

# Colombia - Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional - EDI - 2024 (SECTOR)

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

report\_generated\_on: December 11, 2025

visit\_data\_catalog\_at: <https://microdatos.dane.gov.co/index.php>

# Información general

## Identificación

---

NÚMERO DE ID  
DANE-DIMPE-EDI-SECTOR-2024

## 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.

La EDI se ha consolidado como un insumo que complementa la evaluación de las reformas institucionales en el ámbito de la administración pública que realizan otras entidades. Asimismo, ha servido como referencia para el análisis del comportamiento de las entidades públicas del orden nacional, contribuyendo a enriquecer la comprensión de su desempeño y evolución.

Contar con información más confiable y oportuna sobre los aspectos investigados fomentará el control social a través de mecanismos como las veedurías ciudadanas, institucionalizando el ejercicio de pesos y contrapesos como condición indispensable para la gobernabilidad democrática.

Con el fin de consolidar un documento de consulta como metadato principal que respalda los resultados estadísticos de la EDI, se presenta la metodología 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 se incluye 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 la quinta sección, los anexos con las variables que conforman los indicadores de ambiente y desempeño institucional.

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.

\*\*La clasificación de las y los servidores públicos que se utiliza en la administración pública es: a) empleados públicos (que pueden ser de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa), b) trabajadores oficiales (con mayor presencia en las empresas industriales y comerciales del estado), c) de periodo (Gerentes de las ESE's, Contralor, Procurador), y e) De elección popular. La EDI está dirigida a los servidores de la primera categoría.

#### TIPO DE DATO

Encuesta por muestreo (ssd)

#### UNIDAD DE ANÁLISIS

#### UNIDAD DE OBSERVACIÓN

Las y los servidores públicos con un tiempo de servicio superior a seis meses en la entidad, que laboran en la sede principal de las entidades del nivel central de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organización electoral, corporaciones autónomas regionales y universidades públicas ubicadas en el nivel regional.

#### UNIDAD DE ANÁLISIS

La entidad pública y el total nacional. Adicionalmente, se generan resultados por sector institucional, de acuerdo con la estructura del Estado en Colombia, que agrupa las entidades del nivel central de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control, organización electoral, corporaciones autónomas regionales y universidades públicas del nivel regional.

#### UNIDAD DE MUESTREO

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

## Ámbito

#### NOTAS

La Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional (EDI) aborda temáticas relacionadas con el ambiente laboral y el desempeño institucional de las entidades públicas del orden nacional. Las principales dimensiones de análisis son:

- Información sociodemográfica: características básicas del servidor público, tales como sexo, edad, nivel jerárquico, tiempo de servicio, formación académica y tipo de vinculación.
- Experiencia personal de trabajo: percepción sobre el trabajo en la organización, condiciones laborales, experiencia en trabajo remoto, entorno laboral y posibles situaciones de discriminación.
- Gestión del talento humano: percepción sobre procesos de vinculación de personal, oportunidades de crecimiento laboral, evaluación del desempeño, motivaciones para permanecer en la entidad y expectativas laborales.
- Gestión de la entidad: percepción sobre la implementación de herramientas de gestión, mejoramiento del desempeño institucional y cumplimiento de metas.

- Uso de tecnologías e información: disponibilidad y uso de dispositivos tecnológicos, habilidades para el uso de herramientas informáticas, producción y uso de información para la toma de decisiones.
- Rendición de cuentas y control social: conocimiento y participación en acciones de rendición de cuentas, percepción sobre la transparencia institucional y canales de atención al ciudadano.
- Prevención de prácticas irregulares: cultura de la legalidad, efectividad de estrategias de prevención y actitud frente a la denuncia de prácticas irregulares.

## TOPICS

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

## KEYWORDS

Acciones para la rendición de cuentas al ciudadano; Acciones estratégicas, Ambiente Institucional, Audiencia pública, Bienestar laboral, Certificación de calidad, Desempeño Institucional, Directrices internas, Empleados públicos, Estabilidad Laboral, Estatus social, Evaluación del desempeño, Gestión por resultados, Gobierno en línea, Grupos económicos, Identidad de género, Índice de Gobierno Abierto, Metas institucionales, Méritos, Miembros de corporaciones de elección popular, Nivel Asistencial, Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico, Órganos de control, Orientación sexual, Percepción, Perfil del funcionario, Participación ciudadana, Plan de Acción Anual, Políticas externas, Práctica irregular, Proceso de rendición de cuentas al ciudadano, Rama Ejecutiva, Rama Judicial, Rama Legislativa, Rendición de cuentas, Resultados de la administración de recursos, Resultados de las políticas públicas, Servidor público, Servidores públicos de carrera administrativa, Servidores públicos de libre nombramiento y remoción, Racionalización de trámites, Trabajador oficial, Transparencia, Veedurías ciudadanas

## Cobertura

## COBERTURA GEOGRÁFICA

La Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional (EDI) tiene cobertura total nacional, e incluye las entidades del orden nacional que cumplen con los criterios establecidos para la población objetivo. Para el operativo de referencia participaron 201 entidades del orden nacional, distribuidas en todo el territorio colombiano.

## GEOGRAPHIC UNIT

## DESAGREGACIÓN GEOGRÁFICA

Por total nacional, entidad y sector administrativo.

## UNIVERSO

Servidoras(es) públicos pertenecientes al nivel central de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial; organismos de control; organismos autónomos; entes universitarios autónomos; organización electoral; y corporaciones autónomas regionales.

## 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
Alejandro Ramos Hernandez	aramosh@dane.gov.co	Dirección de Metodología y Producción Estadística -DIMPE-	Coordinador GIT Capital Social
David Gonzalez Arias	dgonzaleza@dane.gov.co>	Dirección de Metodología y Producción Estadística -DIMPE-	Temático GIT Capital Social
Maria Rosa Reyes Sanchez	mrreyess@dane.gov.co	Dirección de Metodología y Producción Estadística -DIMPE-	Temático GIT Capital Social
Katerina Tinjaca Uriza	ktinjacau@dane.gov.co	Dirección de Metodología y Producción Estadística -DIMPE-	Temático GIT Capital Social
Katherine Andrea Rojas Acero	karojasa@dane.gov.co	Dirección de Difusión y Cultura Estadística - DICE	Verificador DICE
Carlos Augusto Muñoz Alfonso	camunoza@dane.gov.co	Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización - DIRPEN	Verificador DIRPEN

## FECHA DE PRODUCCIÓN DEL METADATO

2025-12-01

## ID DEL DOCUMENTO IDD

COL-DANE-EDI-SECTOR-2024

# Muestreo

## Procedimiento de muestreo

---

### Marco muestral

Anualmente el DANE actualiza el marco muestral de la EDI solicitando, por medio magnético, a cada entidad participante el listado de las y los servidores públicos que laboran en sus sedes principales y cumplen con los criterios de la población objetivo.

Las principales variables incluidas en esta actualización son:

- Entidad: nombre completo y sigla.
- Área o dependencia: unidad administrativa donde labora el servidor(a).
- Cargo y nivel jerárquico: tres niveles definidos para la encuesta: Nivel 1 (directivo/asesor), Nivel 2 (profesional/técnico) y Nivel 3 (asistencial).
- Sexo: hombre o mujer.
- Fecha de ingreso: tiempo de vinculación en la entidad.
- Municipio y sede de trabajo: ubicación principal donde realiza sus labores.
- Condiciones laborales especiales: información sobre teletrabajo, próximos a jubilación, periodos de vacaciones y observaciones relevantes (como discapacidad).

Una vez consolidada, la información se somete a revisión y depuración para garantizar su consistencia antes de la selección de la muestra. El detalle completo del marco muestral se encuentra protegido por reserva estadística; sin embargo, se publican en los anexos los resúmenes numéricos de las entidades y servidores incluidos en el marco.

### Diseño muestral

#### 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.

#### Cálculo del tamaño de la muestra:

El ideal de la EDI 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 EDI se incluyen como anexo a los resultados publicados.

## Desviaciones del diseño de la muestra

Muestra seleccionada: 28628 servidores(as) públicos

Muestra efectiva: 26.742 servidores(as) públicos

Cobertura: 93,41%

Las principales razones que explican la pérdida de muestra se describen a continuación:

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: 28628 servidores(as) públicos

Muestra efectiva: 26.742 servidores(as) públicos

Cobertura: 93,41%

## Ponderación

ESTIMADORES Y FACTOR DE EXPANSIÓN:

Los principales parámetros por 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 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  $h$  y  $h'$  respectivamente. Por otro lado, la partición en dominios posibilita generar resultados por cualquier desagregación de interés temático.

El software usado para el tratamiento de los ponderadores es el programa SAS ("Statistical Analysis System"), utilizando esta herramienta, el equipo de diseño muestral elabora los programas mediante los cuales se estructuran en las siguientes etapas.

Factores de corrección de cobertura: se calcula la cobertura de la muestra donde se identifican las encuestas perdidas en campo. Luego con la información de los conteos se construyen los factores de corrección en la base.

Factores básicos: se adiciona a la base los factores de expansión del diseño muestral. Se multiplican con los factores de corrección de la etapa anterior y como resultado se tiene un factor básico.

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

# Formularios

## Información general

---

### DISEÑO DEL CUESTIONARIO

El formulario de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional (EDI) está diseñado para captar la percepción de las y los servidores públicos sobre su ambiente laboral y el desempeño institucional de las entidades donde prestan sus servicios. Consta de tres módulos y ocho capítulos que agrupan las preguntas de acuerdo con temáticas específicas. El Módulo I, Información sociodemográfica, recopila datos generales sobre la ubicación laboral y características del servidor, como sexo, nivel jerárquico, tiempo de servicio, formación académica y condiciones de vinculación. El Módulo II, Ambiente institucional, integra dos capítulos orientados a conocer la percepción de los servidores respecto a sus experiencias personales de trabajo (Capítulo C) y a la gestión del talento humano en sus entidades (Capítulo D). El Módulo III, Desempeño institucional, está compuesto por cuatro capítulos: uso de tecnologías e información (Capítulo E), gestión de la entidad (Capítulo F), rendición de cuentas y participación ciudadana (Capítulo G) y prevención de prácticas irregulares (Capítulo H).

En total, el formulario está conformado por 74 preguntas, 205 literales y 130 numerales, que en su mayoría son de tipo categórico ordinal, permitiendo medir percepciones en escalas de favorabilidad. La aplicación de este formulario se realiza mediante auto diligenciamiento, garantizando la confidencialidad de la información y la representatividad de los resultados a nivel de entidad, sector administrativo y total nacional.

El desarrollo del sistema de información para la captura de información de la EDI se realiza mediante formulario electrónico ubicado en el sitio web del DANE. Igualmente, se brinda la posibilidad del diligenciamiento en cuestionario de papel en situaciones de contingencia relacionadas con la imposibilidad para el diligenciamiento electrónico.

En el cuestionario electrónico se tienen en cuenta las especificaciones de diseño y construcción de cuestionarios electrónicos suministrados por la Oficina de Sistemas - OSIS de la entidad. Las especificaciones cuentan con validaciones para asegurar la calidad de los datos recolectados.

Para facilitar la operación, la administración y el mantenimiento del sistema de información la OSIS elabora 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.

Como parte de las actividades de revisión y mejoramiento de la operación estadística, durante la etapa de diseño, se surten una serie de actividades que dan cuenta de los ajustes que se harán en el instrumento de recolección para el siguiente periodo en el que se realice la encuesta.

El proceso inicia con consultas a entidades estatales usuarias de la información o que por sus actividades misionales tienen relación con las temáticas abordadas en la operación estadística EDI. Adicionalmente, es posible consultar a expertos independientes en los temas objeto de estudio.

Durante la fase de consultas se busca identificar principalmente necesidades de información insatisfechas, temáticas novedosas de investigación, conocer cambios en las políticas y la legislación que tengan incidencia en el diseño de preguntas, así como preguntas que pueden ser objeto de modificación o eliminación.

Una vez finalizadas las consultas, las propuestas de ajuste son analizadas por el grupo temático de la operación estadística para definir los posibles cambios en el instrumento de recolección.

En el caso de incorporar preguntas nuevas, antes de su incorporación al instrumento de recolección, se realizan pruebas de escritorio para verificar aspectos relacionados con la comprensión y coherencia de las preguntas.

Posteriormente se socializan las propuestas de ajuste en comités de trabajo interno. En este escenario se evalúan las propuestas de inclusión, modificación o eliminación de preguntas y variables de la EDI. Los acuerdos son registrados en ayudas de memoria y las modificaciones son registradas posteriormente en el formato Registro de Cambios en el Diseño DSO-PLD-01-r3.

## Recolección de datos

### Fecha de recolección de datos

Start	End	Cycle
2024-07-15	2024-09-14	Anual

### Time Periods

Start	End	Cycle
2023-07-15		Anual

### Modo de recolección de datos

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

### Notas de recolección de datos

· Metodos 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 está 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 orientarán 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.

#### Esquema operativo

Los equipos de trabajo son conformados de acuerdo con el tamaño de la muestra y las características principales de cada ciudad, la organización de cada equipo operativo podrá variar de acuerdo con la distribución de las cargas de trabajo, es decir, quien realiza la supervisión de campo puede tener a su cargo dos, tres y hasta cuatro personas para recolección.

El desarrollo del trabajo de campo es responsabilidad de las Direcciones Territoriales y del grupo de Producción y Dirección de recolección y acopio DRA del DANE Central. A continuación, se presentan de manera general las funciones para cada uno de los roles que participan en el proceso operativo:

- Coordinación operativa: personal de planta responsable de los operativos que se realizan en la sede. 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.
- Asistente técnico: encargado (a) de la dirección técnica y operativa de la encuesta en cada una de las 23 sedes del DANE. Para esta actividad se encuentra un funcionario de planta responsable en cada una de las Direcciones Territoriales. 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.
- Coordinación de campo: su trabajo está articulado con las directrices de la persona responsable de la encuesta y tiene como función la asignación de las cargas de trabajo y el control en campo de los grupos de supervisión, tiene la responsabilidad de la ejecución del operativo en las entidades del nivel central. 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 en la ciudad de Bogotá D.C., en las demás sedes estas obligaciones las asume la asistencia de encuesta.
- Supervisión de campo: controla el trabajo de campo en las áreas que le asigne la coordinación de campo y asumen la responsabilidad de garantizar dentro del proceso de recolección, la calidad y cobertura de la información obtenida por los diferentes grupos de trabajo.

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 con la carga de trabajo asignada. Aplica para las ciudades de Bogotá D.C., Cali, Medellín y Villavicencio en las demás ciudades estas funciones son asumidas por la asistencia técnica y encargados de monitoreo.

Encuestador: 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 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.

#### Esquema de entrenamiento del personal

##### · 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, a los candidatos a los procesos de coordinación de campo, supervisión y de realización de encuestas en las sedes y subsedes, asumido por el equipo responsable de DANE Central. Este nivel contempla un primer momento de aprendizaje.

- Aprendizaje virtual asincrónico:

Los aspirantes que cumplen el perfil requerido deben ingresar a la plataforma de aprendizaje virtual del DANE (AprendaNet), los lineamientos establecidos en el modelo B-Learning. Los aspirantes tienen acceso mediante un enlace web a los módulos diseñados por cada una de las áreas de DANE central (Dirección de recolección y acopio -DRA, Oficina de sistemas, Dirección de Metodología y Producción Estadística-DIMPE, Dirección de Difusión y Cultura Estadística - DICE) en donde se dan a conocer los temas a tratar durante el desarrollo del operativo; mediante la metodología usada se logra interactuar de manera dinámica con el material de estudio, facilitando y motivando el proceso de aprendizaje en la etapa virtual. Los temas del curso se relacionan 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.

##### Prueba de conocimientos:

Posterior a la culminación del curso, se programa una prueba presencial, a través de un examen vía web en cada una de las sedes, asumido por la coordinación operativa, quien supervisa que este ejercicio se realice de una manera ordenada y responsable garantizando transparencia en el proceso. Esta prueba arroja el resultado de la calificación total; los aspirantes que obtengan los mejores puntajes de acuerdo con el número requerido en el operativo serán seleccionados y contratados.

- Segundo nivel: Desde el GIT Encuesta a personas e instituciones de la DRA del DANE central se organiza el reentrenamiento operativo de forma virtual mediante la plataforma Microsoft Teams, para las 23 sedes participantes en la EDI - EDID. En este entrenamiento participan las áreas de: Dirección de recolección y acopio -DRA, Oficina de sistemas, Dirección de Metodología y Producción Estadística-DIMPE, Dirección de Difusión y Cultura Estadística - DICE; dirigido a los aspirantes que son contratados para los roles de encuestador, asistente de encuesta y coordinadores de campo. Este nivel contempla un segundo momento de aprendizaje.

- Aprendizaje virtual sincrónico:

Para llevar a cabo el aprendizaje virtual sincrónico, los aspirantes con el perfil requerido se conectan a la videoconferencia en el enlace de invitación para realizar el proceso de reentrenamiento que incluye el abordaje de manera más profunda de los aspectos temáticos, logísticos, muestrales, cartográficos y de sistemas, así como el desarrollo de ejercicios prácticos 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 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.

## Conformación del equipo

La selección y entrenamiento del personal se realizará siguiendo los lineamientos establecidos desde la Secretaría General de DANE central.

En coordinación con las Direcciones Territoriales, encargadas de la recolección de la información de la investigación, se tienen en cuenta los siguientes puntos:

Se definen los perfiles, teniendo en cuenta las instrucciones dadas por el DANE Central para la contratación de los diferentes roles que intervienen en la encuesta.

Teniendo en cuenta dichos perfiles, se procede a abrir la Invitación pública para conformar el banco prestador de servicios operativos BPSO, que se divulga en la página web del DANE. Las personas inscriben su hoja de vida en el Banco de Prestadores de servicios de la entidad, donde el aspirante podrá registrar su formación académica y experiencia laboral. El DANE realiza la revisión de cumplimiento documentación y perfil.

Para el registro inicial de la inscripción y postulación de las personas interesadas en ser parte del BPSO, éstas proveerán sus datos personales y de contacto; aportarán la documentación que soporte el cumplimiento de los requisitos mínimos, así como la aceptación de los términos, condiciones y reglas, del cumplimiento de los requisitos exigidos.

Superado el proceso de revisión de la documentación aportada y la valoración de la apropiación del conocimiento, los interesados serán identificados como habilitados, es decir, corresponde al personal idóneo para prestar sus servicios a la operación estadística, y podrá iniciarse el proceso de análisis precontractual y contractual.

Quienes cumplen con los requisitos son citados para recibir el entrenamiento.

## Proceso de sensibilización y acuerdos de intercambio

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 EDI.

El proceso de sensibilización comienza con la actualización de los directorios, marcando el primer contacto con las entidades. En esta etapa, se informa a los líderes de gestión humana sobre el propósito del estudio, los antecedentes de la EDI-EDID y el compromiso del DANE con la confidencialidad y la reserva estadística en la recolección de datos. Esta actividad sirve como preparación, introduciendo la encuesta y permitiendo identificar tanto las novedades como el método de notificación de los funcionarios.

Antes del inicio, se envían correos masivos a los jefes o representantes de gestión humana con copia a control interno, en los que se explicaba qué es la encuesta y su relevancia. La sensibilización se envía desde el buzón del DANE CENTRAL: [noresponder@dane.gov.co](mailto:noresponder@dane.gov.co).

Una vez completada la sensibilización, se procede a realizar las notificaciones masivas, las cuales incluyen una infografía dirigida a los servidores públicos seleccionados en la muestra. Cada sede lleva a cabo estas notificaciones utilizando

buzones y una herramienta específica, la cual es socializada y aplicada en cada una de ellas.

Una vez finalizada la recolección, para prevenir posibles incidentes de suplantación, en los que personas se hacen pasar por encuestadores del DANE, se elabora una tercera infografía. Su objetivo es informar a los responsables de gestión humana, jefes de control interno y lo mismos servidores involucrados de cada entidad sobre finalización exitosa del operativo.

#### Elaboración de manuales

Para el control de los procesos operativos se cuenta con los siguientes manuales:

- Componente logístico

- Plan de recolección: Usado como lineamiento para los diferentes aspectos que se deben tener en cuenta para el desarrollo del operativo de campo en materia de: procesos preoperativos y operativos, recursos, instrumentos de recolección, la contratación, las obligaciones del personal de campo, el sistema de recolección, el envío de la información, el cronograma, las cargas de trabajo, el presupuesto, entre otros.

- Manual de Coordinación en Campo: usado para suministrar la información que la coordinación de campo en la sede requiere junto con las normas establecidas e instrucciones necesarias que deberá seguir y aplicar en el cumplimiento de los objetivos propuestos para este proyecto.

- Manual de supervisión: usado para suministrar la información que la supervisión requiere junto con las normas establecidas e instrucciones necesarias que deberá seguir y aplicar en el cumplimiento de los objetivos propuestos para este proyecto y las tareas de monitoreo.

- Manual de diligenciamiento de formatos: es utilizado por el personal en todos los roles, en él se presenta de manera clara y precisa el diligenciamiento de los formatos tipo registro que deben ser utilizados por el personal de campo, destinado a los diversos procesos de la encuesta EDI-EDID.

- Componente temático

A parte del formulario de recolección, se cuenta con otros dos instrumentos:

- Manual de diligenciamiento y conceptos básicos: usado como guía durante el operativo para resolver dudas e inquietudes a lo largo de la encuesta. Contiene una descripción general de la EDI, conceptos básicos y una explicación detallada y la forma de resolver cada una las preguntas de la encuesta.

- Componente sistemas

-Manual del usuario: presenta las instrucciones necesarias para el correcto desempeño de las actividades asignadas que se deben llevar a cabo para la recolección de información a través del formulario web, describiendo el manejo general del mismo, sus características más importantes y el manejo del software de captura de información. Está dirigido a los servidores(as) públicos quienes diligencian la encuesta.

#### Diseño de la estrategia de comunicación y plan de contingencias

Como estrategia de comunicación, la sensibilización tendrá un enfoque de relacionamiento en las tres fases del proceso Preoperativo – Operativo – Pos operativo así:

El flujo de comunicación y envío de la información, en la parte preoperativa, se realiza de la siguiente manera:

1. El área Temática y la Dirección de Recolección y Acopio - DRA se reúnen para realizar la carta de notificación de las entidades participantes en la encuesta. El objetivo es que en las sedes se dé inicio (por medio de la carta) a la sensibilización de las entidades.

Adicionalmente, la carta hace solicitud de los directorios de la nómina de las entidades para poder generar la muestra.

2. Las sedes realizan el envío de los directorios por medio del buzón FTP, la DRA realiza un primer filtro para la detección de errores e inconsistencias, mientras que Temática realiza un segundo filtro y hace las solicitudes de confirmación de información que no parece consistente y que está contenida en los directorios.

3. Temática realiza el envío del Marco (base de directorios depurados) al área de Muestras.

4. Desde el área de Muestras se realiza el envío de la muestra a Temática, la DRA y Sistemas.
5. La DRA realiza un modelo de carta de notificación el cual es aprobado por Temática y, posteriormente, se envía a Gestión Documental para la generación de las notificaciones de los participantes en la encuesta (cruce de correspondencia).
6. La Oficina de Sistemas genera una base con los usuarios y códigos de acceso. Dicha base es enviada a Gestión Documental, allí con la base y la carta de notificación se realiza el cruce de correspondencia.
7. Debido a que es una comunicación institucional, el área de Gestión Documental realiza el envío del cruce de correspondencia a DICE quienes gestionan la impresión de las cartas en el taller de ediciones.
8. Las cartas son enviadas a cada una de las sedes.

El flujo de comunicación y envío de la información, en la parte operativa, se realiza de la siguiente manera:

1. Las sedes realizan la entrega de las notificaciones a cada una de las personas seleccionadas en la muestra.
2. Las sedes realizan el acompañamiento y monitoreo necesario para el autodiligenciamiento de la encuesta.
3. La DRA realiza el seguimiento de la cobertura, la oportunidad y la calidad del operativo en las sedes.
4. La Oficina de Sistemas realiza el envío semanal de las novedades encontradas en campo.
5. La DRA realiza los acompañamientos técnicos necesarios y se socializa el avance del operativo en las videoconferencias programadas.

Finalmente, en la parte pos-operativa:

1. La DRA realiza la consolidación de las evidencias de las novedades, realiza el informe final y envía los resultados a las distintas áreas en donde informa el cierre exitoso del operativo.
2. Por último, el área de temática realiza un comité final para la presentación de los resultados.

Plan de contingencias:

La recepción y seguimiento a inquietudes, novedades u otras eventualidades presentadas en el operativo de la EDI, se realizan por medio de correo electrónico, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

Las dudas e inquietudes sobre el diligenciamiento de los diferentes capítulos del formulario; conceptos básicos; periodos de referencia; objetivos de la encuesta; recolección de la información; cierre de la encuesta; y materiales temáticos, se remiten del equipo de recolección a la Coordinación GIT Encuestas a personas e instituciones de la DRA, quien es la encargada de enviar las dudas e inquietudes al grupo temático de la EDI. Así mismo, el grupo temático responde a la DRA, quien posteriormente difunde el mensaje con el equipo operativo.

Para atender las situaciones que puedan afectar la cobertura, se implementan las siguientes estrategias de comunicación:

- Comunicación vía correo electrónico a las áreas de Gestión Humana y a las Oficinas de Control Interno de las entidades territoriales reiterando el diligenciamiento de los Cuestionarios.
- Envío en físico de los cuestionarios y manuales de diligenciamiento a las entidades territoriales que presenten inconvenientes para acceder a la plataforma o a las entidades con difícil acceso a conectividad.
- Contacto telefónico con los jefes de las oficinas de gestión humana para promover el diligenciamiento del formulario y con los servidores/as que se encuentren pendientes de diligenciamiento o que no hayan completado el formulario, para su acompañamiento o en casos especiales concretar citas para acompañamiento presencial.
- Campañas presenciales en las entidades territoriales. • La Dirección de Recolección y Acopio (DRA) realiza el seguimiento de la cobertura, la oportunidad y la calidad del operativo en las Direcciones Territoriales.

Se realizan los acompañamientos técnicos necesarios y se socializa el avance del operativo en las videoconferencias programadas desde el área de DRA.

## Formularios

### DISEÑO DEL CUESTIONARIO

El formulario de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional (EDI) está diseñado para captar la percepción de las y los servidores públicos sobre su ambiente laboral y el desempeño institucional de las entidades donde prestan sus servicios. Consta de tres módulos y ocho capítulos que agrupan las preguntas de acuerdo con temáticas específicas. El Módulo I, Información sociodemográfica, recopila datos generales sobre la ubicación laboral y características del servidor, como sexo, nivel jerárquico, tiempo de servicio, formación académica y condiciones de vinculación. El Módulo II, Ambiente institucional, integra dos capítulos orientados a conocer la percepción de los servidores respecto a sus experiencias personales de trabajo (Capítulo C) y a la gestión del talento humano en sus entidades (Capítulo D). El Módulo III, Desempeño institucional, está compuesto por cuatro capítulos: uso de tecnologías e información (Capítulo E), gestión de la entidad (Capítulo F), rendición de cuentas y participación ciudadana (Capítulo G) y prevención de prácticas irregulares (Capítulo H).

En total, el formulario está conformado por 74 preguntas, 205 literales y 130 numerales, que en su mayoría son de tipo categórico ordinal, permitiendo medir percepciones en escalas de favorabilidad. La aplicación de este formulario se realiza mediante auto diligenciamiento, garantizando la confidencialidad de la información y la representatividad de los resultados a nivel de entidad, sector administrativo y total nacional.

El desarrollo del sistema de información para la captura de información de la EDI se realiza mediante formulario electrónico ubicado en el sitio web del DANE. Igualmente, se brinda la posibilidad del diligenciamiento en cuestionario de papel en situaciones de contingencia relacionadas con la imposibilidad para el diligenciamiento electrónico.

En el cuestionario electrónico se tienen en cuenta las especificaciones de diseño y construcción de cuestionarios electrónicos suministrados por la Oficina de Sistemas - OSIS de la entidad. Las especificaciones cuentan con validaciones para asegurar la calidad de los datos recolectados.

Para facilitar la operación, la administración y el mantenimiento del sistema de información la OSIS elabora 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.

Como parte de las actividades de revisión y mejoramiento de la operación estadística, durante la etapa de diseño, se surten una serie de actividades que dan cuenta de los ajustes que se harán en el instrumento de recolección para el siguiente periodo en el que se realice la encuesta.

El proceso inicia con consultas a entidades estatales usuarias de la información o que por sus actividades misionales tienen relación con las temáticas abordadas en la operación estadística EDI. Adicionalmente, es posible consultar a expertos independientes en los temas objeto de estudio.

Durante la fase de consultas se busca identificar principalmente necesidades de información insatisfechas, temáticas novedosas de investigación, conocer cambios en las políticas y la legislación que tengan incidencia en el diseño de preguntas, así como preguntas que pueden ser objeto de modificación o eliminación.

Una vez finalizadas las consultas, las propuestas de ajuste son analizadas por el grupo temático de la operación estadística para definir los posibles cambios en el instrumento de recolección.

En el caso de incorporar preguntas nuevas, antes de su incorporación al instrumento de recolección, se realizan pruebas de escritorio para verificar aspectos relacionados con la comprensión y coherencia de las preguntas.

Posteriormente se socializan las propuestas de ajuste en comités de trabajo interno. En este escenario se evalúan las propuestas de inclusión, modificación o eliminación de preguntas y variables de la EDI. Los acuerdos son registrados en ayudas de memoria y las modificaciones son registradas posteriormente en el formato Registro de Cambios en el Diseño DSO-PLD-01-r3.

## Data Collectors

Nombre	Abbreviation	Affiliation
--------	--------------	-------------

## 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 operación estadística. A continuación, se mencionan los controles e indicadores que se aplican desde los equipos técnicos de la EDI:

### Videokonferencias

Al inicio y durante el desarrollo del operativo de campo se realizan videoconferencias con el personal encargado de la operación estadística en las sedes a nivel nacional, 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, DRA y Sistemas.

### Normas de validación y consistencia

El equipo 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.

### 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 los reportes de cobertura se analizan diferencias que se puedan presentar con respecto a la muestra seleccionada y se verifican frente al registro de novedades envidas por cada sede, para realizar los ajustes del caso en la base de datos. Una vez corregidas las diferencias que se puedan presentar, se cuenta como producto final del proceso con la Base de Datos de la Encuesta, la cual se entrega al grupo estadístico, como insumo para los siguientes pasos del rocesamiento de datos.

Con el propósito controlar el desgaste de la fuente durante la selección muestral, se realizó un diagnóstico para determinar la proporción de servidores(as) públicos(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 entre 40.9% y 47.4%. También se observa entidades con un alto porcentaje de traslape debido a que su planta de personal cuenta con menos

servidores(as). Para reducir la posibilidad de selección en años consecutivos se implanta 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.

### 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 las sedes. 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 supervisores/as y monitores/as, 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.

#### Acompañamiento en campo

Periódicamente tanto los responsables de las sedes, como los equipos técnicos de la EDI 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 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 supervisor/a, y la capacidad para crear un ambiente propicio con las fuentes que permita el desarrollo óptimo de la encuesta.

Todos los aspectos que mejorar son socializados con el personal responsable de la encuesta en cada sede, 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.

En 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.

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

La EDI genera tres indicadores de calidad:

Indicador de calidad del informe de resultados: establece la calidad de los informes de resultado.

Es medido por cinco dimensiones fundamentales:

- o Pertinencia de la temática (para la política pública)
- o Aporte al campo de conocimiento estadístico
- o Precisión en el cálculo de Indicadores
- o Consistencia metodológica y descriptiva (de Objetivos a resultados)
- o Claridad en la exposición de los resultados

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

Indicador de muestra efectiva aplicada: establece la cantidad de personas que presentaron la encuesta para que sea representativa. Mide la eficacia del proceso de recolección.

#### Muestra Efectiva/Muestra seleccionada

Indicador de oportunidad de la publicación del documento de resultados: mide la oportunidad de la publicación del documento de resultados de la EDI.

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

#### Diseño de sistemas para la obtención de datos

Diseño de herramientas La captura de información para esta encuesta se hace a través de un formulario web. Tomando como insumo las normas de validación y consistencia remitidos por el área temática, se desarrolla el formulario web, habilitado permanentemente durante el periodo en el cual se realiza el operativo de recolección de información, que les permite a los servidores(as) diligenciar en línea la información sobre la cual se les indaga.

Este formulario sigue las siguientes pautas:

- Desarrollado en lenguaje PHP.
- Las vistas se desarrollan en lenguaje HTML utilizando estilos definidos en hojas de estilos CSS.
- Para las validaciones JavaScript se utiliza la librería JQuery.
- Se implementa el aplicativo en el servidor Web del DANE y se vincula en el sitio web institucional.

Creación de la base de datos

Para el formulario web se crea una base de datos en Oracle en la cual se almacena la información recolectada.

Esta base de datos presenta las siguientes características:

- Normalización a fin de evitar redundancia de la información.
- Integridad referencial, llaves primarias y foráneas definidas, índices creados según las necesidades.
- Se establecen las tablas en las cuales se almacenan los datos capturados.
- Se establecen las tablas paramétricas.

Los equipos servidores de aplicaciones y base de datos poseen todas las políticas de seguridad informática que la Oficina de Sistemas del DANE dispone para estos operativos de recolección de información.

A los servidores(as) públicos(as) se les solicita como requisitos para responder a la encuesta un acceso a Internet y el uso de un navegador de Internet.

El proceso de captura es el primer nivel de procesamiento de datos, toma como insumo los formularios electrónicos diligenciados por cada uno de los servidores(as) públicos(as).

# Procesamiento de datos

## Edición de datos

### Transmisión de datos

La transmisión se hace en línea, cuando los servidores(as) públicos(as) diligencian la información por la cual se les indaga y realizan el proceso de guardado automáticamente sus respuestas son almacenadas en la base de datos creada para tal fin.

La recolección de información por formulario electrónico es con conexión a la base de datos en línea, y la información diligenciada en el formulario se almacena en la base de datos en Oracle, que está instalado en el servidor del DANE que tiene control de acceso.

El proceso de cargue a la base de datos Oracle se realiza en el servidor de base de datos DANE dispuesto para la EDI.

Como último paso en esta cadena se generan reportes de cobertura que facilitan al Coordinador del operativo de campo el control de la recolección y reportes temáticos; igualmente, permiten al grupo temático de la operación estadística el análisis de las variables o campos que conforman el formulario de la encuesta.

### DISEÑO DE PROCESAMIENTO

Este diseño se inicia con el análisis de las normas de validación y consistencia remitido por el área temática, seguido a este proceso se diseña el formulario de captura, la base de datos, el aplicativo de cobertura. Al finalizar el operativo de campo, se hace consolidación de la base de datos, se anonimiza la base de microdatos y se generan los cuadros de salida.

### Consolidación de archivos de datos

Dado que la información recolectada se transmite en línea la consolidación de los archivos se hace en tiempo real a medida que los/as servidores/as públicos(as) suministran la información esta se va almacenando en la base de datos creada para la encuesta.

La estructura de la base de datos está 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 sí, de acuerdo con 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.

### Codificación

La codificación utilizada en la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional (EDI) se basa en estándares nacionales, garantizando la consistencia de los registros y la posibilidad de realizar análisis desagregados a diferentes niveles.

#### a. Codificación territorial

El principal criterio de clasificación para la generación de reportes y tabulados es la División Político-Administrativa de Colombia (DIVIPOLA), estándar oficial del DANE.

- Los reportes se generan a nivel nacional, departamental y municipal, así como por entidades seleccionadas en la muestra.
- Esta codificación asegura la comparabilidad con otras operaciones estadísticas de carácter territorial.

#### b. Codificación institucional

• Las entidades del orden nacional se identifican mediante el Código Único Institucional (CUIN), establecido por la Contaduría General de la Nación mediante la Resolución 767 de 2013.

• Para la clasificación de sectores administrativos, se adopta la codificación establecida en el Manual de Estructura del Estado (versión 12) del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

### c. Codificación de variables

- Las variables sociodemográficas y de percepción siguen nomenclaturas estandarizadas para garantizar la integración con otras operaciones estadísticas.
- El detalle de la codificación de cada variable se encuentra documentado en el Diccionario de datos, el cual se publica como parte de los metadatos en el Archivo Nacional de Datos (ANDA).

### d. Actualización y control de la codificación

Durante el procesamiento de la información se realizan validaciones automáticas para asegurar la coherencia entre los códigos utilizados y los estándares oficiales (DIVIPOLA, CUIIN, sectores administrativos). Los procesos de actualización se realizan de acuerdo con los cambios que introduzcan las entidades responsables de cada estándar.

#### Diccionario de datos

El diccionario de datos anonimizado se encuentra publicado con la documentación de los metadatos en el ANDA.

#### Revisión y validación

Desde el desarrollo y actualización del formulario web se incluyen las normas de validación y consistencia entregadas por el grupo temático, durante el desarrollo del operativo de campo se generan frecuencias simples de la información diligenciada por los servidores/as públicos(as) seleccionados para la encuesta y se verifican los totales en cada una de las variables para confirmar que este cargando correctamente la información.

Una vez se finaliza el operativo de campo y se cierre la base de datos se generan frecuencias simples de encuestas completas para verificar los totales en cada una de las variables recolectadas y generar la base de datos consolidada para continuar con los productos de procesamiento.

#### Diseño de instrumentos de edición (validación y consistencia) e imputación de datos

En el procesamiento de datos se utiliza el programa informático SAS (Statistical Analysis System) diseñado para el análisis de datos y soluciones estadísticas.

Con el aplicativo de control de cobertura se generan los reportes de cobertura, se producen gráficos informativos y se asignan, eliminan o editan las novedades encontradas en campo.

Igualmente se generan frecuencias simples que permiten realizar constantemente el monitoreo y control a la información que se ha recolectado y cargado en la base de datos.

Una vez cumplidas las etapas de consistencia, depuración, validación de la información y revisión de frecuencias y cumplidos todos los procesos estadísticos que garantizan la calidad y cobertura de la investigación, se realiza la conformación de la base solo con las encuestas que fueron diligenciadas en su totalidad.

Dado que la respuesta de la totalidad de preguntas del formulario es de carácter obligatorio y el aplicativo realiza automáticamente la validación de respuestas faltantes, se reduce el riesgo de vacíos en las respuestas. Igualmente, solo se utilizan para el procesamiento las encuestas totalmente completas, motivo por el cual no se realizan procesos de imputación.

#### Diseño para la generación de cuadros de resultados

El componente temático de la encuesta entrega las especificaciones para la generación de cuadros de salida, estos son desarrollados en el programa informático SAS (Statistical Analysis System), posteriormente se ejecutan los programas que permiten generarlos sobre la base de datos de encuestas completas y se efectúan los análisis de resultados.

Los cuadros de salida se publican con los siguientes niveles de desagregación:

- Total orden nacional.
- Total orden nacional por nivel jerárquico: nivel asesor/directivo; nivel profesional/ técnico; nivel asistencial.
- Total orden nacional por tiempo de servicio en la entidad: 1) De 6 meses hasta 2 años, 2) Más de 2 hasta 6 años, 3) Más de 6 hasta 11 años, 4) Más de 11 hasta 16 años, y 5) más de 16 años
- Total orden nacional por sexo: mujeres, hombres.
- Total por cada una de las entidades.

- Total por sector administrativo.

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 de 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 para el total de entidades y por alguna categoría de análisis con coeficientes de variación pequeños, mientras que para otras categorías de la misma variable los Coeficientes de Variación Estimados

- 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, para que en los cuadros de salida la información de los totales se observe consistente; y porque 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.

Para la elaboración de los cuadros de salida se emplean tres macros que a su vez utilizan la macro principal de estimación por etapas. Con este método es posible generar los cuadros de salida con todas las frecuencias para las preguntas de la encuesta y los cuadros con los indicadores de ambiente y desempeño.

## Estimación de datos



## Estimación de error de la muestra

### DISEÑO DEL ANÁLISIS

#### Métodos de análisis de resultados

- Análisis de consistencia

A partir de las características de la operación estadística, el grupo temático define las validaciones y consistencias de las preguntas y flujos en el cuestionario. Los grupos de muestras y de sistemas aplican estos lineamientos para la verificación del aplicativo de recolección. Entre los tres grupos se hacen las diferentes pruebas para corroborar que el aplicativo funcione de acuerdo con los parámetros establecidos.

Cada uno de los grupos de trabajo realiza pruebas, previo al operativo de campo, para verificar el funcionamiento de los instrumentos de recolección. Durante el proceso de recolección el equipo logístico, temático y de sistemas verifican constantemente la consistencia de la información para identificar y corregir falencias en la información. Y una vez concluida la recolección, se verifica la completitud de la información y el cumplimiento de las normas de validación y consistencia en la base de datos mediante el análisis de distribución de frecuencias.

- Análisis de contexto

Al finalizar el operativo de campo, los responsables logísticos de cada sede envían un informe en el cual se incluyen secciones orientadas a contar con información adicional sobre el desarrollo del operativo, particularmente relacionado con situaciones o comportamientos singulares que encontraron los equipos de trabajo en campo durante la recolección, así como inquietudes que se presentaron frente a las preguntas del cuestionario. La DRA en DANE central, consolida esta información y elabora el informe final operativo, como insumo para el análisis de resultados.

Por otra parte, para la interpretación de los resultados, durante el transcurso de la operación estadística, se hace constante seguimiento a informe y reportes relacionados con la gestión de las entidades objeto de estudio, particularmente en momentos en los cuales se presentan cambios en sus representantes legales u ocurren situaciones relevantes para la gestión de la organización; los cuales pueden explicar cambios significativos en los resultados.

- Análisis de comparabilidad

El proceso más importante que se puede generar con los resultados de la EDI es la comparabilidad a través del tiempo, en este sentido los resultados obtenidos permiten que las entidades tengan los valores por frecuencia 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 administrativo al cual pertenecen, o a los grupos funcionales de acuerdo con 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 el comportamiento de las variables e indicadores de la EDI. Algunas de las fuentes consultadas son: el Índice de Transparencia Nacional, elaborado por la Corporación Transparencia por Colombia o referentes internacionales como el Civil Service People Survey realizada por el Servicio Civil del Reino Unido y la Encuesta Nacional de Funcionarios Públicos en Chile basada en el instrumento Global Civil Service Survey.

- 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.

Cuando se detectan variaciones en los resultados comparados con el periodo anterior, se realizan test de hipótesis para determinar si existe una diferencia significativa en los resultados.

#### Comités de expertos

En la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional (EDI) se realizan Comités Técnicos Internos con el fin de garantizar la consistencia y claridad de los resultados y promover la mejora continua de la operación estadística.

El Comité Técnico Interno se lleva a cabo antes de la publicación de resultados y está conformado por el equipo temático de la EDI, profesionales, directivos y expertos/as del DANE. Su objetivo es analizar el comportamiento de los principales indicadores y validar la coherencia de los resultados obtenidos.

La Resolución 3121 de 2018 del DANE (Artículo 8, párrafo 1) establece que la convocatoria de Comités Externos es facultativa y queda a discreción de la Dirección Técnica, Subdirección o Dirección General. En el caso de la EDI, y dada su frecuencia anual, no se realizan comités externos de manera regular, convocándose únicamente si la Dirección Técnica lo determina pertinente conforme a los lineamientos establecidos.

## Otras formas de estimar datos

### Anonimización de microdatos

El DANE garantiza la confidencialidad de las fuentes mediante procesos estandarizados de anonimización, definidos conforme a la Resolución 2251 de 2019 y las buenas prácticas internacionales. El equipo temático de la EDI determina las variables que, por su naturaleza, pueden permitir la identificación directa o indirecta de los servidores públicos y, por tanto, deben ser suprimidas o transformadas antes de la publicación.

El proceso se desarrolla en dos etapas:

1. Anonimización de la base de datos: sobre la base final (que incluye únicamente encuestas completas), el área de sistemas aplica las reglas de supresión, recodificación y agregación definidas en el documento “Especificaciones de Validación y Anonimización DSO-EDIEVA-001”. La base anonimizada es verificada por el área temática antes de su publicación.
2. Validación y aprobación para publicación: se revisa que no existan riesgos de reidentificación, de acuerdo con los criterios establecidos por la Dirección Técnica.

### Publicación en el ANDA

Las bases de microdatos anonimizados se publican en el Archivo Nacional de Datos (ANDA), repositorio institucional del DANE basado en el Programa Acelerado de Datos (PAD) del Banco Mundial. Su objetivo es documentar, difundir y preservar microdatos conforme a estándares

internacionales como Data Documentation Initiative (DDI) y Dublin Core.

En el caso de la EDI, los microdatos se encuentran disponibles en dos niveles de desagregación:

- Por sector administrativo: agrupando las entidades de acuerdo con el Manual de Estructura del Estado.
- Por entidad: con la única variable de identificación disponible: el sexo del servidor(a).

El acceso a estas bases se realiza a través del catálogo del ANDA, que permite consultar, comparar y descargar microdatos anonimizados, garantizando en todo momento la reserva estadística y la protección de datos personales de las fuentes.

### Verificación de la anonimización de microdatos

Posterior al proceso de anonimización descrito en el numeral anterior, el equipo temático realiza la verificación final de la base de microdatos y de la documentación generada en NESSTAR Publisher, asegurando la coherencia entre la base anonimizada y la utilizada para el procesamiento de resultados. Una vez validada, la información se aprueba para su publicación en el ANDA.

## **file\_description**

## **variable\_list**

**EDI\_SECTOR\_2024**

Contenido	Esta base de datos permite profundizar aspectos relacionados con el ambiente y el desempeño institucional de las entidades publicas 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 FEXPPFINAL "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	26742
Variable(s)	243
Estructura	Tipo: Claves: ()
Versión	Versión 2024
Productor	Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE
Datos faltantes	

**Variables**

ID	NOMBRE	ETIQUETA	TIPO	FORMATO	PREGUNTA
V1233	CODGRUPO	Código grupo funcional	discrete	numeric	Código grupo funcional 1 Cabeza de sector: Ministerios y Departamentos Administrativos 2 Congreso 5 Organismos de control 6 Agricultura y Desarrollo Rural 7 Rama Judicial 8 Entes Universitarios 9 Establecimientos Públicos 10 Unidades Administrativas Especiales 11 Superintendencias 12 Corporaciones Autónomas Regionales 13 Empresas Industriales y Comerciales del Estado 14 Sociedades de Economía Mixta 15 Naturaleza Especial 16 Empresas Sociales del Estado 19 Instituto Científico y Tecnológico 20 Agencia Estatal de Naturaleza Especial
V1234	CODSECTOR	Código sector institucional	discrete	numeric	Código institucional 1 Presidencia de la República 2 Interior 3 Relaciones Exteriores 4 Hacienda y Crédito Público 5 Defensa Nacional 6 Agricultura y Desarrollo Rural 7 Salud y Protección Social 8 Minas y Energía 9 Comercio Industria y Turismo 10 Educación Nacional 11 Ambiente y Desarrollo Sostenible 12 Tecnologías de la Información y las Comunicaciones 13 Transporte 14 Cultura 15 Planeación 17 Función Pública 18 Estadísticas 20 Ciencia y Tecnología 21 Rama Legislativa 22 Rama Judicial 23 Organización Electoral 24 Organismos de Control 25 Organismos Autónomos 26 Entes universitarios autónomos 27 Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible 28 Justicia y del Derecho 29 Trabajo 30 Vivienda, Ciudad y Territorio 31 Inclusión Social y Reconciliación 32 Deportes
V1235	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

V1236	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
V1237	B04	Sexo	discrete	numeric	Sexo: 1. Hombre 2. Mujer
V1238	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
V1239	B06	¿Cuántos años cumplidos tiene?	contin	numeric	¿Cuántos años cumplidos tiene? Campo numérico valido entre 15 y 99
V1240	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
V1241	B08	Pensando en cómo accedió a su empleo, a través de cuál de los siguientes mecanismos ingresó al cargo actual que desempeña como servidor/a público/a? (seleccione solo el principal)	discrete	numeric	Pensando en cómo accedió a su empleo, a través de cuál de los siguientes mecanismos ingresó al cargo actual que desempeña como servidor/a público/a? (seleccione solo el principal) 1=Concurso de méritos 2=Nominación por el representante legal de la entidad 3=Registro en bancos de hoja de vida 4=Vinculación a través de planta temporal 5=Postulación directa a través de la página web de la entidad 6=Nominación por una persona que trabaja en la entidad 7=Otro
V1242	C01A	Comprendo claramente la misión, visión, objetivos estratégicos y Valores Fundamentales definidos en el Código de integridad 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, visión, objetivos estratégicos y Valores Fundamentales definidos en el Código de integridad 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
V1243	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
V1244	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

V1245	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
V1246	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
V1247	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
V1248	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
V1249	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
V1250	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
V1251	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

V1252	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
V1253	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
V1254	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
V1255	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
V1256	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
V1257	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
V1258	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

V1259	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.
V1260	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
V1261	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
V1262	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
V1263	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
V1264	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
V1265	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
V1266	C07C	Participó en alguna jornada de inducción o reinducción de su entidad	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses... c. Participó en alguna jornada de inducción o reinducción de su entidad 1 Sí 2 No
V1267	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
V1268	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

V1269	C08A	Equilibrio psicosocial	discrete	numeric	¿Durante los últimos doce meses participó o fue beneficiario de actividades de bienestar relacionadas con las siguientes temáticas? a. Equilibrio psicosocial 1 Sí 2 No
V1270	C08B	Salud mental	discrete	numeric	¿Durante los últimos doce meses participó o fue beneficiario de actividades de bienestar relacionadas con las siguientes temáticas? b. Salud mental. 1 Sí 2 No
V1271	C08C	Diversidad e inclusión	discrete	numeric	¿Durante los últimos doce meses participó o fue beneficiario de actividades de bienestar relacionadas con las siguientes temáticas? c. Diversidad e inclusión. 1 Sí 2 No
V1272	C08D	Transformación digital	discrete	numeric	¿Durante los últimos doce meses participó o fue beneficiario de actividades de bienestar relacionadas con las siguientes temáticas? d. Transformación digital. 1 Sí 2 No
V1273	C08E	Identidad y vocación por el servicio público	discrete	numeric	¿Durante los últimos doce meses participó o fue beneficiario de actividades de bienestar relacionadas con las siguientes temáticas? e. Identidad y vocación por el servicio público. 1 Sí 2 No
V1274	C09A	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
V1275	C09B	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
V1276	C09C	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
V1277	C09D	Cambio en los integrantes de su equipo de trabajo.	discrete	numeric	¿Durante los últimos doce meses ha experimentado alguna de las siguientes situaciones? d. Cambio en los integrantes de su equipo de trabajo. 1 Sí 2 No
V1278	C09E	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
V1279	C09F	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
V1280	C09G	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
V1281	C10	¿Qué tan fácil o difícil fue adaptarse a los cambios laborales que vivió durante los últimos doce meses?	contin	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=Prefiero no contestar

V1282	C11A	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
V1283	C11B	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
V1284	C11C	Las tecnologías de información y comunicación de su entidad fueron adecuadas para las tareas encomendadas.	discrete	numeric	Las tecnologías de información y comunicación de su entidad fueron adecuadas para las tareas encomendadas.
V1285	C12A	Tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)	discrete	numeric	Las tecnologías de información y comunicación de su entidad fueron adecuadas para las tareas encomendadas.
V1286	C12B	Tiene una iluminación adecuada:	discrete	numeric	Tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)
V1287	C12C	Tiene suficiente ventilación	discrete	numeric	Tiene una iluminación adecuada:
V1288	C12D	Es un espacio libre de contaminación auditiva (ruido)	discrete	numeric	Es un espacio libre de contaminación auditiva (ruido)
V1289	C12E	Permanece ordenado y limpio:	discrete	numeric	Es un espacio libre de contaminación auditiva (ruido)
V1290	C13	Durante los últimos tres meses, en promedio, ¿cuántas veces por semana ha ido presencialmente a su lugar habitual de trabajo?	discrete	numeric	Permanece ordenado y limpio:
V1291	C14	¿Cuál es la principal dificultad que se le ha presentado a la hora de trabajar virtualmente (teletrabajo)?	discrete	numeric	¿Durante los últimos tres meses, en promedio, ¿cuántas veces por semana ha ido presencialmente a su lugar habitual de trabajo?
V1292	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	¿Cuál es la principal dificultad que se le ha presentado a la hora de trabajar virtualmente (teletrabajo)?
V1293	C16A	Estoy más distraída/o de mis deberes laborales en el lugar donde desarrollo el trabajo que en la oficina (o mi lugar de trabajo habitual)	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)

V1294	C16B	Me siento más ansiosa/o teletrabajando que en la oficina (o mi lugar de trabajo habitual)	discrete	numeric	Estoy más distraída/o de mis deberes laborales en el lugar donde desarrollo el trabajo que en la oficina (o mi lugar de trabajo habitual)
V1295	C16C	Soy más productiva/o cuando teletrabajo que en la oficina (o mi lugar de trabajo habitual)	discrete	numeric	Me siento más ansiosa/o teletrabajando que en la oficina (o mi lugar de trabajo habitual)
V1296	C16D	Cuando teletrabajo, me siento sola/o y desconectada/o de mis colegas	discrete	numeric	Soy más productiva/o cuando teletrabajo que en la oficina (o mi lugar de trabajo habitual)
V1297	C16E	Mi entidad brinda los servicios y recursos necesarios para apoyar mi salud mental mientras teletrabajo	discrete	numeric	Cuando teletrabajo, me siento sola/o y desconectada/o de mis colegas
V1298	C16F	Mi salud física ha empeorado desde que teletrabajo	discrete	numeric	Mi entidad brinda los servicios y recursos necesarios para apoyar mi salud mental mientras teletrabajo
V1299	C17A	Edad.	discrete	numeric	Mi salud física ha empeorado desde que teletrabajo
V1300	C17B	Origen étnico, color de piel o lenguaje.	discrete	numeric	Edad.
V1301	C17C	Sexo.	discrete	numeric	Sexo.
V1302	C17D	Orientación sexual o identidad de género	discrete	numeric	Sexo.
V1303	C17E	Nivel educativo	discrete	numeric	Nivel educativo
V1304	C17F	Opinión política	discrete	numeric	Opinión política
V1305	C17G	Discapacidad	discrete	numeric	Opinión política
V1306	C17H	Estado de salud	discrete	numeric	¿Durante los últimos doce meses ha tenido conocimiento de algún caso de discriminación laboral en su entidad, por alguno de estos motivos? h. Estado de salud 1 Sí 2 No 9 Prefiere no contestar
V1307	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 alguno de estos motivos? i. Estado civil y condición familiar: 1 Sí 2 No 9 Prefiere no contestar
V1308	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 alguno de estos motivos? j. Ser afectado por el conflicto 1 Sí 2 No 9 Prefiere no contestar
V1309	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 alguno de estos motivos? k. Cargo que ocupa en la entidad. 1 Sí 2 No 9 Prefiere no contestar
V1310	C17L	Responsabilidades familiares.	discrete	numeric	¿Durante los últimos doce meses ha tenido conocimiento de algún caso de discriminación laboral en su entidad, por alguno de estos motivos? l. Responsabilidades familiares. 1 Sí 2 No 9 Prefiere no contestar

V1311	C17M	Nacionalidad	discrete	numeric	¿Durante los últimos doce meses ha tenido conocimiento de algún caso de discriminación laboral en su entidad, por alguno de estos motivos? m. Nacionalidad: 1 Sí 2 No 9 Prefiere no contestar
V1312	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 alguno de estos motivos? n. Rasgos físicos o apariencia externa 1 Sí 2 No 9 Prefiere no contestar
V1313	C17O	Religión	discrete	numeric	¿Durante los últimos doce meses ha tenido conocimiento de algún caso de discriminación laboral en su entidad, por alguno de estos motivos? o. Religión 1 Sí 2 No 9 Prefiere no contestar
V1314	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
V1315	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
V1316	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
V1317	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. 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
V1318	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

V1319	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
V1320	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
V1321	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
V1322	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
V1323	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
V1324	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
V1325	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

V1326	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
V1327	C21G	Promovió la aplicación de los valores del Código de integridad en el trabajo cotidiano.	discrete	numeric	Promovió la aplicación de los valores del Código de integridad en el trabajo cotidiano.
V1328	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
V1329	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: 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
V1330	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
V1331	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
V1332	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

V1333	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
V1334	C22E	Fomentaron las acciones definidas en la estrategia anual de integridad pública implementada por 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? e. Fomentaron las acciones definidas en la estrategia anual de integridad pública implementada por 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
V1335	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
V1336	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
V1337	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
V1338	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
V1339	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

V1340	C23F	Promovió talleres u otras actividades de integración para fomentar los valores del Código de integridad del servicio público Colombiano	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses su entidad...: f. Promovió talleres u otras actividades de integración para fomentar los valores del Código de integridad del servicio público Colombiano: 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
V1341	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
V1342	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
V1343	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
V1344	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
V1345	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
V1346	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

V1347	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
V1348	D02A	En mi trabajo actual tengo oportunidades para desarrollar mi carrera	discrete	numeric	¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones sobre sus oportunidades para desarrollar su carrera laboral?: 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
V1349	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
V1350	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
V1351	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
V1352	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
V1353	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

V1354	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
V1355	D04	¿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=Si 2=No
V1356	D05	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
V1357	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
V1358	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
V1359	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
V1360	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

V1361	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
V1362	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
V1363	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: 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
V1364	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 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
V1365	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 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
V1366	D09	Pensando en su futuro laboral, ¿cuál de las siguientes frases refleja más su pensamiento sobre la entidad? (Opción de respuesta única)	discrete	numeric	Esta pregunta busca determinar la intención de permanencia del servidor/a en la entidad en la cual labora. En este sentido, presenta rangos de acuerdo con el tiempo que esperaría continuar laborando en la misma entidad, determinados de la siguiente manera: 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

V1367	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.
V1368	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.
V1369	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
V1370	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
V1371	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
V1372	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
V1373	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

V1374	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
V1375	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
V1376	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
V1377	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
V1378	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
V1379	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
V1380	E01B	Un computador portátil.	discrete	numeric	Para desempeñar sus funciones, en su trabajo actual utiliza ... b. Un computador portátil. 1 Sí 2 No
V1381	E01C	Una tableta.	discrete	numeric	Para desempeñar sus funciones, en su trabajo actual utiliza ... c. Una tableta. 1 Sí 2 No
V1382	E01D	Un teléfono inteligente.	discrete	numeric	Para desempeñar sus funciones, en su trabajo actual utiliza ... d. Un teléfono inteligente. 1 Sí 2 No
V1383	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

V1384	E01F	Conexión remota VPN.	discrete	numeric	Para desempeñar sus funciones, en su trabajo actual utiliza ... f. Conexión remota VPN 1 Sí 2 No
V1385	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.
V1386	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.
V1387	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
V1388	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
V1389	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 por ejemplo, Python, SPSS, R, Stata, Atlast.TI, ArcGis, etc): 5 Me siento perfectamente capacitado/a 4 3 2 1 No me siento capacitado/a 99 No tiene conocimiento / Prefiere no contestar

V1390	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
V1391	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
V1392	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
V1393	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
V1394	E06C	Indicadores y/o índices.	discrete	numeric	¿Qué tipo de información produce? c. Indicadores y/o índices. 1 Sí 2 No
V1395	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
V1396	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
V1397	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
V1398	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
V1399	E08C	Indicadores y/o índices.	discrete	numeric	¿Qué tipo de información usa? c. Indicadores y/o índices. 1 Sí 2 No
V1400	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
V1401	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

V1402	E09B	Incluyeron las opiniones e intereses de los grupos de valor o de los potenciales beneficiarios de la entidad.	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? 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
V1403	E09C	Incluyeron la opinión de los colaboradores de la entidad.	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? 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
V1404	E09D	El proceso de toma de decisiones puede mejorar.	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? 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
V1405	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
V1406	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
V1407	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
V1408	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

V1409	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
V1410	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
V1411	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
V1412	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
V1413	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
V1414	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
V1415	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
V1416	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
V1417	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
V1418	F03C	Declaración proactiva de conflictos de intereses.	discrete	numeric	Declaración proactiva de conflictos de intereses.
V1419	F03D	Creación de valor público.	discrete	numeric	Creación de valor público.
V1420	F03E	Transformación Digital y cibercultura.	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses recibió capacitación en los siguientes temas: e. Transformación Digital y cibercultura. 1 Sí 2 No
V1421	F03F	Detección y prevención de riesgos de ciberseguridad.	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses recibió capacitación en los siguientes temas: f. Detección y prevención de riesgos de ciberseguridad. 1 Sí 2 No
V1422	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
V1423	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

V1424	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
V1425	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
V1426	F04A	Dio a conocer la estrategia anual de integridad para la entidad	discrete	numeric	Frente al Código de integridad y valores del servicio público que viene desarrollando la entidad: a. Dio a conocer la estrategia anual de integridad para la entidad 1=Si 2=No 3=No sabe, no responde
V1427	F04B	Desarrolló talleres y otras actividades propuestas en la caja de herramientas para promover la apropiación de los valores del Código de integridad	discrete	numeric	Frente al Código de integridad y valores del servicio público que viene desarrollando la entidad: b. Desarrolló talleres y otras actividades propuestas en la caja de herramientas para promover la apropiación de los valores del Código de integridad 1=Si 2=No 3=No sabe, no responde
V1428	F04C	Capacitó a sus servidores y contratistas en la identificación, declaración y gestión de posibles conflictos de intereses	discrete	numeric	Frente al Código de integridad y valores del servicio público que viene desarrollando la entidad: c. Capacitó a sus servidores y contratistas en la identificación, declaración y gestión de posibles conflictos de intereses 1=Si 2=No 3=No sabe, no responde
V1429	F04D	Evaluó la implementación de la estrategia anual de integridad pública definida o actualizada	discrete	numeric	Frente al Código de integridad y valores del servicio público que viene desarrollando la entidad: d. Evaluó la implementación de la estrategia anual de integridad pública definida o actualizada 1=Si 2=No 3=No sabe, no responde
V1430	F04E	Aplicó el test de integridad para establecer el nivel de apropiación de los valores del Código de integridad.	discrete	numeric	Frente al Código de integridad y valores del servicio público que viene desarrollando la entidad: e. Aplicó el test de integridad para establecer el nivel de apropiación de los valores del Código de integridad. 1=Si 2=No 3=No sabe, no responde
V1431	F04F	Ninguna de las anteriores	discrete	numeric	Frente al Código de integridad y valores del servicio público que viene desarrollando la entidad: f. Ninguna de las anteriores 1=Si 2=No 3=No sabe, no responde
V1432	F05A	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
V1433	F05B	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
V1434	F05C	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
V1435	F05D	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

V1436	F06	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)	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. 9=Integridad en el servicio público. 88=Ninguna de las anteriores. 99=No tiene conocimiento.
V1437	F07A	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
V1438	F07B	El presupuesto fue suficiente para cumplir con las actividades planeadas.	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses, considera que: 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
V1439	F07C	La entidad cumplió con las principales metas establecidas.	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses, considera que: 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
V1440	F07D	Los productos y servicios de la entidad se caracterizaron por su calidad.	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses, considera que: 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
V1441	F07E	La capacidad de la entidad para cumplir con sus metas ha mejorado.	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses, considera que: 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
V1442	F07F	La ciudadanía está satisfecha con los servicios y productos de la entidad.	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses, considera que: 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

V1443	F08A	La ciudadanía está satisfecha con los servicios y productos de la entidad.	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
V1444	F08B	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
V1445	F08C	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
V1446	F08D	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
V1447	F08E	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
V1448	F08F	Los planes institucionales de la entidad incluyeron acciones para promover la participación ciudadana en el control de la gestión pública:	discrete	numeric	urante 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
V1449	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

V1450	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
V1451	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
V1452	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
V1453	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
V1454	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
V1455	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
V1456	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
V1457	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

V1458	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
V1459	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
V1460	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.
V1461	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)
V1462	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.
V1463	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
V1464	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

V1465	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
V1466	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
V1467	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
V1468	G07F	Definió e implementó una estrategia anual de integridad	discrete	numeric	Durante los últimos doce meses, considera que la entidad: f. Definió e implementó una estrategia anual de integridad 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Medianamente importante 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo 9 No tiene conocimiento / prefiere no
V1469	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. Secretaría de Transparencia. 11. Redes sociales. 88. Ninguna de las anteriores.
V1470	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. 88. Ninguna de las anteriores razones le impediría denunciar
V1471	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

V1472	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. Falta de apropiación y aplicación de los valores establecidos en el Código de integridad en el servicio público. 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.
V1473	H05	De los siguientes actores ¿cuál es el que más podría ejercer una influencia indebida en su entidad? (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.
V1474	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. 11. Fortalecimiento de los mecanismos para la identificación y declaración obligatoria de conflictos de interés . 88. Ninguna de las anteriores estrategias fue efectiva. 99. No tiene conocimiento.
V1475	FEXPPFINAL	Factor de expansión final corregido con el factor de cobertura	discrete	numeric	Factor de expansión final corregido con el factor de cobertura



## Código grupo funcional (CODGRUPO)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

### Descripción

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

### 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

Código grupo funcional

- 1 Cabeza de sector: Ministerios y Departamentos Administrativos
- 2 Congreso
- 5 Organismos de control
- 6 Agricultura y Desarrollo Rural
- 7 Rama Judicial
- 8 Entes Universitarios
- 9 Establecimientos Públicos
- 10 Unidades Administrativas Especiales
- 11 Superintendencias
- 12 Corporaciones Autónomas Regionales
- 13 Empresas Industriales y Comerciales del Estado
- 14 Sociedades de Economía Mixta
- 15 Naturaleza Especial
- 16 Empresas Sociales del Estado
- 19 Instituto Científico y Tecnológico
- 20 Agencia Estatal de Naturaleza Especial

### Post-pregunta

Código sector institucional

## Código sector institucional (CODSECTOR)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

### Descripción

Sector institucional (CODSECTOR): codificación en la cual se agrupan las entidades participantes de acuerdo a los sectores establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública "Manual de Estructura del Estado Versión 12" y 2

### 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)

### Pre-pregunta

Código grupo funcional

### Pregunta literal

## Codigo institucional

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

**Post-pregunta**

Cargo que desempeña dentro de la entidad

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

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto

Casos válidos: 26742

Formato: numeric

Inválido: 0

Decimales: 0

Rango: 1-5

**Pre-pregunta**

Código sector institucional

**Pregunta literal**

Cargo que desempeña dentro de la entidad:

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

**Post-pregunta**

Tiempo de servicio en la entidad

## Tiempo de servicio en la entidad (B03)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

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

Casos válidos: 26742  
 Inválido: 0

### Pre-pregunta

Cargo que desempeña dentro de la entidad

### 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

### Post-pregunta

Sexo

## Sexo (B04)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
 Formato: numeric  
 Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
 Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Tiempo de servicio en la entidad

### Pregunta literal

Sexo:

1. Hombre
2. Mujer

### Post-pregunta

Nivel educativo más alto alcanzado:

- 1 Ninguno
- 2 Preescolar
- 3 Básica primaria (1° - 5°)
- 4 Básica Secundaria (6° - 9°)
- 5 Media (10° - 13°)
- 6 Técnico sin título
- 7 Técnico con título
- 8 Universitario sin título
- 9 Universitario con Título
- 10 Posgrado sin título
- 11 Posgrado con título

### Instrucciones de entrevista

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

## Nivel educativo más alto alcanzado (B05)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
 Formato: numeric  
 Decimales: 0  
 Rango: 1-10

Casos válidos: 26742  
 Inválido: 0

**Pre-pregunta**

Sexo

**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

**Post-pregunta**

¿Cuántos años cumplidos tiene?

## ¿Cuántos años cumplidos tiene? (B06)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Contínuos  
 Formato: numeric  
 Decimales: 0  
 Rango: 15-99

Casos válidos: 26742  
 Inválido: 0  
 Mínimo: 15  
 Máximo: 99  
 Promedio: 45.3  
 Desviación estándar: 10.9

**Pre-pregunta**

Nivel educativo más alto alcanzado

**Pregunta literal**

¿Cuántos años cumplidos tiene?

Campo numérico valido entre 15 y 99

**Post-pregunta**

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

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

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

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

Casos válidos: 26742  
 Inválido: 0

**Pre-pregunta**

¿Cuántos años cumplidos tiene?

**Pregunta literal**

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

1. Si
2. No

#### Post-pregunta

Pensando en cómo accedió a su empleo, a través de cuál de los siguientes mecanismos ingresó al cargo actual que desempeña como servidor/a público/a? (seleccione solo el principal)

Pensando en cómo accedió a su empleo, a través de cuál de los siguientes mecanismos ingresó al cargo actual que desempeña como servidor/a público/a? (seleccione solo el principal) (B08)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Rango: 1-7

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

#### Pre-pregunta

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

#### Pregunta literal

Pensando en cómo accedió a su empleo, a través de cuál de los siguientes mecanismos ingresó al cargo actual que desempeña como servidor/a público/a? (seleccione solo el principal)

1=Concurso de méritos

2=Nominación por el representante legal de la entidad

3=Registro en bancos de hoja de vida

4=Vinculación a través de planta temporal

5=Postulación directa a través de la página web de la entidad

6=Nominación por una persona que trabaja en la entidad

7=Otro

#### Post-pregunta

Comprendo claramente la misión, visión, objetivos estratégicos y Valores Fundamentales definidos en el Código de integridad de mi entidad.

Comprendo claramente la misión, visión, objetivos estratégicos y Valores Fundamentales definidos en el Código de integridad de mi entidad. (C01A)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Pensando en cómo accedió a su empleo, a través de cuál de los siguientes mecanismos ingresó al cargo actual que desempeña como servidor/a público/a? (seleccione solo el principal)

#### 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, visión, objetivos estratégicos y Valores Fundamentales definidos en el Código de integridad 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

#### Post-pregunta

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

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Comprendo claramente la misión, visión, objetivos estratégicos y Valores Fundamentales definidos en el Código de integridad de mi entidad.

#### 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

#### Post-pregunta

Tengo suficiente autonomía para decidir cómo hago mi trabajo

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

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

#### 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

#### Post-pregunta

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

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Tengo suficiente autonomía para decidir cómo hago mi trabajo

#### 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

#### Post-pregunta

Lo que hago en mi trabajo es muy interesante

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numerico  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

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

#### 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

#### Post-pregunta

Correspondieron con las funciones de mi cargo

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Lo que hago en mi trabajo es muy interesante

### 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

Contribuyeron a mi crecimiento profesional

### 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Correspondieron con las funciones de mi cargo

### 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

Estimularon mi capacidad de innovación

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numerico  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Contribuyeron a mi crecimiento profesional

#### 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

Estoy conforme con la carga laboral asignada

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Estimularon mi capacidad de innovación

### 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

### Post-pregunta

Tengo las competencias necesarias para cumplir con mi trabajo efectivamente

### 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Estoy conforme con la carga laboral asignada

### 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

#### Post-pregunta

Recibí la capacitación necesaria para hacer mi trabajo efectivamente

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Tengo las competencias necesarias para cumplir con mi trabajo efectivamente

#### 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

#### Post-pregunta

Estoy satisfecho con mi trabajo

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Recibí la capacitación necesaria para hacer mi trabajo efectivamente

### 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

### Post-pregunta

Estoy orgulloso del trabajo que hago

### 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Estoy satisfecho con mi trabajo

### 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

Me siento feliz de trabajar en esta entidad

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numerico  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Estoy orgulloso del trabajo que hago

#### 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

Estoy dispuesto extender mi jornada para terminar un trabajo pendiente

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Me siento feliz de trabajar en esta entidad

### 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

### Post-pregunta

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

### 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Estoy dispuesto extender mi jornada para terminar un trabajo pendiente

### 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

#### Post-pregunta

Me exigieron cumplir con tareas por fuera de mi horario laboral

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

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

#### 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 laboraron 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

#### Post-pregunta

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

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Me exigieron cumplir con tareas por fuera de mi horario laboral

### 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.

### Post-pregunta

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

### 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 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 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)

### Pre-pregunta

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

### 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

### Post-pregunta

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

**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: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

**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)

**Pre-pregunta**

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

**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

**Post-pregunta**

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

**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 torno familiar ocasionadas por su trabajo.

## He tenido el tiempo suficiente para compartir con mis familiares o seres queridos (C06B)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

**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)

**Pre-pregunta**

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

**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

#### Post-pregunta

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

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

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

#### 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

#### Post-pregunta

Accedió a algún programa de bienestar social en su entidad.

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto  
 Formato: numeric  
 Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
 Inválido: 0

**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)

**Pre-pregunta**

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

**Pregunta literal**

Durante los últimos doce meses...

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

1 Sí  
 2 No

**Post-pregunta**

Recibió algún incentivo o estímulo por su trabajo.

**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: EDI\_SECTOR\_2024****Información general**

Tipo: Discreto  
 Formato: numeric  
 Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
 Inválido: 0

**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)

**Pre-pregunta**

Accedió a algún programa de bienestar social en su entidad.

**Pregunta literal**

Durante los últimos doce meses...

b. Recibió algún incentivo o estímulo por su trabajo.

1 Sí  
 2 No

**Post-pregunta**

Participó en alguna jornada de inducción o reinducción de su entidad

**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 reinducción de su entidad (C07C)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Recibió algún incentivo o estímulo por su trabajo.

### Pregunta literal

Durante los últimos doce meses...

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

1 Sí  
2 No

### Post-pregunta

Se benefició de horarios flexibles en su jornada laboral.

### 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 reinducción 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Participó en alguna jornada de inducción o reinducción de su entidad

### Pregunta literal

Durante los últimos doce meses...

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

1 Sí  
2 No

### Post-pregunta

Realizó alguna forma de teletrabajo en su entidad.

### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Se benefició de horarios flexibles en su jornada laboral.

#### Pregunta literal

Durante los últimos doce meses...

e. Realizó alguna forma de teletrabajo en su entidad.

1 Sí

2 No

#### Post-pregunta

Equilibrio psicosocial

#### 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.”

## Equilibrio psicosocial (C08A)

### Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 16637

Inválido: 10105

#### 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)

#### Pre-pregunta

Realizó alguna forma de teletrabajo en su entidad.

#### Pregunta literal

¿Durante los últimos doce meses participó o fue beneficiario de actividades de bienestar relacionadas con las siguientes temáticas?

a. Equilibrio psicosocial

- 1 Sí  
2 No

#### Post-pregunta

Salud mental

#### 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.

## Salud mental (C08B)

### Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 16637

Inválido: 10105

#### 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)

#### Pre-pregunta

Equilibrio psicosocial

#### Pregunta literal

¿Durante los últimos doce meses participó o fue beneficiario de actividades de bienestar relacionadas con las siguientes temáticas?

b. Salud mental.

- 1 Sí  
2 No

#### Post-pregunta

Diversidad e inclusión

#### 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.

## Diversidad e inclusión (C08C)

### Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 16637

Inválido: 10105

#### 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)

#### Pre-pregunta

Salud mental

**Pregunta literal**

¿Durante los últimos doce meses participó o fue beneficiario de actividades de bienestar relacionadas con las siguientes temáticas?

c. Diversidad e inclusión.

1 Sí

2 No

**Post-pregunta**

Transformación digital

**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.

## Transformación digital (C08D)

### Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 16637

Inválido: 10105

**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)

**Pre-pregunta**

Diversidad e inclusión

**Pregunta literal**

¿Durante los últimos doce meses participó o fue beneficiario de actividades de bienestar relacionadas con las siguientes temáticas?

d. Transformación digital.

1 Sí

2 No

**Post-pregunta**

Identidad y vocación por el servicio público

**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).

## Identidad y vocación por el servicio público (C08E)

### Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 16637

Inválido: 10105

**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)

#### Pre-pregunta

Transformación digital

#### Pregunta literal

¿Durante los últimos doce meses participó o fue beneficiario de actividades de bienestar relacionadas con las siguientes temáticas?

e. Identidad y vocación por el servicio público.

1 Sí

2 No

#### Post-pregunta

Cambios en la estructura de su entidad, área, dependencia

#### 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.

## Cambios en la estructura de su entidad, área, dependencia (C09A)

### Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

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

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Identidad y vocación por el servicio público

#### 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

#### Post-pregunta

Cambio de su jefe/a inmediato.

## Cambio de su jefe/a inmediato. (C09B)

### Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

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

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Cambios en la estructura de su entidad, área, dependencia

#### 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

#### Post-pregunta

Cambio en sus funciones y/o responsabilidades

## Cambio en sus funciones y/o responsabilidades (C09C)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Rango: 1-2

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Cambio de su jefe/a inmediato.

#### 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

#### Post-pregunta

Cambio en los integrantes de su equipo de trabajo.

## Cambio en los integrantes de su equipo de trabajo. (C09D)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Rango: 1-2

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Cambio en sus funciones y/o responsabilidades

#### Pregunta literal

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

d. Cambio en los integrantes de su equipo de trabajo.

1 Sí

2 No

#### Post-pregunta

Cambio en los integrantes de su equipo de trabajo.

## Cambio en los horarios de trabajo. (C09E)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Rango: 1-2

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Cambio en los integrantes de su equipo de trabajo.

#### 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

#### Post-pregunta

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

## Cambio en las tecnologías utilizadas para trabajar. (equipos, aplicaciones, software) (C09F)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Rango: 1-2

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Cambio en los horarios de trabajo.

#### 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

#### Post-pregunta

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

## Cambio en las competencias o habilidades requeridas por la entidad. (C09G)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

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

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

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

#### 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

#### Post-pregunta

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

## ¿Qué tan fácil o difícil fue adaptarse a los cambios laborales que vivió durante los últimos doce meses? (C10)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Contínuos  
Formato: numeric  
Decimales: 0  
Rango: 1-99

Casos válidos: 7301  
Inválido: 19441  
Mínimo: 1  
Máximo: 99  
Promedio: 6  
Desviación estándar: 17.9

#### 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)

#### Pre-pregunta

Cambio en las competencias o habilidades requeridas por la entidad.

### 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=Prefiero no contestar

### Post-pregunta

Contó con la información necesaria para desempeñar su trabajo.

Contó con la información necesaria para desempeñar su trabajo.  
(C11A)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0  
Rango: 1-9

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

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

### 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

### Post-pregunta

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

El suministro de implementos de trabajo fue suficiente para cumplir con las labores asignadas. (C11B)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0  
Rango: 1-9

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

**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)

**Pre-pregunta**

Contó con la información necesaria para desempeñar su trabajo.

**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

**Post-pregunta**

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

Las tecnologías de información y comunicación de su entidad fueron adecuadas para las tareas encomendadas. (C11C)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Rango: 1-9

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

**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)

**Pre-pregunta**

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

**Pregunta literal**

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

**Post-pregunta**

Tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)

Tiene un ambiente físico seguro (ergonomía) (C12A)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

**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)

#### Pre-pregunta

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

#### Pregunta literal

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

#### Post-pregunta

Tiene una iluminación adecuada:

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)

#### Pregunta literal

Tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)

#### Post-pregunta

Tiene suficiente ventilación

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Tiene una iluminación adecuada:

#### Pregunta literal

Tiene una iluminación adecuada:

#### Post-pregunta

Es un espacio libre de contaminación auditiva (ruido)

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Tiene suficiente ventilación

#### Pregunta literal

Es un espacio libre de contaminación auditiva (ruido)

#### Post-pregunta

Permanece ordenado y limpio:

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Es un espacio libre de contaminación auditiva (ruido)

#### Pregunta literal

Es un espacio libre de contaminación auditiva (ruido)

#### Post-pregunta

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

**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: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

**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)

**Pre-pregunta**

Permanece ordenado y limpio:

**Pregunta literal**

Permanece ordenado y limpio:

**Post-pregunta**

¿Cuál es la principal dificultad que se le ha presentado a la hora de trabajar virtualmente (teletrabajo)?

**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 virtualmente (teletrabajo)? (C14)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 8769  
Inválido: 17973

**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)

**Pre-pregunta**

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

**Pregunta literal**

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

**Post-pregunta**

¿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)

**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 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: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 8769  
Inválido: 17973

**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)

**Pre-pregunta**

¿Cuál es la principal dificultad que se le ha presentado a la hora de trabajar virtualmente (teletrabajo)?

**Pregunta literal**

¿Cuál es la principal dificultad que se le ha presentado a la hora de trabajar virtualmente (teletrabajo)?

**Post-pregunta**

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

**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 trabajo que en la oficina (o mi lugar de trabajo habitual)  
(C16A)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 8769  
Inválido: 17973

**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)

**Pre-pregunta**

¿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)

**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)

**Post-pregunta**

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

**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 el lugar donde desarrollo el trabajo 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: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 8769

Inválido: 17973

**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)

**Pre-pregunta**

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

**Pregunta literal**

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

**Post-pregunta**

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

**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 teletrabajar.

## Soy más productiva/o cuando teletrabajo que en la oficina (o mi lugar de trabajo habitual) (C16C)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 8769

Inválido: 17973

**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)

**Pre-pregunta**

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

**Pregunta literal**

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

**Post-pregunta**

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

**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 objetivas, una mayor sensación de aprovechamiento del tiempo o rapidez para la ejecución de actividades laborales.

## Quando teletrabajo, me siento sola/o y desconectada/o de mis colegas (C16D)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 8769

Inválido: 17973

**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)

**Pre-pregunta**

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

**Pregunta literal**

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

**Post-pregunta**

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

**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: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 8769

Inválido: 17973

**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)

**Pre-pregunta**

Quando teletrabajo, me siento sola/o y desconectada/o de mis colegas

**Pregunta literal**

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

**Post-pregunta**

Mi salud física ha empeorado desde que teletrabajo

**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 (C16F)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto

Casos válidos: 8769

Formato: numeric

Inválido: 17973

Decimales: 0

**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)

**Pre-pregunta**

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

**Pregunta literal**

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

**Post-pregunta**

Edad.

**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: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto

Casos válidos: 26742

Formato: numeric

Inválido: 0

Decimales: 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)

**Pre-pregunta**

Mi salud física ha empeorado desde que teletrabajo

**Pregunta literal**

Mi salud física ha empeorado desde que teletrabajo

### Post-pregunta

Origen étnico, color de piel o lenguaje.

### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Casos válidos: 26742

Formato: numeric

Inválido: 0

Decimales: 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)

#### Pre-pregunta

Edad.

#### Pregunta literal

Edad.

#### Post-pregunta

Sexo.

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Casos válidos: 26742

Formato: numeric

Inválido: 0

Decimales: 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)

#### Pre-pregunta

Origen étnico, color de piel o lenguaje.

#### Pregunta literal

Sexo.

#### Post-pregunta

Orientación sexual o identidad de género

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

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)

#### Pre-pregunta

Sexo.

#### Pregunta literal

Sexo.

#### Post-pregunta

Nivel educativo

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
 Formato: numeric  
 Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
 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)

### Pre-pregunta

Orientación sexual o identidad de género

### Pregunta literal

Nivel educativo

### Post-pregunta

Opinión política

### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
 Formato: numeric  
 Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
 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)

### Pre-pregunta

Nivel educativo

### Pregunta literal

Opinión política

### Post-pregunta

Discapacidad

### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
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)

#### Pre-pregunta

Opinión política

#### Pregunta literal

Opinión política

#### Post-pregunta

Estado de salud

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
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)

#### Pre-pregunta

Discapacidad

#### Pregunta literal

¿Durante los últimos doce meses ha tenido conocimiento de algún caso de discriminación laboral en su entidad, por alguno de estos motivos?

h. Estado de salud

1 Sí  
2 No  
9 Prefiere no contestar

**Post-pregunta**

Estado civil y condición familiar

**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: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

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)

**Pre-pregunta**

Estado de salud

**Pregunta literal**

¿Durante los últimos doce meses ha tenido conocimiento de algún caso de discriminación laboral en su entidad, por alguno de estos motivos?

i. Estado civil y condición familiar:

1 Sí

2 No

9 Prefiere no contestar

**Post-pregunta**

Ser afectado por el conflicto

**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: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

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)

#### Pre-pregunta

Estado civil y condición familiar

#### Pregunta literal

¿Durante los últimos doce meses ha tenido conocimiento de algún caso de discriminación laboral en su entidad, por alguno de estos motivos?

j. Ser afectado por el conflicto

1 Sí

2 No

9 Prefiere no contestar

#### Post-pregunta

Cargo que ocupa en la entidad.

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

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)

#### Pre-pregunta

Ser afectado por el conflicto

#### Pregunta literal

¿Durante los últimos doce meses ha tenido conocimiento de algún caso de discriminación laboral en su entidad, por alguno de estos motivos?

k. Cargo que ocupa en la entidad.

1 Sí

2 No

9 Prefiere no contestar

#### Post-pregunta

Responsabilidades familiares.

### 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. (C17L)

### Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

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)

#### Pre-pregunta

Cargo que ocupa en la entidad.

#### Pregunta literal

¿Durante los últimos doce meses ha tenido conocimiento de algún caso de discriminación laboral en su entidad, por alguno de estos motivos?

l. Responsabilidades familiares.

1 Sí

2 No

9 Prefiere no contestar

#### Post-pregunta

Nacionalidad

#### 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.

l. 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

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)

#### Pre-pregunta

Responsabilidades familiares.

#### Pregunta literal

¿Durante los últimos doce meses ha tenido conocimiento de algún caso de discriminación laboral en su entidad, por alguno de estos motivos?

m. Nacionalidad:

- 1 Sí
- 2 No
- 9 Prefiere no contestar

#### Post-pregunta

Rasgos físicos o apariencia externa

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
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)

#### Pre-pregunta

Nacionalidad

#### Pregunta literal

¿Durante los últimos doce meses ha tenido conocimiento de algún caso de discriminación laboral en su entidad, por alguno de estos motivos?

n. Rasgos físicos o apariencia externa

- 1 Sí
- 2 No
- 9 Prefiere no contestar

#### Post-pregunta

Religión

#### 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 (C170)

### Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Rasgos físicos o apariencia externa

#### Pregunta literal

¿Durante los últimos doce meses ha tenido conocimiento de algún caso de discriminación laboral en su entidad, por alguno de estos motivos?

o. Religión

1 Sí

2 No

9 Prefiere no contestar

#### Post-pregunta

Soy tratado con respeto por las personas con quienes trabajo

#### 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.

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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Religión

#### 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

#### Post-pregunta

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

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Soy tratado con respeto por las personas con quienes trabajo

#### 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

Mis compañeros de trabajo son confiables

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto  
 Formato: numeric  
 Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
 Inválido: 0

**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)

**Pre-pregunta**

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

**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**

Las experiencias de trabajo con mis compañeros de área han sido positivas

**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: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto  
 Formato: numeric  
 Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
 Inválido: 0

**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)

**Pre-pregunta**

Mis compañeros de trabajo son confiables

**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

**Post-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)

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

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)

#### Pre-pregunta

Las experiencias de trabajo con mis compañeros de área han sido positivas

#### 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

#### Post-pregunta

Me gusta participar en tareas que requieren cooperar con otras organizaciones

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 10263

Inválido: 16479

#### 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)

#### 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)

#### **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

#### **Post-pregunta**

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

#### **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: EDI\_SECTOR\_2024

#### **Información general**

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 10263

Inválido: 16479

#### **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)

#### **Pre-pregunta**

Me gusta participar en tareas que requieren cooperar con otras organizaciones

#### **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**

Asigné las cargas de trabajo de forma equitativa

#### **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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

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

### 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

### Post-pregunta

Tuvo en cuenta mis aportes en la toma de decisiones

### 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Asignó las cargas de trabajo de forma equitativa

### 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

Me motivó para realizar mejor mi trabajo

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Tuvo en cuenta mis aportes en la toma de decisiones

#### 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

Confío en las decisiones que toma

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Me motivó para realizar mejor mi trabajo

### 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

### Post-pregunta

Lideró dando un buen ejemplo

### 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Confío en las decisiones que toma

### 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

#### Post-pregunta

Se interesó en mi bienestar persona

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Lideró dando un buen ejemplo

#### 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

#### Post-pregunta

Promovió la aplicación de los valores del Código de integridad en el trabajo cotidiano.

#### 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.

## Promovió la aplicación de los valores del Código de integridad en el trabajo cotidiano. (C21G)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Se interesó en mi bienestar persona

### Pregunta literal

Promovió la aplicación de los valores del Código de integridad en el trabajo cotidiano.

### Post-pregunta

Reconoció cuando hice bien mi trabajo

### 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Promovió la aplicación de los valores del Código de integridad en el trabajo cotidiano.

### 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

### Post-pregunta

Impulsó la cultura de la transformación digital en la entidad

**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: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto

Casos válidos: 26742

Formato: numeric

Inválido: 0

Decimales: 0

**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)

**Pre-pregunta**

Reconoció cuando hice bien mi trabajo

**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

**Post-pregunta**

Tienen una visión clara sobre el futuro de la entidad

**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: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto

Casos válidos: 26742

Formato: numeric

Inválido: 0

Decimales: 0

**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)

#### Pre-pregunta

Impulsó la cultura de la transformación digital en la entidad

#### 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

#### Post-pregunta

Implementaron acciones para mejorar el clima laboral en la entidad

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Tienen una visión clara sobre el futuro de la entidad

#### 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

Promovieron estrategias de innovación en la entidad

**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: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto

Casos válidos: 26742

Formato: numeric

Inválido: 0

Decimales: 0

**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)

**Pre-pregunta**

Implementaron acciones para mejorar el clima laboral en la entidad

**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**

Confío en las decisiones que toman

**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: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto

Casos válidos: 26742

Formato: numeric

Inválido: 0

Decimales: 0

**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)

#### Pre-pregunta

Promovieron estrategias de innovación en la entidad

#### 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

Fomentaron las acciones definidas en la estrategia anual de integridad pública implementada por la entidad

#### 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 las acciones definidas en la estrategia anual de integridad pública implementada por la entidad (C22E)

### Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Confío en las decisiones que toman

#### 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 las acciones definidas en la estrategia anual de integridad pública implementada por 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

Hizo difusión de su visión, misión y objetivos estratégicos

**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: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

**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)

**Pre-pregunta**

Fomentaron las acciones definidas en la estrategia anual de integridad pública implementada por la entidad

**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

**Post-pregunta**

Promovió el trabajo en equipo y el compañerismo

**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: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

**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)

#### Pre-pregunta

Hizo difusión de su visión, misión y objetivos estratégicos

#### 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

Promovió programas de formación y capacitación para todos los servidores/as

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Promovió el trabajo en equipo y el compañerismo

#### 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

Contó con mecanismos para reconocer la labor de sus servidores/as

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Promovió programas de formación y capacitación para todos los servidores/as

### 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

### Post-pregunta

Promovió la equidad entre hombres y mujeres

### 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Contó con mecanismos para reconocer la labor de sus servidores/as

#### 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

#### Post-pregunta

Promovió talleres u otras actividades de integración para fomentar los valores del Código de integridad del servicio público Colombiano

#### 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 talleres u otras actividades de integración para fomentar los valores del Código de integridad del servicio público Colombiano (C23F)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Promovió la equidad entre hombres y mujeres

#### Pregunta literal

Durante los últimos doce meses su entidad...:

f. Promovió talleres u otras actividades de integración para fomentar los valores del Código de integridad del servicio público Colombiano:

- 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

Contó con canales de comunicación formales para informar internamente sobre sus estrategias y novedades

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto

Casos válidos: 26742

Formato: numeric

Inválido: 0

Decimales: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Promovió talleres u otras actividades de integración para fomentar los valores del Código de integridad del servicio público Colombiano

### 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

### Post-pregunta

Promovió el respeto por las diferencias (formas de pensar, estilos de vida, creencias religiosas, políticas, etc)

### 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 respeto por las diferencias (formas de pensar, estilos de vida, creencias religiosas, políticas, etc) (C23H)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto

Casos válidos: 26742

Formato: numeric

Inválido: 0

Decimales: 0

### 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)

#### Pre-pregunta

Contó con canales de comunicación formales para informar internamente sobre sus estrategias y novedades

#### 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

#### Post-pregunta

La formación académica.

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Promovió el respeto por las diferencias (formas de pensar, estilos de vida, creencias religiosas, políticas, etc)

#### 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

#### Post-pregunta

La experiencia profesional previa.

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto

Casos válidos: 26742

Formato: numeric

Inválido: 0

Decimales: 0

### 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)

### Pre-pregunta

La formación académica.

### 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

### Post-pregunta

Las competencias laborales.

### 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto

Casos válidos: 26742

Formato: numeric

Inválido: 0

Decimales: 0

### 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)

### Pre-pregunta

La experiencia profesional previa.

### 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

#### Post-pregunta

Ayuda de familiares, amigos u otros contactos personales dentro del sector público.

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Las competencias laborales.

#### 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

#### Post-pregunta

Ayuda de un político o de alguien con vínculos políticos.

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto  
 Formato: numeric  
 Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
 Inválido: 0

**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)

**Pre-pregunta**

Ayuda de familiares, amigos u otros contactos personales dentro del sector público.

**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

**Post-pregunta**

En mi trabajo actual tengo oportunidades para desarrollar mi carrera

**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: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto  
 Formato: numeric  
 Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
 Inválido: 0

**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)

**Pre-pregunta**

Ayuda de un político o de alguien con vínculos políticos.

**Pregunta literal**

¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones sobre sus oportunidades para desarrollar su carrera laboral?:

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

#### Post-pregunta

Tengo expectativas de un ascenso en los próximos doce meses

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

En mi trabajo actual tengo oportunidades para desarrollar mi carrera

#### 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

#### Post-pregunta

Años de experiencia en el sector público.

#### 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.

b. Tengo expectativas de un ascenso en los próximos doce meses: expectativa frente a la posibilidad de mejorar su posición laborar en la organización en los siguientes doce meses.

## Años de experiencia en el sector público. (D03A)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
 Formato: numeric  
 Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
 Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Tengo expectativas de un ascenso en los próximos doce meses

### 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

### Post-pregunta

Desempeño laboral en su cargo actual.

### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
 Formato: numeric  
 Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
 Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Años de experiencia en el sector público.

### 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

### Post-pregunta

Su formación académica.

### 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto

Casos válidos: 26742

Formato: numeric

Inválido: 0

Decimales: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Desempeño laboral en su cargo actual.

### 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

### Post-pregunta

Ayuda de familiares, amigos u otros contactos personales dentro del sector público.

### 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto

Casos válidos: 26742

Formato: numeric

Inválido: 0

Decimales: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Su formación académica.

**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

**Post-pregunta**

Ayuda de un político o de alguien con vínculos políticos.

**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: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

**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)

**Pre-pregunta**

Ayuda de familiares, amigos u otros contactos personales dentro del sector público.

**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 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

**Post-pregunta**

¿Su entidad cuenta con algún sistema para evaluar el desempeño de sus servidores/as?

**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? (D04)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

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

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Ayuda de un político o de alguien con vínculos políticos.

### Pregunta literal

¿Su entidad cuenta con algún sistema para evaluar el desempeño de sus servidores/as?

1=Si  
2=No

### Post-pregunta

Antes de su última evaluación de desempeño individual, ¿se establecieron y discutieron con usted los objetivos a alcanzar?

## Antes de su última evaluación de desempeño individual, ¿se establecieron y discutieron con usted los objetivos a alcanzar? (D05)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0  
Rango: 1-9

Casos válidos: 23457  
Inválido: 3285

### 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)

### Pre-pregunta

¿Su entidad cuenta con algún sistema para evaluar el desempeño de sus servidores/as?

### 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

### Post-pregunta

Mi superior evaluó mi desempeño de manera justa

## Mi superior evaluó mi desempeño de manera justa (D06A)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
 Formato: numeric  
 Decimales: 0

Casos válidos: 23457  
 Inválido: 3285

### 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)

### Pre-pregunta

Antes de su última evaluación de desempeño individual, ¿se establecieron y discutieron con usted los objetivos a alcanzar?

### 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

### Post-pregunta

La evaluación se basó en evidencias

### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
 Formato: numeric  
 Decimales: 0

Casos válidos: 23457  
 Inválido: 3285

### 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)

### Pre-pregunta

Mi superior evaluó mi desempeño de manera justa

### 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

La retroalimentación que recibí sobre mi trabajo me ayudó a mejorar mi desempeño

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 23457  
Inválido: 3285

#### 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)

#### Pre-pregunta

La evaluación se basó en evidencias

#### 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

Si me esfuerzo más en mi trabajo, obtendré una mejor evaluación de desempeño

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 23457  
Inválido: 3285

#### 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)

#### Pre-pregunta

La retroalimentación que recibí sobre mi trabajo me ayudó a mejorar mi desempeño

#### 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

#### Post-pregunta

Fue tenida en cuenta para acceder a programas de capacitación y estímulos

#### 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 tenida en cuenta para acceder a programas de capacitación y estímulos (D06E)

### Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 23457

Inválido: 3285

#### 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)

#### Pre-pregunta

Si me esfuerzo más en mi trabajo, obtendré una mejor evaluación de desempeño

#### Pregunta literal

Pensando en su última evaluación de desempeño, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?

e. Fue tenida 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

#### Post-pregunta

¿Tuvo la oportunidad de conversar sobre los resultados de su última evaluación de desempeño individual con su superior directo?

**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: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 23457

Inválido: 3285

**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)

**Pre-pregunta**

Fue tomada en cuenta para acceder a programas de capacitación y estímulos

**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

**Post-pregunta**

Sería difícil que me desvinculen del sector público

**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: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

**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)

**Pre-pregunta**

¿Tuvo la oportunidad de conversar sobre los resultados de su última evaluación de desempeño individual con su superior directo?

**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:

- 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

Si no tengo un buen desempeño laboral, podría perder mi empleo

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Sería difícil que me desvinculen del sector público

#### 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 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

Los cambios de gobierno afectan mi estabilidad laboral:

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
 Formato: numeric  
 Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
 Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Si no tengo un buen desempeño laboral, podría perder mi empleo

### 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 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 su futuro laboral, ¿cuál de las siguientes frases refleja más su pensamiento sobre la entidad? (Opción de respuesta única)

### 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
 Formato: numeric  
 Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
 Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Los cambios de gobierno afectan mi estabilidad laboral:

### Pregunta literal

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 con el tiempo que esperaría continuar laborando en la misma entidad, determinados de la siguiente manera:

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

#### Post-pregunta

¿Cuál es la principal razón por la cual usted quisiera permanecer en su entidad? (Opción de respuesta única)

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 3506  
Inválido: 23236

#### 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)

#### Pre-pregunta

Pensando en su futuro laboral, ¿cuál de las siguientes frases refleja más su pensamiento sobre la entidad? (Opción de respuesta única)

#### 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

¿Cuál es la principal razón por la cual usted quisiera permanecer en su entidad? (Opción de respuesta única)

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Casos válidos: 20152

Formato: numeric

Inválido: 6590

Decimales: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

¿Cuál es la principal razón por la cual usted quisiera permanecer en su entidad? (Opción de respuesta única)

#### 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

Mi remuneración es suficiente para mantener mi hogar.

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Mi remuneración es suficiente para mantener mi hogar.

#### 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

#### Post-pregunta

Estoy satisfecho/a con mi remuneración.

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Mi remuneración es suficiente para mantener mi hogar.

### 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

### Post-pregunta

Mi remuneración aumenta si logro un buen desempeño laboral.

### 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Estoy satisfecho/a con mi remuneración.

### 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

#### Post-pregunta

Mi remuneración aumenta en la medida que tengo más años de experiencia.

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Mi remuneración aumenta si logro un buen desempeño laboral.

#### 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

#### Post-pregunta

Mi remuneración es equivalente a la de colegas desempeñando una labor similar.

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Mi remuneración aumenta en la medida que tengo más años de experiencia.

### 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

### Post-pregunta

Me sería fácil conseguir un trabajo en el sector privado que pague mejor que mi empleo actual.

### 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Mi remuneración es equivalente a la de colegas desempeñando una labor similar.

### 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

#### Post-pregunta

Recomendaría esta entidad como un buen lugar para trabajar

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Me sería fácil conseguir un trabajo en el sector privado que pague mejor que mi empleo actual.

#### 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

#### Post-pregunta

Tengo un fuerte sentido de pertenencia con mi entidad

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto  
 Formato: numeric  
 Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
 Inválido: 0

**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)

**Pre-pregunta**

Recomendaría esta entidad como un buen lugar para trabajar

**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

**Post-pregunta**

Me siento orgulloso/a de ser servidor/a público/a

**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: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto  
 Formato: numeric  
 Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
 Inválido: 0

**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)

**Pre-pregunta**

Tengo un fuerte sentido de pertenencia con mi entidad

**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

**Post-pregunta**

Siento que mi trabajo tiene un efecto positivo en la vida de los colombianos

### 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Me siento orgulloso/a de ser servidor/a público/a

### 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

### Post-pregunta

Un computador de escritorio.

### 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

### 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)

**Pre-pregunta**

Siento que mi trabajo tiene un efecto positivo en la vida de los colombianos

**Pregunta literal**

Para desempeñar sus funciones, en su trabajo actual utiliza ...

a. Un computador de escritorio.

1 Sí

2 No

**Post-pregunta**

Un computador portátil.

**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.

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: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

**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)

**Pre-pregunta**

Un computador de escritorio.

**Pregunta literal**

Para desempeñar sus funciones, en su trabajo actual utiliza ...

b. Un computador portátil.

1 Sí

2 No

**Post-pregunta**

Una tableta.

**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:

b. Un computador portátil.

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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
 Formato: numeric  
 Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
 Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Un computador portátil.

#### Pregunta literal

Para desempeñar sus funciones, en su trabajo actual utiliza ...

c. Una tableta.

1 Sí  
 2 No

#### Post-pregunta

Un teléfono inteligente.

#### 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:

c. Una tableta.

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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
 Formato: numeric  
 Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
 Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Una tableta.

#### Pregunta literal

Para desempeñar sus funciones, en su trabajo actual utiliza ...

d. Un teléfono inteligente.

1 Sí  
 2 No

#### Post-pregunta

Aplicaciones de video llamadas y trabajo colaborativo

#### 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:

d. Un teléfono inteligente.

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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Un teléfono inteligente.

#### Pregunta literal

Para desempeñar sus funciones, en su trabajo actual utiliza ...

e. Aplicaciones de video llamadas y trabajo colaborativo

1 Sí

2 No

#### Post-pregunta

Conexión remota VPN.

#### 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:

e. Aplicaciones de video llamadas y trabajo colaborativo.

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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Aplicaciones de video llamadas y trabajo colaborativo

**Pregunta literal**

Para desempeñar sus funciones, en su trabajo actual utiliza ...

f. Conexión remota VPN

- 1 Sí
- 2 No

**Post-pregunta**

¿Qué nivel de uso del computador es necesario para realizar su trabajo actual? (Opción de respuesta única)

**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:

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: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26387

Inválido: 355

**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)

**Pre-pregunta**

Conexión remota VPN.

**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.

**Post-pregunta**

¿Cree usted que su entidad fomenta las habilidades digitales que necesita para realizar su trabajo actual?

**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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

¿Qué nivel de uso del computador es necesario para realizar su trabajo actual? (Opción de respuesta única)

#### 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.

#### Post-pregunta

Manejo de plataformas de colaboración virtual

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

¿Cree usted que su entidad fomenta las habilidades digitales que necesita para realizar su trabajo actual?

#### 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

#### Post-pregunta

Trabajo con documentos colaborativos

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Manejo de plataformas de colaboración virtual

#### 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

#### Post-pregunta

Uso de software para el análisis de datos:

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Trabajo con documentos colaborativos

#### 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 por ejemplo, Python, SPSS, R, Stata, Atlast.Ti, ArcGis, etc):

5 Me siento perfectamente capacitado/a

4

3

2

1 No me siento capacitado/a

99 No tiene conocimiento / Prefiere no contestar

#### Post-pregunta

Detección y prevención de riesgos de ciberseguridad

#### 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, Atlast.Ti, ArcGis, etc):

## Detección y prevención de riesgos de ciberseguridad (E04D)

### Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Uso de software para el análisis de datos:

**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

**Post-pregunta**

Debido a las funciones de su cargo, ¿produce información numérica o estadística? (Registros administrativos, encuestas, indicadores, analítica de datos)

**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 para protección 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: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

**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)

**Pre-pregunta**

Detección y prevención de riesgos de ciberseguridad

**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

**Post-pregunta**

Datos numéricos consolidados (Registros administrativos, información contable, inventarios)

**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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 12577  
Inválido: 14165

### 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)

### Pre-pregunta

Debido a las funciones de su cargo, ¿produce información numérica o estadística?  
(Registros administrativos, encuestas, indicadores, analítica de datos)

### Pregunta literal

¿Qué tipo de información produce?

a. Datos numéricos consolidados (Registros administrativos, información contable, inventarios)

1 Sí  
2 No

### Post-pregunta

Datos a partir de encuestas, sondeos, experimentos

### 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 (E06B)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

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

Casos válidos: 12577  
Inválido: 14165

### 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)

### Pre-pregunta

Datos numéricos consolidados (Registros administrativos, información contable, inventarios)

### Pregunta literal

¿Qué tipo de información produce?

b. Datos a partir de encuestas, sondeos, experimentos.

1 Sí  
2 No

### Post-pregunta

Indicadores y/o índices.

## Indicadores y/o índices. (E06C)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto  
 Formato: numeric  
 Decimales: 0

Casos válidos: 12577  
 Inválido: 14165

**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)

**Pre-pregunta**

Datos a partir de encuestas, sondeos, experimentos

**Pregunta literal**

¿Qué tipo de información produce?

c. Indicadores y/o índices.

1 Sí  
 2 No

**Post-pregunta**

Analítica de datos (Análisis cuantitativo, cualitativo, uso de Big data).

**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: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto  
 Formato: numeric  
 Decimales: 0

Casos válidos: 12577  
 Inválido: 14165

**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)

**Pre-pregunta**

Indicadores y/o índices.

**Pregunta literal**

¿Qué tipo de información produce?

d. Analítica de datos (Análisis cuantitativo, cualitativo, uso de Big data).

1 Sí  
 2 No

**Post-pregunta**

¿Para cumplir con sus funciones necesita usar información numérica o estadística? (Registros administrativos, encuestas, indicadores, analítica de datos)

**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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Analítica de datos (Análisis cuantitativo, cualitativo, uso de Big data).

#### Pregunta literal

¿Para cumplir con sus funciones necesita usar información numérica o estadística?  
(Registros administrativos, encuestas, indicadores, analítica de datos)

1 Sí  
2 No

#### Post-pregunta

Datos numéricos consolidados (Registros administrativos, información contable, inventarios)

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 13308  
Inválido: 13434

#### 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)

#### Pre-pregunta

¿Para cumplir con sus funciones necesita usar información numérica o estadística?  
(Registros administrativos, encuestas, indicadores, analítica de datos)

#### Pregunta literal

¿Qué tipo de información usa?

a. Datos numéricos consolidados (Registros administrativos, información contable, inventarios)

- 1 Sí  
2 No

#### Post-pregunta

Datos a partir de encuestas, sondeos, experimentos.

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 13308  
Inválido: 13434

#### 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)

#### Pre-pregunta

Datos numéricos consolidados (Registros administrativos, información contable, inventarios)

#### Pregunta literal

¿Qué tipo de información usa?

b. Datos a partir de encuestas, sondeos, experimentos.

- 1 Sí  
2 No

#### Post-pregunta

Indicadores y/o índices.

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 13308  
Inválido: 13434

#### 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)

#### Pre-pregunta

Datos a partir de encuestas, sondeos, experimentos.

**Pregunta literal**

¿Qué tipo de información usa?

c. Indicadores y/o índices.

1 Sí

2 No

**Post-pregunta**

Analítica de datos (Análisis cuantitativo, cualitativo, uso de Big data).

**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: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 13308

Inválido: 13434

**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)

**Pre-pregunta**

Indicadores y/o índices.

**Pregunta literal**

¿Qué tipo de información usa?

d. Analítica de datos (Análisis cuantitativo, cualitativo, uso de Big data).

1 Sí

2 No

**Post-pregunta**

Tuvieron sustento técnico (estudios, investigaciones, cifras, análisis de datos, entre otros tipos de evidencia).

**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: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

**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)

#### Pre-pregunta

Analítica de datos (Análisis cuantitativo, cualitativo, uso de Big data).

#### 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

#### Post-pregunta

Incluyeron las opiniones e intereses de los grupos de valor o de los potenciales beneficiarios de la entidad.

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Tuvieron sustento técnico (estudios, investigaciones, cifras, análisis de datos, entre otros tipos de evidencia).

#### 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?

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

#### Post-pregunta

Incluyeron la opinión de los colaboradores de la entidad.

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Casos válidos: 26742

Formato: numeric

Inválido: 0

Decimales: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Incluyeron las opiniones e intereses de los grupos de valor o de los potenciales beneficiarios de la entidad.

#### 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?

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

#### Post-pregunta

El proceso de toma de decisiones puede mejorar.

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Casos válidos: 26742

Formato: numeric

Inválido: 0

Decimales: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Incluyeron la opinión de los colaboradores de la entidad.

#### 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?

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

#### Post-pregunta

Fueron comunicadas oportunamente

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numerico

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

El proceso de toma de decisiones puede mejorar.

#### 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

#### Post-pregunta

Fueron fáciles de interpretar

#### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al proceso de socialización de las directrices internas dentro de la entidad, con el fin de establecer si el mismo se da bajo condiciones de certidumbre.

Por consiguiente investiga el grado de conformidad con la que, de acuerdo a la percepción de los funcionarios, las directrices generadas al interior de la entidad presentaron las siguientes características:

a. Fueron comunicadas oportunamente: fueron dadas a conocer con suficiente tiempo para su implementación.

## Fueron fáciles de interpretar (F01B)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Fueron comunicadas oportunamente

### 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

### Post-pregunta

Fueron consistentes entre sí

### 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Fueron fáciles de interpretar

### 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

#### Post-pregunta

Fueron fáciles de implementar

#### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al proceso de socialización de las directrices internas dentro de la entidad, con el fin de establecer si el mismo se da bajo condiciones de certidumbre.

Por consiguiente investiga el grado de conformidad con la que, de acuerdo a la percepción de los funcionarios, las directrices generadas al interior de la entidad presentaron las siguientes características:

c. Fueron consistentes entre si: no existió contradicción entre las mismas.

## Fueron fáciles de implementar (F01D)

### Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numerico

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Fueron consistentes entre sí

#### 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

#### Post-pregunta

Facilitaron el cumplimiento de la misión institucional

#### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al proceso de socialización de las directrices internas dentro de la entidad, con el fin de establecer si el mismo se da bajo condiciones de certidumbre.

Por consiguiente investiga el grado de conformidad con la que, de acuerdo a la percepción de los funcionarios, las directrices generadas al interior de la entidad presentaron las siguientes características:

d. Fueron fáciles de implementar: fue viable su puesta en marcha.

## Facilitaron el cumplimiento de la misión institucional (F01E)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Fueron fáciles de implementar

### 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

### Post-pregunta

¿Recibió información sobre la política de administración de riesgos de su entidad?

### Instrucciones de entrevista

Esta pregunta hace referencia al proceso de socialización de las directrices internas dentro de la entidad, con el fin de establecer si el mismo se da bajo condiciones de certidumbre.

Por consiguiente investiga el grado de conformidad con la que, de acuerdo a la percepción de los funcionarios, las directrices generadas al interior de la entidad presentaron las siguientes características:

e. Facilitaron el cumplimiento de la misión institucional?: fueron coherentes con las metas y objetivos de la entidad.

## ¿Recibió información sobre la política de administración de riesgos de su entidad? (F02A)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Facilitaron el cumplimiento de la misión institucional

### Pregunta literal

Durante los últimos doce meses...

a. ¿Recibió información sobre la política de administración de riesgos de su entidad?

- 1 Sí
- 2 No

**Post-pregunta**

¿Recibió información sobre los riesgos asociados a su proceso?

**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: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto

Casos válidos: 26742

Formato: numeric

Inválido: 0

Decimales: 0

**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)

**Pre-pregunta**

¿Recibió información sobre la política de administración de riesgos de su entidad?

**Pregunta literal**

Durante los últimos doce meses...

b. ¿Recibió información sobre los riesgos asociados a su proceso?

1 Sí

2 No

**Post-pregunta**

¿Recibió información sobre los controles para mitigar los riesgos de su proceso?

**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: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto

Casos válidos: 26742

Formato: numeric

Inválido: 0

Decimales: 0

**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)

**Pre-pregunta**

¿Recibió información sobre los riesgos asociados a su proceso?

**Pregunta literal**

Durante los últimos doce meses...

c. ¿Recibió información sobre los controles para mitigar los riesgos de su proceso?

1 Sí

2 No

#### Post-pregunta

¿Conoció los indicadores asociados a su proceso?

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

¿Recibió información sobre los controles para mitigar los riesgos de su proceso?

#### Pregunta literal

Durante los últimos doce meses...

d. ¿Conoció los indicadores asociados a su proceso?

1 Sí

2 No

#### Post-pregunta

¿La entidad hizo seguimiento a los controles establecidos para sus procesos?

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

¿Conoció los indicadores asociados a su proceso?

#### Pregunta literal

Durante los últimos doce meses...

e. ¿La entidad hizo seguimiento a los controles establecidos para sus procesos?

1 Sí

2 No

#### Post-pregunta

¿Los procesos y procedimientos asociados a sus funciones son claros, sencillos y ágiles?

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

¿La entidad hizo seguimiento a los controles establecidos para sus procesos?

#### 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

#### Post-pregunta

Código de integridad y valores del servicio público. (Probidad y ética de lo público)

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

¿Los procesos y procedimientos asociados a sus funciones son claros, sencillos y ágiles?

### Pregunta literal

Durante los últimos doce meses recibí capacitación en los siguientes temas:

a. Código de integridad y valores del servicio público. (Probidad y ética de lo público)

1 Sí  
2 No

### Post-pregunta

Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional.

### 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Código de integridad y valores del servicio público. (Probidad y ética de lo público)

### Pregunta literal

Durante los últimos doce meses recibí capacitación en los siguientes temas:

b. Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional.

1 Sí  
2 No

### Post-pregunta

Declaración proactiva de conflictos de intereses.

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional.

#### Pregunta literal

Declaración proactiva de conflictos de intereses.

#### Post-pregunta

Creación de valor público.

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Declaración proactiva de conflictos de intereses.

#### Pregunta literal

Creación de valor público.

#### Post-pregunta

Transformación Digital y cibercultura.

#### 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.

d. 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto

Casos válidos: 26742

Formato: numeric

Inválido: 0

Decimales: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Creación de valor público.

### Pregunta literal

Durante los últimos doce meses recibió capacitación en los siguientes temas:

e. Transformación Digital y cibercultura.

1 Sí

2 No

### Post-pregunta

Detección y prevención de riesgos de ciberseguridad.

### 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. 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto

Casos válidos: 26742

Formato: numeric

Inválido: 0

Decimales: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Transformación Digital y cibercultura.

### Pregunta literal

Durante los últimos doce meses recibió capacitación en los siguientes temas:

f. Detección y prevención de riesgos de ciberseguridad.

- 1 Sí  
2 No

#### Post-pregunta

Mujeres, inclusión y diversidad.

#### 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. 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Detección y prevención de riesgos de ciberseguridad.

#### Pregunta literal

Durante los últimos doce meses recibió capacitación en los siguientes temas:

g. Mujeres, inclusión y diversidad

- 1 Sí  
2 No

#### Post-pregunta

Paz total, memoria y derechos humanos.

#### Instrucciones de entrevista

La pregunta tiene como objetivo identificar si los y las servidores/as recibieron formación sobre algunos instrumentos relacionados con cultura de legalidad y transparencia en la entidad.

g. Mujeres, inclusión y diversidad: sensibilización sobre a 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Mujeres, inclusión y diversidad.

#### Pregunta literal

Durante los últimos doce meses recibió capacitación en los siguientes temas:

h. Paz total, memoria y derechos humanos

1 Sí

2 No

#### Post-pregunta

Territorio, vida y ambiente.

#### Instrucciones de entrevista

La pregunta tiene como objetivo identificar si los y las servidores/as 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

#### 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 recibió capacitación en los siguientes temas:

i. Territorio, vida y ambiente

1 Sí

2 No

#### Post-pregunta

Gestión del conocimiento y la innovación.

#### Instrucciones de entrevista

La pregunta tiene como objetivo identificar si los y las servidores/as 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
 Formato: numeric  
 Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
 Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Territorio, vida y ambiente.

### Pregunta literal

Durante los últimos doce meses recibió capacitación en los siguientes temas:

j. Gestión del conocimiento y la innovación.

1 Sí  
 2 No

### Post-pregunta

Dio a conocer la estrategia anual de integridad para la entidad

### 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.

## Dio a conocer la estrategia anual de integridad para la entidad (F04A) Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
 Formato: numeric  
 Decimales: 0

Casos válidos: 18065  
 Inválido: 8677

### 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)

### Pre-pregunta

Gestión del conocimiento y la innovación.

### Pregunta literal

Frente al Código de integridad y valores del servicio público que viene desarrollando la entidad:

a. Dio a conocer la estrategia anual de integridad para la entidad

1=Si  
 2=No  
 3=No sabe, no responde

### Post-pregunta

Desarrolló talleres y otras actividades propuestas en la caja de herramientas para promover la apropiación de los valores del Código de integridad

### 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

## Desarrolló talleres y otras actividades propuestas en la caja de herramientas para promover la apropiación de los valores del Código de integridad (F04B)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 18065  
Inválido: 8677

### 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)

### Pre-pregunta

Dio a conocer la estrategia anual de integridad para la entidad

### Pregunta literal

Frente al Código de integridad y valores del servicio público que viene desarrollando la entidad:

b. Desarrolló talleres y otras actividades propuestas en la caja de herramientas para promover la apropiación de los valores del Código de integridad

1=Si  
2=No  
3=No sabe, no responde

### Post-pregunta

Capacitó a sus servidores y contratistas en la identificación, declaración y gestión de posibles conflictos de intereses

### 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.

## Capacitó a sus servidores y contratistas en la identificación, declaración y gestión de posibles conflictos de intereses (F04C)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 18065  
Inválido: 8677

### 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)

### Pre-pregunta

Desarrolló talleres y otras actividades propuestas en la caja de herramientas para promover la apropiación de los valores del Código de integridad

### Pregunta literal

Frente al Código de integridad y valores del servicio público que viene desarrollando la entidad:

c. Capacitó a sus servidores y contratistas en la identificación, declaración y gestión de posibles conflictos de intereses

1=Si  
2=No  
3=No sabe, no responde

**Post-pregunta**

Evaluó la implementación de la estrategia anual de integridad pública definida o actualizada

**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.

## Evaluó la implementación de la estrategia anual de integridad pública definida o actualizada (F04D)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto

Casos válidos: 18065

Formato: numeric

Inválido: 8677

Decimales: 0

**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)

**Pre-pregunta**

Capacitó a sus servidores y contratistas en la identificación, declaración y gestión de posibles conflictos de intereses

**Pregunta literal**

Frente al Código de integridad y valores del servicio público que viene desarrollando la entidad:

d. Evaluó la implementación de la estrategia anual de integridad pública definida o actualizada

1=Si

2=No

3=No sabe, no responde

**Post-pregunta**

Aplicó el test de integridad para establecer el nivel de apropiación de los valores del Código de integridad.

**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.

## Aplicó el test de integridad para establecer el nivel de apropiación de los valores del Código de integridad. (F04E)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto

Casos válidos: 18065

Formato: numeric

Inválido: 8677

Decimales: 0

Rango: 1-2

**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)

**Pre-pregunta**

Evaluó la implementación de la estrategia anual de integridad pública definida o actualizada

**Pregunta literal**

Frente al Código de integridad y valores del servicio público que viene desarrollando la entidad:

e. Aplicó el test de integridad para establecer el nivel de apropiación de los valores del Código de integridad.

1=Si

2=No

3=No sabe, no responde

#### Post-pregunta

Ninguna de las anteriores

## Ninguna de las anteriores (F04F)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Casos válidos: 18065

Formato: numeric

Inválido: 8677

Decimales: 0

Rango: 1-2

#### 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)

#### Pre-pregunta

Aplicó el test de integridad para establecer el nivel de apropiación de los valores del Código de integridad.

#### Pregunta literal

Frente al Código de integridad y valores del servicio público que viene desarrollando la entidad:

f. Ninguna de las anteriores

1=Si

2=No

3=No sabe, no responde

#### Post-pregunta

Metodologías para identificar problemas con la experiencia de los y las servidores/as

## Metodologías para identificar problemas con la experiencia de los y las servidores/as (F05A)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Casos válidos: 12954

Formato: numeric

Inválido: 13788

Decimales: 0

Rango: 1-2

#### 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)

#### Pre-pregunta

Ninguna de las anteriores

#### 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

#### Post-pregunta

Generación y diseño de soluciones innovadoras

## Generación y diseño de soluciones innovadoras (F05B) Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

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

Casos válidos: 12954  
Inválido: 13788

### 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)

### Pre-pregunta

Metodologías para identificar problemas con la experiencia de los y las servidores/as

### 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

#### Post-pregunta

Aplicación y/o implementación de soluciones innovadoras

## Aplicación y/o implementación de soluciones innovadoras (F05C) Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

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

Casos válidos: 12954  
Inválido: 13788

### 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)

### Pre-pregunta

Generación y diseño de soluciones innovadoras

### 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

#### Post-pregunta

Evaluación y control de los resultados de innovación

## Evaluación y control de los resultados de innovación (F05D)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto

Casos válidos: 12954

Formato: numeric

Inválido: 13788

Decimales: 0

Rango: 1-2

**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)

**Pre-pregunta**

Aplicación y/o implementación de soluciones innovadoras

**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

**Post-pregunta**

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)

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) (F06)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto

Casos válidos: 26742

Formato: numeric

Inválido: 0

Decimales: 0

Rango: 1-11

**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)

**Pre-pregunta**

Evaluación y control de los resultados de innovación

**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.
- 9=Integridad en el servicio público.
- 88=Ninguna de las anteriores.
- 99=No tiene conocimiento.

#### Post-pregunta

El personal de planta fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas.

## El personal de planta fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas. (F07A)

### Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

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)

#### 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

#### Post-pregunta

El presupuesto fue suficiente para cumplir con las actividades planeadas.

#### 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.

## El presupuesto fue suficiente para cumplir con las actividades planeadas. (F07B)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

El personal de planta fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas.

### Pregunta literal

Durante los últimos doce meses, considera que:

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

### Post-pregunta

La entidad cumplió con las principales metas establecidas.

### 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.

## La entidad cumplió con las principales metas establecidas. (F07C)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

El presupuesto fue suficiente para cumplir con las actividades planeadas.

### Pregunta literal

Durante los últimos doce meses, considera que:

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

#### Post-pregunta

Los productos y servicios de la entidad se caracterizaron por su calidad.

#### 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.

## Los productos y servicios de la entidad se caracterizaron por su calidad. (F07D)

### Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

La entidad cumplió con las principales metas establecidas.

#### Pregunta literal

Durante los últimos doce meses, considera que:

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

#### Post-pregunta

La capacidad de la entidad para cumplir con sus metas ha mejorado.

#### 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.

## La capacidad de la entidad para cumplir con sus metas ha mejorado. (F07E)

### Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Casos válidos: 26742

Formato: numeric

Inválido: 0

Decimales: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Los productos y servicios de la entidad se caracterizaron por su calidad.

#### Pregunta literal

Durante los últimos doce meses, considera que:

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

#### Post-pregunta

La ciudadanía está satisfecha con los servicios y productos de la entidad.

#### 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.

## La ciudadanía está satisfecha con los servicios y productos de la entidad. (F07F)

### Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Casos válidos: 26742

Formato: numeric

Inválido: 0

Decimales: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

La capacidad de la entidad para cumplir con sus metas ha mejorado.

#### Pregunta literal

Durante los últimos doce meses, considera que:

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

#### Post-pregunta

La ciudadanía está satisfecha con los servicios y productos de la entidad.

#### 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.

## La ciudadanía está satisfecha con los servicios y productos de la entidad. (F08A)

### Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Rango: 1-9

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

La ciudadanía está satisfecha con los servicios y productos de la entidad.

#### 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

**Post-pregunta**

La entidad planificó el uso de sus recursos (humanos, físicos, financieros)

La entidad planificó el uso de sus recursos (humanos, físicos, financieros) (F08B)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto

Casos válidos: 26742

Formato: numeric

Inválido: 0

Decimales: 0

Rango: 1-9

**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)

**Pre-pregunta**

La ciudadanía está satisfecha con los servicios y productos de la entidad.

**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

**Post-pregunta**

Se hizo seguimiento a la ejecución de las actividades de la entidad

Se hizo seguimiento a la ejecución de las actividades de la entidad (F08C)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto

Casos válidos: 26742

Formato: numeric

Inválido: 0

Decimales: 0

Rango: 1-9

**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)

**Pre-pregunta**

La entidad planificó el uso de sus recursos (humanos, físicos, financieros)

**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

#### Post-pregunta

Se hizo seguimiento al avance en el cumplimiento de metas y objetivos

## Se hizo seguimiento al avance en el cumplimiento de metas y objetivos (F08D)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Casos válidos: 26742

Formato: numeric

Inválido: 0

Decimales: 0

Rango: 1-9

#### 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)

#### Pre-pregunta

Se hizo seguimiento a la ejecución de las actividades de la entidad

#### 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

#### Post-pregunta

Los programas de capacitación contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales

## Los programas de capacitación contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales (F08E)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Casos válidos: 26742

Formato: numeric

Inválido: 0

Decimales: 0

Rango: 1-9

#### 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)

**Pre-pregunta**

Se hizo seguimiento al avance en el cumplimiento de metas y objetivos

**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

**Post-pregunta**

Los planes institucionales de la entidad incluyeron acciones para promover la participación ciudadana en el control de la gestión pública:

Los planes institucionales de la entidad incluyeron acciones para promover la participación ciudadana en el control de la gestión pública: (F08F)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Rango: 1-9

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

**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)

**Pre-pregunta**

Los programas de capacitación contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales

**Pregunta literal**

urante 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

**Post-pregunta**

Se entregó información sobre resultados o avances de la gestión a la ciudadanía con por lo menos 15 días hábiles de anticipación.

Se entregó información sobre resultados o avances de la gestión a la ciudadanía con por lo menos 15 días hábiles de anticipación. (G01A)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto  
 Formato: numeric  
 Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
 Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Los planes institucionales de la entidad incluyeron acciones para promover la participación ciudadana en el control de la gestión pública:

### 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

### Post-pregunta

Se atendieron oportunamente los requerimientos de información, quejas, denuncias y reclamos realizados por la ciudadanía.

### 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
 Formato: numeric  
 Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
 Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Se entregó información sobre resultados o avances de la gestión a la ciudadanía con por lo menos 15 días hábiles de anticipación.

### 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

#### Post-pregunta

Se realizaron espacios de diálogo con la ciudadanía.

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Se atendieron oportunamente los requerimientos de información, quejas, denuncias y reclamos realizados por la ciudadanía.

#### 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

#### Post-pregunta

Se publicó información respecto a sus servicios, procedimientos y funcionamiento.

#### 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 realizaron 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto

Casos válidos: 26742

Formato: numeric

Inválido: 0

Decimales: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Se realizaron espacios de diálogo con la ciudadanía.

### 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

### Post-pregunta

Usted fue tenido en cuenta para planear la información que se reportó en la audiencia pública o los espacios de diálogo con la ciudadanía.

### 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
 Formato: numeric  
 Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
 Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Se publicó información respecto a sus servicios, procedimientos y funcionamiento.

### 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

### Post-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)

### 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
 Formato: numeric  
 Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
 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 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)

### Pre-pregunta

Usted fue tenido en cuenta para planear la información que se reportó en la audiencia pública o los espacios de diálogo con la ciudadanía.

### 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

### Post-pregunta

Reuniones, foros, mesas temáticas u otros espacios presenciales con la ciudadanía.

### Instrucciones de entrevista

Tenga en cuenta que la pregunta G02, 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 -G03.

Si la respuesta a esta pregunta es la alternativa 2(No), siga con el flujo correspondiente a la pregunta G04.

## Reuniones, foros, mesas temáticas u otros espacios presenciales con la ciudadanía. (G03A)

### Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 11198

Inválido: 15544

#### 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)

### 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)

### 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

### Post-pregunta

Publicaciones,boletines con informes de gestión

### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
 Formato: numeric  
 Decimales: 0

Casos válidos: 11198  
 Inválido: 15544

### 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)

### Pre-pregunta

Reuniones, foros, mesas temáticas u otros espacios presenciales con la ciudadanía.

### 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

### Post-pregunta

Audiencias públicas

### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
 Formato: numeric  
 Decimales: 0

Casos válidos: 11198  
 Inválido: 15544

### 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)

### Pre-pregunta

Publicaciones,boletines con informes de gestión

### 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

### Post-pregunta

Capacitaciones a servidores/as y ciudadanía para la rendición de cuentas.

### 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto

Casos válidos: 11198

Formato: numeric

Inválido: 15544

Decimales: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Audiencias públicas

### 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

### Post-pregunta

Acciones para el diálogo a través de: redes sociales, chats, foros virtuales, blogs, etc.

### 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto

Casos válidos: 11198

Formato: numeric

Inválido: 15544

Decimales: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Capacitaciones a servidores/as y ciudadanía para la rendición de cuentas.

### 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

### Post-pregunta

¿Cuál considera que es el principal beneficio de la Ley de Transparencia y acceso a la información pública? (Opción de respuesta única)

### 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Acciones para el diálogo a través de: redes sociales, chats, foros virtuales, blogs, etc.

### 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

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)

### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

¿Cuál considera que es el principal beneficio de la Ley de Transparencia y acceso a la información pública? (Opción de respuesta única)

#### 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)

#### Post-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)

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 7352

Inválido: 19390

#### 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)

#### 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)

#### 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.

#### Post-pregunta

Implementó una estrategia de rendición de cuentas a la ciudadanía.

#### 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.

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.
99. Ninguna de las anteriores.

## Implementó una estrategia de rendición de cuentas a la ciudadanía. (G07A)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

### 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)

### 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)

### 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

### Post-pregunta

Explicó a sus servidores/as los alcances y medidas del Plan Anticorrupción y de Atención Ciudadana.

### 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

Implementó una estrategia de rendición de cuentas a la ciudadanía.

### 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

#### Post-pregunta

Implementó una estrategia para racionalizar sus trámites.

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Explicó a sus servidores/as los alcances y medidas del Plan Anticorrupción y de Atención Ciudadana.

#### 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

#### Post-pregunta

Implementó una estrategia para mejorar la atención a la ciudadanía.

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto  
 Formato: numeric  
 Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
 Inválido: 0

**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)

**Pre-pregunta**

Implementó una estrategia para racionalizar sus trámites.

**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

**Post-pregunta**

Socializó el mapa de riegos de corrupción de la entidad.

**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: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto  
 Formato: numeric  
 Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
 Inválido: 0

**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)

**Pre-pregunta**

Socializó el mapa de riegos de corrupción de la entidad.

**Pregunta literal**

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

**Post-pregunta**

Definió e implementó una estrategia anual de integridad

#### 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.

## Definió e implementó una estrategia anual de integridad (G07F)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto

Casos válidos: 26742

Formato: numeric

Inválido: 0

Decimales: 0

Rango: 1-9

### 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)

### Pre-pregunta

Socializó el mapa de riesgos de corrupción de la entidad.

### Pregunta literal

Durante los últimos doce meses, considera que la entidad:

f. Definió e implementó una estrategia anual de integridad

5 Totalmente de acuerdo

4 De acuerdo

3 Medianamente importante

2 En desacuerdo

1 Totalmente en desacuerdo

9 No tiene conocimiento / prefiere no

### Post-pregunta

Si tuviera que denunciar un acto de corrupción que ocurriera en su entidad, ¿a qué instancia acudiría primero? (Opción de respuesta única)

Si tuviera que denunciar un acto de corrupción que ocurriera en su entidad, ¿a qué instancia acudiría primero? (Opción de respuesta única) (H01)

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto

Casos válidos: 26742

Formato: numeric

Inválido: 0

Decimales: 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 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)

### Pre-pregunta

Definió e implementó una estrategia anual de integridad

### 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. Secretaria de Transparencia.
11. Redes sociales.
88. Ninguna de las anteriores.

### Post-pregunta

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?

### 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](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. Secretaria 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: EDI\_SECTOR\_2024

#### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numeric  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
Inválido: 0

#### 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)

#### Pre-pregunta

Si tuviera que denunciar un acto de corrupción que ocurriera en su entidad, ¿a qué instancia acudiría primero? (Opción de respuesta única)

#### 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.
88. Ninguna de las anteriores razones le impediría denunciar

#### Post-pregunta

¿En caso de tener que reportar un caso de corrupción, solicitaría medidas de protección como denunciante?

#### 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: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto  
 Formato: numeric  
 Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
 Inválido: 0

**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)

**Pre-pregunta**

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?

**Pregunta literal**

¿En caso de tener que reportar un caso de corrupción, solicitaría medidas de protección como denunciante?

- 1 Si
- 2 No

**Post-pregunta**

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)

**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: EDI\_SECTOR\_2024

**Información general**

Tipo: Discreto  
 Formato: numeric  
 Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
 Inválido: 0

**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)

**Pre-pregunta**

¿En caso de tener que reportar un caso de corrupción, solicitaría medidas de protección como denunciante?

**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. Falta de apropiación y aplicación de los valores establecidos en el Código de integridad en el servicio público.
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.

**Post-pregunta**

De los siguientes actores ¿cuál es el que más podría ejercer una influencia indebida en su entidad? (Opción de respuesta única)

### 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.
10. Falta de veeduría ciudadana (control social): según la Ley 850 de 2003, es el mecanismo democrático de representación que le permite a los ciudadanos o a las diferentes organizaciones comunitarias, ejercer vigilancia sobre la gestión pública, respecto a las autoridades, administrativas, políticas, judiciales, electorales, legislativas y órganos de control, así como de las entidades públicas o privadas, organizaciones no gubernamentales de carácter nacional o internacional que operen en el país, encargadas de la ejecución de un programa, proyecto, contrato o de la prestación de un servicio público.

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 actores ¿cuál es el que más podría ejercer una influencia indebida en su entidad? (Opción de respuesta única (H05))

Archivo: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

### 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)

### Pre-pregunta

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)

### 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.

### Post-pregunta

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)

### 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: EDI\_SECTOR\_2024

### Información general

Tipo: Discreto  
Formato: numerico  
Decimales: 0

Casos válidos: 26742  
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 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)

**Pre-pregunta**

De los siguientes actores ¿cuál es el que más podría ejercer una influencia indebida en su entidad? (Opción de respuesta única)

**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.
11. Fortalecimiento de los mecanismos para la identificación y declaración obligatoria de conflictos de interés .
88. Ninguna de las anteriores estrategias fue efectiva.
99. No tiene conocimiento.

**Post-pregunta**

Factor de expansión final corregido con el factor de cobertura

**Instrucciones de entrevista**

Esta pregunta recoge algunas de las estrategias implementadas para contrarrestar la ocurrencia de prácticas irregulares en la administración pública, con el fin de estudiar su efectividad en la lucha contra la presencia de estas prácticas dentro de las entidades.

Los literales buscan obtener información sobre la efectividad de las estrategias que de acuerdo con los estudios sobre la administración pública tienen mayor capacidad de prevenir prácticas irregulares.

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.
5. Proceso de rendición de cuentas al ciudadano: conjunto de normas, procedimientos, metodologías, estructuras, prácticas y resultados mediante los cuales, las entidades y los y las servidores/as públicos informan, explican y dan a conocer los resultados de su gestión a los ciudadanos.
6. 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.
7. 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.
8. 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.
9. 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.
10. Implementación 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: EDI\_SECTOR\_2024

## Información general

Tipo: Discreto

Formato: numeric

Decimales: 0

Casos válidos: 26742

Inválido: 0

## 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)

## Pre-pregunta

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)

## 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	2025-12-01
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	Formulario con las variables incluidas en la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI - 2024
Nombre del archivo	EDI_EDID_FORMULARIO_2024.pdf

### Documentación técnica

#### Metodología de la Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI.

Título	Metodología de la Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI.
Autor(es)	Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE- Dirección de Metodología y Producción Estadística -DIMPE- Coordinación Capital Social
Fecha	2025-12-01
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	Documento metodológico de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional.
Resumen	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.

	INTRODUCCIÓN .....	5
	1. ANTECEDENTES .....	7
	2. DISEÑO DE LA OPERACIÓN ESTADÍSTICA .....	10
	2.1. DISEÑO TEMÁTICO .....	10
	2.1.1. Necesidades de Información .....	10
	2.1.2. Formulación de objetivos.....	11
	2.1.3. Alcance .....	11
	2.1.4. Marco de referencia .....	13
	2.1.5. Definición de variables y construcción de indicadores estadísticos .....	23
	2.1.6. Resultados estadísticos .....	29
	2.1.7. Estándares estadísticos utilizados .....	30
	2.1.8. Diseño del cuestionario .....	31
	2.1.9. Normas, especificaciones o reglas de edición e imputación de datos .....	36
	2.2. DISEÑO ESTADÍSTICO .....	37
	2.2.1. Universo de estudio .....	38
	2.2.2. Población objetivo .....	38
	2.2.3. Cobertura geográfica.....	38
	2.2.4. Desagregación geográfica .....	38
	2.2.5. Desagregación temática.....	38
	2.2.6. Fuentes de datos .....	39
	2.2.7. Unidades estadísticas .....	41
	2.2.8. Período de referencia .....	41
	2.2.9. Período de recolección/acopio y frecuencia .....	42
	2.2.10. Marco estadístico (censal o muestral) .....	42
	2.2.11. Diseño muestral .....	42
	2.2.12. Ajustes de cobertura (o ajuste de cobertura por no respuesta) .....	48
	2.2.13. Especificaciones de ponderadores .....	49
	2.3. DISEÑO DE LA RECOLECCIÓN .....	49
	2.3.1. Métodos y estrategias de recolección o acopio de datos .....	49
	2.3.2. Estructura organizacional del operativo y definición del equipo requerido .....	51
	2.3.3. Esquema de entrenamiento del personal .....	55
	2.3.4. Conformación del equipo .....	57
	2.3.5. Proceso de sensibilización y acuerdos de intercambio .....	58
	2.3.6. Elaboración de manuales .....	61
	2.3.7. Diseño de la estrategia de comunicación y plan de contingencias .....	62
	2.3.8. Diseño de la estrategia de seguimiento y control .....	65
	2.3.9. Diseño de sistemas para la obtención de datos .....	69
	2.3.10. Transmisión de datos .....	70
	2.4. DISEÑO DE PROCESAMIENTO .....	71
	2.4.1. Consolidación de archivos de datos .....	72
	2.4.2. Codificación .....	72
	2.4.3. Diccionario de datos .....	73
	2.4.4. Revisión y validación.....	74
	2.4.5. Diseño de instrumentos de edición (validación y consistencia) e imputación de datos .....	74
	2.4.6. Diseño para la generación de cuadros de resultados .....	75
	2.5. DISEÑO DEL ANÁLISIS .....	76
	2.5.1. Métodos de análisis de resultados .....	76
	2.5.2. Anonimización de microdatos .....	78
	2.5.3. Verificación de la anonimización de microdatos .....	79
	2.5.4. Comités de expertos .....	80
	2.6. DISEÑO DE LA DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN .....	80
	2.6.1. Diseño de sistemas de salida.....	80
	2.6.2. Diseño de productos de difusión y comunicación .....	81
	2.6.3. Entrega de productos .....	81
	2.6.4. Estrategia de servicio .....	82
	2.7. DISEÑO DE LA EVALUACIÓN DE LAS FASES DEL PROCESO .....	83
	2.8. DISEÑO DE LOS SISTEMAS DE PRODUCCIÓN Y FLUJOS DE TRABAJO .....	85
	3. DOCUMENTACIÓN RELACIONADA .....	88
	GLOSARIO .....	89
	BIBLIOGRAFÍA .....	98
	ANEXOS	
Nombre del archivo	DSO-EDI-MET-001-V6.pdf	

## Ficha Metodológica Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional - EDI

Título	Ficha Metodológica Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional - EDI
Autor(es)	Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE- Dirección de Metodología y Producción Estadística -DIMPE- Coordinación Capital Social
Fecha	2025-12-01
País	Colombia
Idioma	Spanish
Nombre del archivo	DSO-EDI-FME-001-V13.pdf

## Diccionario de datos\_EDI\_sector

Título	Diccionario de datos_EDI_sector
Autor(es)	Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE- Dirección de Metodología y Producción Estadística -DIMPE-
Fecha	2024-12-12
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 sector EDI2024
Resumen	Variables con valores y etiquetas de la base de datos anonimizada por sector EDI2024
Nombre del archivo	Diccionario_Anonimizado_Sector_EDI_2024.xlsx

## 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	2024-05-03
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. 1. INTRODUCCIÓN 4 2. OBJETIVO 7 2.1 OBJETIVOS DE LA ENCUESTA 7 3. DEFINICIONES 8 4. CONTENIDO 9 4.1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA ENCUESTA 9 4.2. INSTRUCCIONES GENERALES 10 4.2.1. INDICACIONES PRELIMINARES 10 4.2.2. PRESENTACIÓN DE LA ENCUESTA 11 4.2.3. ASESORÍA DURANTE EL DILIGENCIAMIENTO 13 4.3. FORMATO DEL CUESTIONARIO 13 4.3.1. TIPOS DE PREGUNTA 13 4.3.2. ESCALAS DE RESPUESTA 13 4.4. ESTRUCTURA Y DILIGENCIAMIENTO DEL CUESTIONARIO 14
Tabla de contenidos	4.4.1. ESTRUCTURA DEL CUESTIONARIO 14 4.4.2. DILIGENCIAMIENTO DEL CUESTIONARIO 16 MODULO I. INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA 16 CAPITULO B. UBICACIÓN LABORAL 16 MODULO II. AMBIENTE INSTITUCIONAL 17 CAPITULO C. MODULO I. INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA 17 CAPITULO D. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 32 MODULO III. DESEMPEÑO INSTITUCIONAL 38 CAPITULO E. USO DE TECNOLOGÍA E INFORMACIÓN 38 CAPITULO F. GESTIÓN DE LA ENTIDAD 42 CAPITULO G. RENDICIÓN DE CUENTAS 48 CAPITULO H. PREVENCIÓN DE PRÁCTICAS IRREGULARES 53 OBSERVACIONES 58 5. REGISTROS 59 6. BIBLIOGRAFÍA 59
Nombre del archivo	Manual de Diligenciamiento_EDI_EDID_2024.pdf

## Marco y Factores de Expansion EDI - 2024

---

Título	Marco y Factores de Expansion EDI - 2024
Autor(es)	Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE- Dirección de Metodología y Producción Estadística -DIMPE-
Fecha	2025-12-01
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	Anexo estadístico con Información sobre el marco muestral de la EDI2024
Resumen	El anexo presenta la información del marco muestral y la selección muestral de la EDI 2024 desagregado por entidad y nivel jerárquico.
Nombre del archivo	Marco-y-factores-de-expansion-EDI-2024.xlsx

---