregunta

¿Durante los últimos doce meses, usted conoció o participó en alguna acción de rendición de cuentas realizada por su entidad? (como por ejemplo, audiencias públicas, reuniones presenciales o virtuales con ciudadanos, informes de gestión)

- 1 Sí
- 2 No

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses, ¿asistió a alguna de las siguientes acciones de rendición de cuentas en su entidad?

e. Acciones para el diálogo a través de: redes sociales, chats, foros virtuales, blogs, etc.

- 1 Sí
- 2 No

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta esta dirigida a los funcionarios que conocieron o participaron en algún escenario de rendición de cuentas dispuesto por la entidad durante el año en curso. Debido a que la rendición de cuentas puede realizarse en diversos espacios o medios, a continuación se indican algunos escenarios que pudieron o no realizarse en la entidad parte de su proceso de rendición de cuentas.

e. Acciones para el diálogo a través de redes sociales, chats, foros virtuales, blogs, etc.: son programas de computación que integran numerosas funciones que proporcionan interconectividad entre la entidad y los usuarios. Entre las redes más populares están Facebook, Twitter, Instagram, etc.

¿Cuál considera que es el principal beneficio de la Ley de Transparencia y acceso a la información pública? (Opción de respuesta única) (G04)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pre-pregunta

Durante los últimos doce meses, ¿conoció o participó en alguna de las siguientes acciones de rendición de cuentas en su entidad?

e. Espacios de diálogo a través de: redes sociales, chats, foros virtuales, blogs, etc.

- 1 Sí
- 2 No

Pregunta literal

¿Cuál considera que es el principal beneficio de la Ley de Transparencia y acceso a la información pública? (Opción de respuesta única)

- 1. Fortalecer la democracia.
- 2. Facilitar la participación ciudadana.
- 3. Prevenir la corrupción.
- 4. Mejorar la gestión pública.
- 5. Mejorar la calidad de vida de la ciudadanía.
- 6. Facilitar el acceso de los ciudadanos a la información pública.
- 99. No conoce la Ley de Transparencia y acceso a la información pública.
- 88. Ninguna de los anteriores.

Post-pregunta

En los últimos doce meses, en la entidad ...:

a. Los programas de capacitación contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales.

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

El derecho al acceso a la información pública está ligado con otros derechos fundamentales, y del cual depende que los demás puedan materializarse, dado que el primer paso para hacer uso de ellos es conocer la información existente. La pregunta busca que más allá de aplicar una ley, se comprenda la utilidad del derecho de acceso a la información y la importancia que tiene para el logro de los objetivos de los servicios públicos que es en última instancia el ejercicio efectivo de derechos y la mejora en la calidad de vida de los ciudadanos. Tenga en cuenta que en esta pregunta solo se debe marcar una opción de respuesta.

Los beneficios propuestos son:

1. Fortalecer la democracia: la información como posibilidad de controlar las actuaciones del Estado y generar mayor confianza y legitimidad ante los ciudadanos.
2. Facilitar la participación ciudadana: eliminar barreras para que los ciudadanos accedan a la información sobre la administración pública.
3. Prevenir la corrupción: estimular el control ciudadano, estimulando la cultura de transparencia en la administración pública.
4. Mejorar la gestión pública: facilitar el control ciudadano sobre las actuaciones y la gestión de las entidades públicas.
5. Mejorar la calidad de vida de la ciudadanía: el derecho a la información como puerta de acceso para garantizar el cumplimiento de otros derechos así como el acceso a servicios públicos.
6. Facilitar el acceso de los ciudadanos a la información pública: derecho que tiene toda persona de acceder y conocer, sin necesidad de justificación, sobre la existencia de información pública en posesión o bajo control de los sujetos obligados.
88. Ninguna de las anteriores: el servidor(a) considera que la ley no aporta algún beneficio en ninguna de las opciones mencionadas anteriormente.

De los siguientes canales de atención, ¿cuál considera que es el preferido por la ciudadanía para realizar trámites o solicitar servicios en su entidad? (Opción de respuesta única) (G05)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numerico
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

De los siguientes canales de atención, ¿cuál considera que es el preferido por la ciudadanía para realizar trámites o solicitar servicios en su entidad? (Opción de respuesta única)

1. Oficinas o puntos de atención presencial.
2. Sitio web de la entidad (Internet).
3. Línea Telefónica de atención.
4. Correo postal - cartas.
5. Correo electrónico.
6. Aplicación móvil (App)

Instrucciones de entrevista

El objetivo de la pregunta es identificar brechas o similitudes entre la percepción de los servidores públicos y de los ciudadanos, respecto a los canales de atención que prefieren utilizar los ciudadanos al acercarse a las entidades públicas. Tenga en cuenta que en esta pregunta solo se debe marcar una opción de respuesta.

1. Oficinas o puntos de atención presencial: puntos de atención ubicados en cada una de las entidades públicas.
2. Sitio web de la entidad (Internet): sitio web correspondiente a cada una de las entidades públicas.
3. Línea telefónica de atención: número telefónico destinado a recibir las llamadas de los ciudadanos interesados en comunicarse con la entidad.
4. Correo postal-cartas: comunicaciones escritas radicadas en cada una de las entidades públicas.
5. Correo electrónico: comunicaciones escritas recibidas mediante cuentas de correo electrónico pertenecientes a la entidad o a sus funcionarios.
6. Aplicación móvil (App): uso de aplicaciones a las cuales los ciudadanos acceden mediante dispositivos móviles (teléfonos inteligentes, tabletas, portátiles, etc.) para facilitar la consulta de información sobre el Estado colombiano y la solicitud de diferentes trámites y servicios.

De los siguientes canales de atención, ¿cuál considera que es el preferido por la ciudadanía para realizar trámites o solicitar servicios en su entidad? (Opción de respuesta única) (G06)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pre-pregunta

De los siguientes canales de atención, ¿cuál considera que es el preferido por la ciudadanía para realizar trámites o solicitar servicios en su entidad? (Opción de respuesta única)

1. Oficinas o puntos de atención presencial.

Pregunta literal

Indique cuál cree que sería la razón por la cual la ciudadanía preferiría realizar trámites o solicitar servicios presencialmente en su entidad (Opción de respuesta única)

- 1 Hay muchos requisitos que hacen difícil el acceso al trámite o servicio.
- 2 La información no es clara por los otros canales.
- 3 Logra el resultado en forma confiable.
- 4 La atención personal resuelve las dudas de inmediato.
- 5 Costumbre.
- 88 Ninguna de las anteriores.

Instrucciones de entrevista

El objetivo de la pregunta es identificar brechas o similitudes entre la percepción de las y los servidores públicos y la ciudadanía, respecto a los canales de atención que prefieren utilizar los ciudadanos al acercarse a las entidades públicas. Tenga en cuenta que en esta pregunta solo se debe marcar una opción de respuesta.

Implementó una estrategia de rendición de cuentas a la ciudadanía.
(G07a)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses, considera que la entidad:

a. Implementó una estrategia de rendición de cuentas a la ciudadanía.

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Medianamente importante
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al conocimiento que tiene sobre algunos de los aspectos contenidos en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de sus entidades.

a. Implementó una estrategia de rendición de cuentas a la ciudadanía: los procesos de rendición de cuentas a la ciudadanía son planificados por la entidad y se realizan mediante lineamientos previamente establecidos.

Explicó a sus servidores/as los alcances y medidas del Plan Anticorrupción y de Atención Ciudadana. (G07b)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses, considera que la entidad:

b. Explicó a sus servidores/as los alcances y medidas del Plan Anticorrupción y de Atención Ciudadana.

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Medianamente importante
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al conocimiento que tiene sobre algunos de los aspectos contenidos en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de sus entidades.

b. Explicó a sus servidores/as los alcances y medidas del Plan Anticorrupción y de Atención Ciudadana: se hizo difusión al interior de la entidad de la estrategia institucional para prevenir la corrupción.

Implementó una estrategia para racionalizar sus trámites. (G07c)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses, considera que la entidad:

c. Implementó una estrategia para racionalizar sus trámites.

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Medianamente importante
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al conocimiento que tiene sobre algunos de los aspectos contenidos en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de sus entidades.

c. Implementó una estrategia para racionalizar sus trámites: acciones realizadas por la entidad para realizar modificaciones tendientes a suprimir trámites, procedimientos o requisitos para acceder a productos o servicios de la administración pública o de interés público.

Implementó una estrategia para mejorar la atención a la ciudadanía. (G07d)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses, considera que la entidad:

d. Implementó una estrategia para mejorar la atención a la ciudadanía.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

3 Medianamente importante

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al conocimiento que tiene sobre algunos de los aspectos contenidos en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de sus entidades.

d. Implementó una estrategia para mejorar la atención a la ciudadanía: acciones realizadas para mejorar la calidad y accesibilidad de los productos y servicios de la entidad con el objetivo de facilitar el acceso de los ciudadanos e incrementar su satisfacción al acudir a las entidades del Estado.

Socializó el mapa de riegos de corrupción de la entidad. (G07e)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses, considera que la entidad:

e. Socializó el mapa de riesgos de corrupción de la entidad.

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

3 Medianamente importante

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento / prefiere no contestar

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al conocimiento que tiene sobre algunos de los aspectos contenidos en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de sus entidades.

e. Socializó el mapa de riesgos de corrupción de la entidad: es un instrumento a través del cual las entidades identifican evento que podrían afectar los intereses de la entidad debido a la obtención de un beneficio particular. Estos riesgos son valorados de acuerdo que tan probable es que ocurran y se establecen medidas para evitar que sucedan, reducir la probabilidad de que se presenten o corregir las causas que los generaron.

Si tuviera que denunciar un acto de corrupción que ocurriera en su entidad, ¿a qué instancia acudiría primero? (Opción de respuesta única) (H01)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Ancho: 1

Decimales: 0

Casos válidos: 0

Inválido: 0

Descripción

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.

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Si tuviera que denunciar un acto de corrupción que ocurriera en su entidad, ¿a qué instancia acudiría primero? (Opción de respuesta única)

1. La autoridad máxima de la entidad.

2. Su jefe/a inmediato/a.

3. Oficina de control interno

4. Oficina de control interno disciplinario.

5. Oficina de talento humano.

6. La Procuraduría General de la Nación.

7. La Contraloría General de la República.

8. La Fiscalía General de la Nación.

9. Los medios de comunicación.

10. Secretaría de Transparencia.

11. Redes sociales.

88. Ninguna de las anteriores.

Instrucciones de entrevista

La pregunta busca establecer cuál sería la primera instancia a la que acudirían las y los servidores en caso de que tuvieran que denunciar un acto de corrupción que se presentara en la entidad. Tenga en cuenta que en esta pregunta solo se debe marcar una opción de respuesta.

Las instancias incluidas son:

1. La autoridad máxima de la entidad: ministro(a), director(a), gobernador(a), secretario(a) o representante legal, como instancia de máximo poder y jerarquía dentro de la entidad.
 2. Su jefe/a inmediato: funcionario(a) situado en el nivel jerárquico inmediatamente superior y que además tiene una relación directa con el funcionario encuestado.
 3. Oficina de control interno: según la Ley 87 de 1993, es la dependencia encargada de medir y evaluar la eficiencia, eficacia y economía de los demás controles, asesorando a la Alta Dirección en la continuidad del proceso administrativo, la reevaluación de los planes establecidos y en la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos.
 4. Oficina de control interno disciplinario: la Ley 734 de 2002 artículo 76 (Código Único Disciplinario) la define como la encargada de adelantar la indagación preliminar, investigar y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios contra los servidores/as públicos de la respectiva entidad, asegurando su autonomía e independencia y el principio de segunda instancia.
 5. Oficina de talento humano: dependencias encargadas de trazar las políticas y programas de administración y desarrollo del talento humano, bienestar social, selección, registro y control, capacitación e incentivos de conformidad con las normas legales vigentes.
 6. La Procuraduría General de la Nación: órgano de control que se encarga de vigilar el actuar de las y los servidores públicos <http://es.wikipedia.org/wiki/Servidor_p%C3%BAblico> y advertir cualquier hecho que pueda ser violatorio de la ley.
 7. La Contraloría General de la República: órgano de control encargado de vigilar y controlar, oportuna y efectivamente los recursos públicos destinados al cumplimiento de los fines esenciales del Estado Social de Derecho.
 8. La Fiscalía General de la Nación: entidad de la rama judicial del poder público cuya función está orientada a brindar a la ciudadanía una cumplida y eficaz administración de justicia.
 9. Los medios de comunicación: todos los medios de comunicación bien sean locales, regionales o nacionales, así como impresos, radiales o televisivos.
 10. Secretaría de Transparencia: dependencia de del Departamento Administrativo de la Presidencia con la misión de asesorar y apoyar directamente al Presidente en el diseño de una Política Integral de Transparencia y Lucha contra la Corrupción y coordinar su implementación
 11. Redes sociales: como Facebook, Tweeter, Instagram, Whatsapp u otras.
88. Ninguna de las anteriores: el funcionario(a) no acudiría a ninguna de las instancias mencionadas anteriormente.

Si en su entidad se presentara un caso de corrupción y usted decidiera NO denunciarlo, ¿Cuál sería la principal razón por la que NO lo denunciaría? Si en su entidad se presentara un caso de corrupción y usted decidiera NO denunciarlo, ¿Cuál sería la principal razón por la que NO lo denunciaría? (H02)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Si en su entidad se presentara un caso de corrupción y usted decidiera NO denunciarlo, ¿Cuál sería la principal razón por la que NO lo denunciaría?

1. Desconoce el procedimiento para hacer la denuncia.
2. Los trámites de la denuncia son complicados
3. Los casos denunciados no se investigan ni castigan
4. Teme ser objeto de represalias laborales
5. Teme ser víctima de represalias contra su integridad o vida
6. Ausencia de mecanismos de denuncia que garanticen la protección del denunciante.
9. Ninguna de las anteriores razones le impediría denunciar

Instrucciones de entrevista

La pregunta indaga por las motivaciones que aducen las y los servidores públicos para que en caso de presentarse un caso de corrupción, NO realizaran la denuncia. Es importante recordar que la pregunta plantea una situación hipotética y no significa que en la entidad se estén presentando casos de corrupción.

Las razones incluidas son:

1. Desconoce el procedimiento para hacer la denuncia: no conoce los medios, mecanismos o las instancias a las que debe acudir para denunciar este tipo de situaciones.
2. Los trámites de la denuncia son complicados: conoce los procedimientos de denuncia pero considera que implican demasiado esfuerzo y desgaste por parte del denunciante.
3. Los casos denunciados no se investigan ni castigan: considera que la denuncia no es efectiva porque las autoridades hacen caso omiso de su deber.
4. Teme ser objeto de represalias laborales: denunciar un caso de corrupción puede significar ser objeto de algún tipo de acoso laboral, despido, traslado, desmejoramiento de condiciones laborales, estancamiento profesional.
5. Teme ser víctima de represalias contra su integridad o vida: denunciar puede poner en peligro su integridad física por el uso de métodos violentos.
6. Ausencia de mecanismos de denuncia que garanticen la protección del denunciante: siente que no recibirá las garantías necesarias que aseguren que después de su denuncia no será objeto de algún tipo de represalia.
88. Ninguna de las anteriores razones le impediría denunciar: el servidor(a) no considera que las razones anteriores sean obstáculo para hacer la denuncia.

¿En caso de tener que reportar un caso de corrupción, solicitaría medidas de protección como denunciante? (H03)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

¿En caso de tener que reportar un caso de corrupción, solicitaría medidas de protección como denunciante?

- 1 Si
- 2 No

Instrucciones de entrevista

Busca conocer si los servidores considerarían la posibilidad de requerir cualquier medida de protección en caso de tener que denunciar un caso de corrupción en el sector público.

De los siguientes factores ¿cuál es el que más puede influir para que se presenten prácticas irregulares en la administración pública?
(Opción de respuesta única) (H04)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

De los siguientes factores ¿cuál es el que más puede influir para que se presenten prácticas irregulares en la administración pública? (Opción de respuesta única)

1. Bajos salarios.
2. Falta de controles.
3. Falta de sanción.
4. Vacíos o falta de claridad en la legislación /regulación/ procedimiento/ funciones.
5. Ausencia de valores éticos.
6. Presión de particulares sobre los directivos de la entidad.
7. Presión del superior inmediato.
8. Complejidad de los trámites.
9. Falta de transparencia y acceso a la información.
10. Falta de veeduría ciudadana (control social)
88. Ninguna de los anteriores.

Instrucciones de entrevista

Indaga la percepción de las y los servidores sobre la importancia de los factores listados, en la ocurrencia de prácticas irregulares al interior de cada entidad. Tenga en cuenta que en esta pregunta solo se debe marcar una opción de respuesta.

Los factores elegidos son aquellos que empíricamente y conceptualmente se han identificado como los de mayor influencia en la ocurrencia de prácticas irregulares por parte de las y los servidores públicos:

1. Bajos salarios: baja remuneración de un trabajador(a) en comparación con sus pares en responsabilidad y nivel jerárquico.
2. Falta de controles: ausencia de mecanismos internos de auditoría y seguimiento sobre el desempeño de los servidores.
3. Falta de sanción: ausencia de investigación y sanción respecto de comportamientos irregulares de los funcionarios.
4. Vacíos o falta de claridad en la legislación/regulación/procedimientos/ funciones: falta de claridad de la legislación o regulación sobre los procesos de administración de personal, gestión del presupuesto y contratación.
5. Ausencia de valores éticos: falta de respeto sobre el significado y cuidado de los bienes públicos por parte de los servidores(as).
6. Presión de particulares sobre los directivos de la entidad: falta de independencia de las directivas que compromete la toma de decisiones para favorecer los intereses particulares de quienes ejercen presión sobre estas directivas.
7. Presión del superior inmediato: ejercicio de la posición jerárquica mediante la intimidación para influenciar las decisiones o actuaciones de sus subordinados.
8. Complejidad de los trámites: de acuerdo al Conpes 167 en la prestación de trámites y otros procedimientos en las entidades pueden presentarse riesgos de corrupción asociados a la falta de información o complejidad en la misma.
9. Falta de transparencia y acceso a la información: En el Conpes 167 se señalan los obstáculos y restricciones para acceder a la información pública como una causal de riesgo para el seguimiento de las entidades públicas.
88. Ninguno de los anteriores: el servidor(a) no considera que los factores anteriores puedan influir en la ocurrencia de prácticas irregulares.

De los siguientes factores ¿cuál es el que más puede influir para que se presenten prácticas irregulares en la administración pública?
 (Opción de respuesta única) (H05)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
 Formato: numeric
 Ancho: 1
 Decimales: 0

Casos válidos: 0
 Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

De los siguientes actores ¿cuál es el que más podría ejercer una influencia indebida en su entidad? (Opción de respuesta única)

- 1 Gremios y/o grupos económicos.
- 2 Congresistas.
- 3 Sindicatos.
- 4 Altos funcionarios/as del Gobierno nacional.
- 5 Empresarios/as y/o contratistas.
- 6 Grupos al margen de la ley.
- 7 Organismos internacionales.
- 8 Compañías multinacionales:
- 9 Diputados.
- 10 Concejales.
- 11 Altos funcionarios/as del gobierno departamental / distrital/ municipal.
- 88 Ninguno de las anteriores.
- 99 Prefiere no contestar.

Instrucciones de entrevista

Esta pregunta busca establecer hasta qué punto en la entidad es posible que se presenten situaciones de captura del Estado por parte de actores externos, con capacidad para influir en las actividades y procesos a través de prácticas irregulares, con el fin de obtener a cambio algún tipo de beneficio.

Frente a los siguientes literales que diferencian entre actores representativos, las y los servidores deben indicar si consideran que cada uno de los siguientes actores pudo haber ejercido una influencia indebida durante el periodo de referencia.

1. Gremios y/o grupos económicos: son asociaciones que agrupan intereses de algún sector o actividad en común. Los grupos económicos pueden tener negocios en diferentes mercados y con diferentes marcas comerciales, agrupadas bajo el control administrativo o financiero común.
2. Congresistas: son personas elegidas por voto popular, representan a los intereses ciudadanos ante el Estado. El Congreso agrupa dos corporaciones: el Senado de la República y la Cámara de Representantes.
3. Sindicatos: asociaciones integradas por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y laborales.
4. Altos funcionarios/as del Gobierno nacional: funcionarios(as) que desempeñan altos cargo en Ministerios, Departamentos Administrativos, Programas Presidenciales, entre otros.
5. Empresarios/as y/o contratistas: personas naturales o jurídicas que prestan diferente clase de servicios al Estado y que pueden tener algún tipo de vinculación temporal con el sector público.
6. Grupos al margen de la ley: organizaciones ilegales, armadas o no, que alteran la seguridad, el orden público y atentan contra los derechos de propiedad.
7. Organismos internacionales: son todas aquellas instituciones mundiales que velan por el cumplimiento de todas las normas nacionales e internacionales.
8. Compañías multinacionales: son todas aquellas instituciones empresariales que tienen una actividad económica en varios países.
9. Diputados: miembros de la Asamblea Departamental elegidos por votación popular por un periodo de cuatro años.
10. Concejales: miembros del Concejo Municipal/ Distrital elegidos por votación popular por un periodo de cuatro años.
11. Altos funcionarios del gobierno departamental/distrital/municipal: funcionarios que desempeñan altos cargos en gobernaciones, asambleas, concejos, secretarías departamentales, distritales, municipales, entre otros.
88. Ninguno de las anteriores.
99. Prefiere no contestar.

Durante los últimos doce meses, ¿Cuál de las siguientes estrategias fue la más efectiva para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?: (Opción de respuesta única) (H06)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Descripción

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.

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Durante los últimos doce meses, ¿Cuál de las siguientes estrategias fue la más efectiva para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?: (Opción de respuesta única)

1. Selección de servidores/as públicos por sistema de méritos.
2. Fortalecimiento de control interno.
3. Racionalización de trámites.
4. Promoción de veedurías ciudadanas.
5. Proceso de rendición de cuentas al ciudadano.
6. Herramientas de medición y monitoreo del cumplimiento de normas anticorrupción.
7. Fortalecimiento de la estrategia para la atención de Peticiones, Quejas y Denuncias.
8. Difusión de los procedimientos y requisitos para acceder a la oferta institucional.
9. Implementación de la Ley de Transparencia y acceso a la información.
10. Implementación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.
88. Ninguna de las anteriores estrategias fue efectiva.
99. No tiene conocimiento.

Instrucciones de entrevista

1. Selección de servidores/as públicos por sistema de méritos: esta estrategia se ajusta al mecanismo de administración de personal con base en el sistema de méritos, relacionada con los atributos de cada servidor/a público.
2. Fortalecimiento de control interno: mejoras en el área y en el sistema de control interno que sean útiles para la reducción o prevención de la ocurrencia de prácticas irregulares.
3. Racionalización de trámites: busca facilitar el acceso a los servicios que brinda la administración pública mediante la simplificación, eliminación, estandarización, optimización y automatización de los trámites existentes.
4. Promoción de veedurías ciudadanas: fomento de procesos de vigilancia y control a la administración pública por parte de la ciudadanía.
1. Proceso de rendición de cuentas al ciudadano: conjunto de normas, procedimientos, metodologías, estructuras, prácticas y resultados mediante los cuales, las entidades y los servidores/as públicos informan, explican y dan a conocer los resultados de su gestión a los ciudadanos.
2. Herramientas de medición y monitoreo del cumplimiento de normas anticorrupción: algunas de estas herramientas son el Índice de Gobierno Abierto realizado por la Procuraduría General de la Nación o el Índice de Transparencia de las Entidades Públicas, a cargo de la Corporación Transparencia por Colombia.
3. Fortalecimiento de la estrategia para la atención de Peticiones, Quejas y Denuncias: comprobar la hipótesis sobre la causalidad entre fortalecimiento de PQR y reducción de prácticas irregulares.
4. Difusión de los procedimientos y requisitos para acceder a la oferta institucional: comprobar la hipótesis sobre la causalidad entre reducción de prácticas irregulares por difusión de información sobre la oferta institucional y los mecanismos para acceder a ella.
5. Implementación de la Ley de Transparencia y acceso a la información: la Ley 1712 de 2014 es la herramienta normativa que regula el ejercicio del derecho fundamental a la información pública en Colombia.
6. Publicación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano: es una estrategia institucional que contempla el mapa de riesgos de corrupción en la entidad, las medidas concretas para mitigar esos riesgos, las estrategias anti trámites y los mecanismos para mejorar la atención a la ciudadanía.
88. Ninguna de las anteriores estrategias fue efectiva.
99. No tiene conocimiento.

Factor de expansión final corregido con el factor de cobertura (FEXPFINAL)

Archivo: EDID_REGION

Información general

Tipo: Discreto
Formato: numeric
Ancho: 1
Decimales: 0

Casos válidos: 0
Inválido: 0

Universo

Servidores públicos pertenecientes al nivel central de las gobernaciones del territorio nacional, Alcaldías de capital de departamento y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Pregunta literal

Factor de expansión final corregido con el factor de cobertura

Materiales relacionados

Cuestionarios

Cuestionario Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI-2023

Título	Cuestionario Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI-2023
Autor(es)	Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE- Dirección de Metodología y Producción Estadística -DIMPE-
Fecha	2023-06-02
País	Colombia
Idioma	Spanish
Contribuyente(s)	Dirección de Metodología y Producción estadística -DIMPE-
Editor(es)	Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE- Dirección de Metodología y Producción Estadística -DIMPE-
Descripción	Formulario con las variables incluidas en la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Departamental- EDID - 2023
Nombre del archivo	EDI_EDID_FORMULARIO_2023.pdf

Documentación técnica

Manual anonimización de las bases de datos

Título	Manual anonimización de las bases de datos
Autor(es)	Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE- Dirección de Metodología y Producción Estadística -DIMPE- Coordinación Capital Social
Fecha	2023-12-01
País	Colombia
Contribuyente(s)	Dirección de Metodología y Producción Estadística -DIMPE-
Editor(es)	Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE- Dirección de Metodología y Producción Estadística -DIMPE-
Descripción	Documento técnico sobre el proceso de anonimización de la base de datos de la encuesta.
Resumen	El documento define los procedimientos de carácter técnico para preservar la reserva estadística en los microdatos de la base de datos insumo de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Departamental EDID 2022, que el DANE entregará para uso público.
Tabla de contenidos	<p>INTRODUCCIÓN</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. MARCO CONCEPTUAL 2. CARACTERISTICAS DE LA ENCUESTA 3. ESTRUCTURA CUESTIONARIO 4. PROCESAMIENTO DE DATOS 5. DISPOSICION DE DATOS 6. APLICACIÓN DE LINEAMIENTOS PARA ANONIMIZACIÓN 7. DICCIONARIO BASE DE DATOS
Nombre del archivo	Protocolo de anonimizacion base EDID 2023.pdf

Diccionario de datos_EDID_REGION

Título	Diccionario de datos_EDID_REGION
Autor(es)	Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE- Dirección de Metodología y Producción Estadística -DIMPE-
Fecha	2023-12-01
País	Colombia
Idioma	Spanish
Contribuyente(s)	Dirección de Metodología y Producción estadística -DIMPE-
Editor(es)	Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE- Dirección de Metodología y Producción Estadística - DIMPE-
Descripción	Diccionario de datos de la base anonimizada por región EDID2023
Resumen	Variables con valores y etiquetas de la base de datos anonimizada por región EDID2023
Nombre del archivo	DICCIONARIO ANONIMIZADO EDID POR REGION 2023.zip

Metodología de la Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional Departamental- EDID.

Título	Metodología de la Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional Departamental- EDID.
Autor(es)	Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE- Dirección de Metodología y Producción Estadística -DIMPE- Coordinación Capital Social
Fecha	2023-10-31
País	Colombia
Idioma	Spanish
Contribuyente(s)	Dirección de Metodología y Producción estadística -DIMPE-
Editor(es)	Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE- Dirección de Metodología y Producción Estadística -DIMPE-
Descripción	Documento metodológico de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Departamental. 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 cinco secciones: en la primera sección se mencionan los principales antecedentes de la investigación; en la segunda se describen los elementos que componen el diseño, ejecución, análisis y difusión de la encuesta; en la tercera sección encuentra un glosario con términos relevantes de la investigación; en la cuarta sección se relacionan los principales referentes bibliográficos utilizados en el diseño de la encuesta, y finalmente en quinta sección los anexos con las variables que conforman los indicadores de ambiente y desempeño institucional.
Resumen	

INTRODUCCIÓN 5

1. ANTECEDENTES 7

2. DISEÑO DE LA OPERACIÓN ESTADÍSTICA 9

2.1. DISEÑO TEMÁTICO 9

2.1.1. Necesidades de Información 9

2.1.2. Formulación de objetivos 10

2.1.3. Alcance 11

2.1.4. Marco de referencia 12

2.1.5. Definición de variables y construcción de indicadores estadísticos 21

2.1.6. Resultados estadísticos 24

2.1.7. Estándares estadísticos utilizados 26

2.1.8. Diseño del cuestionario 27

2.1.9. Normas, especificaciones o reglas de edición e imputación de datos 31

2.2. DISEÑO ESTADÍSTICO 32

2.2.1. Universo de estudio 32

2.2.2. Población objetivo 32

2.2.3. Cobertura geográfica 32

2.2.4. Desagregación geográfica 32

2.2.5. Desagregación temática 33

2.2.6. Fuentes de datos 33

2.2.7. Unidades estadísticas 34

2.2.8. Período de referencia 34

2.2.9. Periodo de recolección/acopio y frecuencia 35

2.2.10. Marco estadístico (censal o muestral, aplica para operaciones estadísticas por censo o por muestreo, en los demás casos omite este apartado) 35

2.2.11. Diseño muestral (aplica para operaciones estadísticas por muestreo, en los demás casos omite este apartado) 37

2.2.12. Ajustes de cobertura (o ajuste de cobertura por no respuesta, aplica para operaciones estadísticas por censo o por muestreo, en los demás casos omite este apartado) 42

2.2.13. Especificaciones de ponderadores (aplica para operaciones estadísticas por muestreo probabilístico, en los demás casos omite este apartado) 43

2.3. DISEÑO DE LA RECOLECCIÓN/ ACOPIO 43

Tabla de contenidos 2.3.1. Métodos y estrategias de recolección o acopio de datos 43

2.3.2. Estructura organizacional del operativo y definición del equipo requerido 46

2.3.3. Esquema de entrenamiento del personal 49

2.3.4. Conformación del equipo 50

2.3.5. Proceso de sensibilización y acuerdos de intercambio 51

2.3.6. Elaboración de manuales 52

2.3.7. Diseño de la estrategia de comunicación y plan de contingencias 53

2.3.8. Diseño de la estrategia de seguimiento y control 56

2.3.9. Diseño de sistemas para la obtención de datos 60

2.3.10. Transmisión de datos 61

2.4. DISEÑO DE PROCESAMIENTO 62

2.4.1. Consolidación de archivos de datos 63

2.4.2. Codificación 63

2.4.3. Diccionario de datos 64

2.4.4. Revisión y validación 64

2.4.5. Diseño de instrumentos de edición (validación y consistencia) e imputación de datos 64

2.4.6. Diseño para la generación de cuadros de resultados 65

2.5. DISEÑO DEL ANÁLISIS 67

2.5.1. Métodos de análisis de resultados 67

2.5.2. Anonimización de microdatos 69

2.5.3. Verificación de la anonimización de microdatos 71

2.5.4. Comités de expertos 71

2.6. DISEÑO DE LA DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN 72

2.6.1. Diseño de sistemas de salida 72

2.6.2. Diseño de productos de difusión y comunicación 72

2.6.3. Entrega de productos 74

2.6.4. Estrategia de servicio 74

2.7. DISEÑO DE LA EVALUACIÓN DE LAS FASES DEL PROCESO 74

2.8. DISEÑO DE LOS SISTEMAS DE PRODUCCIÓN Y FLUJOS DE TRABAJO 77

3. DOCUMENTACIÓN RELACIONADA 80

GLOSARIO 81

BIBLIOGRAFÍA 89

ANEXOS 92

Nombre del archivo DSO-EDID-MET-001.pdf

Manual de diligenciamiento

Título	Manual de diligenciamiento
Autor(es)	Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE- Dirección de Metodología y Producción Estadística -DIMPE- Coordinación Capital Social.
Fecha	2023-07-03
País	Colombia
Idioma	Spanish
Contribuyente(s)	Dirección de Metodología y Producción Estadística - DIMPE - Temático - EDI
Editor(es)	Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE- Dirección de Metodología y Producción Estadística - DIMPE -
Descripción	En el presente manual se consolidan una descripción general de la Encuesta junto con las indicaciones fundamentales para la labor de los monitores designados para la asistencia del diligenciamiento del formulario de las y los servidores seleccionados.
Resumen	Manual con lineamientos relacionados con el diligenciamiento del formulario de la encuesta. TABLA DE CONTENIDO
Tabla de contenidos	1. INTRODUCCIÓN 4 2. OBJETIVO 6 2.1 OBJETIVOS DE LA ENCUESTA 6 3. DEFINICIONES 7 4. CONTENIDO 8 4.1 CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA ENCUESTA 8 4.2 INSTRUCCIONES GENERALES 9 4.2.1 Indicaciones preliminares 9 4.2.2 Presentación de la encuesta 10 4.2.3. Asesoría durante el diligenciamiento 12 4.3 FORMATO DEL CUESTIONARIO 12 4.3.1 Tipos de pregunta 12 4.3.2 Escalas de respuesta 12 4.4 ESTRUCTURA Y DILIGENCIAMIENTO DEL CUESTIONARIO 13 4.4.1 Estructura del cuestionario 13 4.4.2 Diligenciamiento del cuestionario 15 5 REGISTROS 55 6 BIBLIOGRAFÍA 55 7 ANEXOS 55
Nombre del archivo	Manual de Diligenciamiento_EDI_EDID_2023.pdf

Otros materiales

Anexo Información muestral

Título	Anexo Información muestral
Autor(es)	Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE- Dirección de Metodología y Producción Estadística -DIMPE-
Fecha	2023-12-15
País	Colombia
Idioma	Spanish
Contribuyente(s)	Dirección de Metodología y Producción estadística -DIMPE-
Editor(es)	Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE- Dirección de Metodología y Producción Estadística -DIMPE-
Descripción	Anexo estadístico con Información sobre el marco muestral de la EDID2023
Resumen	El anexo presenta la información del marco muestral y la selección muestral de la EDID 2023 desagregado por entidad y nivel jerárquico. Igualmente, contiene la información sobre el estado de las encuestas realizadas durante la vigencia.
Nombre del archivo	Marco-y-factores-de-expansion-EDID-2023.pdf