

Metodología Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Departamental



COLECCIÓN DOCUMENTOS - ACTUALIZACIÓN 2009
Núm. 74

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA

HÉCTOR MALDONADO GÓMEZ
Director

CARLOS EDUARDO SEPÚLVEDA RICO
Subdirector

ALFREDO VARGAS ABAD
Secretario General

Directores Técnicos

EDUARDO EFRAÍN FREIRE DELGADO
Metodología y Producción Estadística

BERNARDO GUERRERO LOZANO
Censos y Demografía

JAVIER ALBERTO GUTIÉRREZ LÓPEZ
Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización

NELCY ARAQUE GARCÍA
Geoestadística

ANA VICTORIA VEGA ACEVEDO
Síntesis y Cuentas Nacionales

CAROLINA GUTIÉRREZ HERNÁNDEZ
Difusión, Mercadeo y Cultura Estadística

Bogotá, D. C., 2009

**Dirección de Regulación, Planeación,
Estandarización y Normalización (DIRPEN)**

Javier Alberto Gutiérrez López

Coordinación Técnica

Ana Zoraida Quintero Gómez

Equipo Técnico

Amanda Lucía Soto, Cristian Eduardo Hernández, Liliana Molano Bautista, Lina Paola Cardozo, Lina Marcela Varela Mayorga, Ómar Darío Peña Niño, Ruth Elizabeth Orjuela de Nensthiel, Ericson Gabriel Osorio

Impresión

Imprenta Nacional de Colombia

ISSN 0120-7423

Edición 2009

Contenido

| | Pág. |
|---|------|
| PRESENTACIÓN | 9 |
| INTRODUCCIÓN | 11 |
| 1. ANTECEDENTES | 13 |
| 2. DISEÑO | 15 |
| 2.1 MARCO CONCEPTUAL | 15 |
| 2.1.1 Objetivos | 15 |
| 2.1.2 Marco de referencia | 16 |
| 2.2 DISEÑO ESTADÍSTICO | 19 |
| 2.2.1 Componentes básicos | 19 |
| 2.2.2 Diseño de indicadores | 20 |
| 2.2.3 Diseño de instrumentos | 25 |
| 2.2.4 Diseño muestral | 26 |
| 3. PRODUCCIÓN ESTADÍSTICA | 29 |
| 3.1 ACTIVIDADES PREPARATORIAS | 29 |
| 3.1.1 Sensibilización | 29 |
| 3.1.2 Capacitación | 30 |
| 3.1.3 Selección de personal | 30 |
| 3.2 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN | 31 |
| 3.2.1 Organigrama Operativo | 31 |
| 3.2.2 Esquema operativo, método y procedimiento para la recolección | 32 |
| 3.3 TRANSMISIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS | 35 |
| 3.3.1 Transmisión de datos a DANE Central | 35 |
| 3.3.2 Procesamiento de datos | 36 |
| 3.4 MÉTODOS Y MECANISMOS DE CONTROL DE LA CALIDAD | 38 |

| | Pág. |
|--|------|
| 4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS | 39 |
| 4.1 ANÁLISIS ESTADÍSTICO | 39 |
| 4.2 ANÁLISIS DE CONTEXTO | 40 |
| 5. DIFUSIÓN | 41 |
| 5.1 ADMINISTRACIÓN DE REPOSITORIO DE DATOS | 41 |
| 5.2 PRODUCTOS E INSTRUMENTOS DE DIFUSIÓN | 42 |
| 6. DOCUMENTACIÓN RELACIONADA | 43 |
| GLOSARIO | 45 |
| BIBLIOGRAFÍA | 49 |
| ANEXOS | 51 |

LISTA DE GRÁFICOS

| | Pág. |
|--|------|
| Gráfico 1. La relación entre el ambiente y el desempeño institucional en la EDID | 17 |
| Gráfico 2. Organigrama operativo | 31 |

LISTA DE CUADROS

| | |
|---|----|
| Cuadro 1. EDID 2008. Contenido del Cuestionario | 25 |
|---|----|

LISTA DE ANEXOS

| | |
|---|----|
| Anexo A. EDID 2008. Tamaños de muestra por área geográfica | 53 |
| Anexo B. Listado de gobernaciones por región | 53 |
| Anexo C. EDID 2008. Tamaño de muestra por entidad territorial | 54 |
| Anexo D. Cuestionario EDID 2008 | 55 |
| Anexo E. Formato de novedades | 69 |
| Anexo F. Formato de control de asistencia | 70 |



Presentación

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

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

Esta serie de documentos favorece la transparencia, confianza y credibilidad en la calidad técnica de la institución para un mejor entendimiento, comprensión y

aprovechamiento de la información estadística, producida en el contexto de los principios de coherencia, comparabilidad, integralidad y calidad de las estadísticas.

Introducción

Desde mediados de los ochenta, el proceso de descentralización en Colombia ha recibido un impulso en sus componentes administrativo, político y fiscal. Este proceso ha estado acompañado del fortalecimiento institucional de las entidades territoriales para que los tres ejes avancen conjuntamente. Sin embargo, en el ámbito territorial, estos ajustes no se han implementado en paralelo.

Por consiguiente, entre las entidades territoriales existen diferencias en su infraestructura institucional, más complejas en unas que otras por razones de escala en la prestación de bienes y servicios públicos. Por ejemplo, en el ámbito departamental, se presentan divergencias, respecto a la eficacia y eficiencia administrativa con la que atienden sus funciones. Aunque existen indicadores de tipo cuantitativo, para medir tales divergencias, no se cuenta con mediciones cualitativas obtenidas de percepciones de los actores del desarrollo regional.

Con el fin de caracterizar el desarrollo institucional territorial, a partir de las percepciones de sus servidores públicos¹, el DANE identificó como una tarea prioritaria el montaje de una nueva operación estadística para determinar qué tanta

¹ La clasificación de 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, Contralor, Procurador), y e) De elección popular. La EDI está dirigida a la primera y segunda categoría.

gobernanza y gobernabilidad han alcanzado las entidades territoriales a partir de los cambios institucionales introducidos.

El DANE identificó en el marco del Plan Estratégico Nacional de Estadística (PENDES), que en el ámbito del sector público local predomina información sobre finanzas públicas y empleo que no está acompañada de indicadores (de corte longitudinal y transversal), sobre el desarrollo institucional de las entidades territoriales.

La integración de una operación estadística en esa dirección permite complementar la tarea de consolidación de un conjunto de información sobre el sector público territorial, que se caracterice por generar información única, pública, confiable, oportuna y accesible; esto con el fin de que en el seno del Sistema Estadístico Nacional (SEN) se empiece a implementar un módulo relacionado con la Administración Pública departamental, el cual se vincule a un subsistema de información política.

En ese orden de ideas, en 2007 la Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización, (DIRPEN) del DANE, con base en la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Departamental (EDID) dio inicio a la creación de un acervo de información estadística estratégica en materia de gobernanza y gobernabilidad en el sector público territorial. Este propósito contribuye al desarrollo de uno de los ejes del Plan Nacional de Desarrollo, que busca la consolidación de un estado gerencial.

A partir de la EDID se generan cuatro índices de desarrollo institucional de los entes territoriales, que permiten conocer el nivel

de fortalecimiento institucional que han recibido los ámbitos administrativo y político donde se desenvuelven.

Con estos elementos en mente, la EDID pretende proporcionar a la sociedad colombiana información estadística actualizada y estratégica sobre la percepción que tienen los servidores públicos del desarrollo institucional de los entes territoriales. En consecuencia, la información generada servirá de apoyo para el mejoramiento de la política pública en descentralización.

La encuesta se realiza por muestreo probabilístico en 32 gobernaciones y el Distrito Capital. La recolección de información se efectúa en formularios electrónicos por autodiligenciamiento en DMC y a través de la página web del DANE, por los servidores públicos seleccionados aleatoriamente en la muestra.

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

Antecedentes

1

La investigación sobre el desempeño de las entidades territoriales se diseñó y ejecutó en 2004, con el nombre de Encuesta sobre Desempeño Institucional Departamental, en el marco de un memorando de entendimiento, celebrado entre el DANE, la Corporación Transparencia por Colombia, el Departamento Nacional de Planeación y el Programa Presidencial de Lucha contra la Corrupción. El DANE, dentro de la lógica de la demanda, se encargó de la organización de los operativos, mientras la Corporación aportó un cuestionario estructurado. Este esquema interinstitucional terminó en marzo de 2005, razón por la cual terminó la operación estadística.

Sin embargo, en el año 2007, la Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización (DIRPEN) del DANE, decidió retomar esta operación, desde su diseño, ejecución y análisis, con el nombre de Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Departamental (EDID). Inicialmente, se constituyó un marco de referencia que fue consistente con las teorías organizacionales y los componentes temáticos derivados, que consideran organizaciones multilaterales como el Banco Mundial² y las Naciones Unidas para caracterizar la gobernanza, la gobernabilidad y el buen gobierno de las instituciones públicas.

² Se recurrió al marco teórico que utiliza el Banco Mundial en las encuestas que desarrolla para sus estudios sobre el servicio civil. Este se encuentra consignado en Manning, N., Mukherjee, R., y Gokcekus, O. *Public Officials and their Institutional Environment: An Analytical Model for Assessing the Impact of Institutional Change on Public Sector Performance*.

Adicionalmente, la operación consideró las dimensiones de la descentralización (administrativa, política y fiscal), que los expertos locales e internacionales han considerado pertinentes para la medición de la profundización de la autonomía de los gobiernos territoriales.

Finalmente, en el año 2008 se introdujeron nuevos componentes temáticos en el instrumento de recolección, con el propósito de obtener percepciones respecto al proceso de planeación del desarrollo, al control de las prácticas irregulares en las entidades territoriales, a la disposición honesta de las autoridades y la capacidad

de liderazgo y legitimidad de los mandatarios locales.

Lo anterior ha producido una ganancia para el DANE, pues dentro de la estrategia de ampliar su campo de acción, esta encuesta contribuye a aminorar las asimetrías de información, existentes entre los actores del desarrollo, mediante la generación de información estadística estratégica que apunte a identificar en qué medida se garantiza el derecho a la función pública, y cómo las entidades territoriales mejoran la calidad de vida de la sociedad, dentro de una óptica de generación de valor público.

2.1 MARCO CONCEPTUAL

2.1.1 Objetivos

Objetivo general

El propósito de esta encuesta consiste en obtener la percepción que tienen los servidores públicos territoriales sobre el ambiente y el desempeño institucional de las entidades territoriales (32 gobernaciones y el Distrito Capital), en los ámbitos administrativo y político.

Objetivos específicos

- Obtener información acerca de la percepción de los servidores públicos territoriales sobre el ambiente y el desempeño institucional en su entidad territorial, a fin de caracterizar los avances en el campo administrativo.
- Recoger información sobre la percepción de los servidores públicos territoriales respecto al ambiente y desempeño institucional en la entidad territorial, con el propósito de caracterizar los avances en el ámbito político.
- Generar cuatro índices de desarrollo institucional de los entes territoriales, dos relacionados con el ámbito administrativo, y otros dos con la esfera política.

2.1.2 Marco de referencia

Base conceptual

La información que se obtenga al nivel de cada entidad territorial sirve de base para verificar la siguiente hipótesis: el desempeño de una organización pública depende del ambiente institucional en que se desenvuelven sus servidores. A medida que se configure un ambiente institucional con apropiada disposición por el respeto hacia las normas, aumenta el desempeño de la entidad. Por consiguiente, si el ambiente conduce a un comportamiento donde en la organización suceden interferencias en los procesos (por ejemplo, tipo clientelista), las posibilidades de un mejor desempeño de la entidad se verán disminuidas; es decir, estaría dirigida a satisfacer intereses particulares. Por el contrario, si en el ambiente de la organización impera el respeto por las normas, aumenta la posibilidad de que sus servicios se orienten a la satisfacción del interés general y de los servidores mismos. En la ecuación 1 se encuentra la relación funcional entre ambiente y desempeño institucional:

$$D_j = f(A_j), j = (1, 2, \dots, 33) \quad (1)$$

Donde

D = desempeño institucional en el ente territorial (j); A = ambiente institucional en el ente territorial (j).

Nota: Esta función se articula para verificar la relación entre el ambiente y el desempeño en términos administrativos y políticos. Así, habría una ecuación para cada tipo de ámbito.

A nivel de análisis estadístico se espera demostrar en qué dirección y en qué medida el ambiente incide en el desempeño. La hipótesis se verificará al nivel de entidades, área geográfica y total departamental. Esto permitirá visualizar la capacidad de las entidades territoriales, luego de cambios sucesivos en el modelo de

descentralización en los últimos 20 años. Esta hipótesis se verifica en los ámbitos administrativo y político.

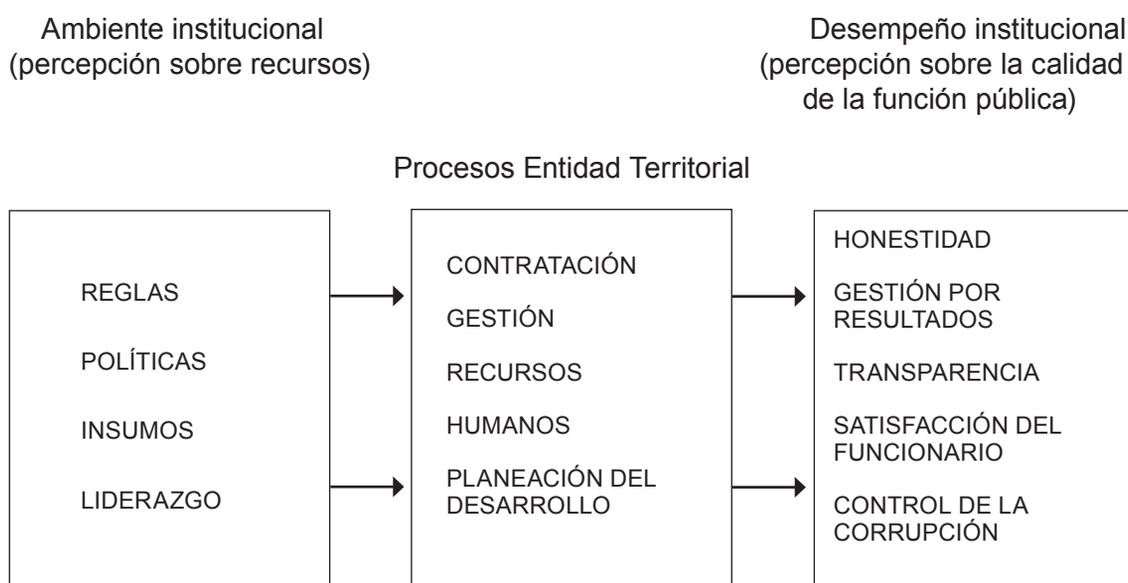
En primer lugar, con la información de la encuesta se obtienen datos sobre el nivel de aceptación que tienen los servidores respecto a órdenes o mandatos, los cuales se plantean en términos de un conjunto de recursos (institucionales, físicos, humanos y financieros), que se generan externa o internamente. Si los servidores consideran confiable dicho conjunto³, se concluye que existe un mejor ambiente institucional. Esto se traduce en que la entidad cuente con incentivos favorables para adoptar un comportamiento con tendencia a mostrar mayores y mejores niveles de gobernabilidad administrativa (política).

Una entidad territorial muestra mayor gobernabilidad administrativa cuando mejora su capacidad para adaptar un modelo de gestión por resultados, prestar un mejor servicio de los bienes y servicios a su cargo e incrementar el orgullo y la reputación de sus servidores. Por otro lado, muestra mayor gobernabilidad política cuando adquiere una capacidad para ser transparente (rendición de cuentas⁴) y para contrarrestar la incidencia de prácticas irregulares en la gestión.

En resumen, si los servidores consideran que el conjunto de recursos es confiable, esto se vería reflejado en un mejor desempeño en el ejercicio de la función pública que se le ha asignado en el marco de la Constitución y las leyes. En el gráfico 1 se esboza esta relación entre insumos, procesos y servicios.

³ El conjunto de recursos es confiable si: a) las reglas se consideran imparciales, b) las políticas se consideran pertinentes e imparciales, y c) los recursos son suficientes y pertinentes.

⁴ Dentro de este marco, la corrupción se concibe como una consecuencia de una baja rendición de cuentas. Asimismo, si las prácticas indebidas en la gestión y contratación de la entidad se perciben como un problema, y los funcionarios no las reportan, por diversas razones, se comprueba que el sistema de rendición de cuentas que tiene la entidad no tiende a la transparencia.

Gráfico 1. La relación entre el ambiente y el desempeño institucional en la EDID

Contenido temático

El ambiente institucional y el desempeño de una entidad territorial indican el grado de gobernanza y gobernabilidad, respectivamente. En el primer caso, se refiere a su capacidad para implementar y monitorear los cambios de política en el sector público, tanto internos como externos. Esto depende de una serie de factores que afectan el desenvolvimiento de los servidores de distintos niveles y distintos años de antigüedad, con respecto a los procesos organizacionales en que se encuentren involucrados⁵.

En vista de que los ejes fundamentales de operacionalización de la encuesta recaen sobre los conceptos de ambiente y desempeño institucional, vale la pena mencionar cómo se adaptaron para que el instrumento de recolección fuera amigable de frente a la población objetivo, es decir, los servidores públicos.

En esa medida, la encuesta considera el *ambiente institucional* como la

disposición de la entidad para seguir reglas, ejecutar políticas y administrar recursos. Así, establece el grado de aceptación y credibilidad respecto a estos factores fundamentales. En esa medida, si la aceptación es elevada hay un ambiente favorable para su realización e implementación. Por otro lado, se entiende por *desempeño institucional* la capacidad de la entidad para adoptar un modelo de gestión pública por resultados, para informar sobre su desempeño y para motivar a sus empleados.

Con el fin de acercar la encuesta al lenguaje de operadores internacionales, como el Banco Mundial, o al lenguaje que abordan las comunidades científicas, se juzgó necesario replantear estos conceptos en términos de gobernanza y gobernabilidad. En efecto, el Centro Interdisciplinario de Estudios sobre Desarrollo –CIDER– ha llegado a la siguiente estandarización de los conceptos de gobernanza, gobernabilidad y buen gobierno (Torres, 2007)⁶:

⁵ Adaptado de Ahrens, J.s.f. *Toward a Post Washington Consensus: The Importance of Governance Structure in Less Developed Countries and Economies in Transition*.

⁶ Torres-Melo, J. (2007). *Gobernanza, gobernabilidad y buen gobierno: Aproximación conceptual*. Carlos Zorro (Comp.). *El desarrollo: perspectivas y dimensiones*. CIDER. Universidad de los Andes, p. 412.

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

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

A partir de estas definiciones se hizo una adaptación de los conceptos fundamentales, desempeño y ambiente institucionales, los cuales, en consecuencia, se ajustan, se adaptan y se circunscriben en los distintos capítulos integrantes de la encuesta.

Por una parte, el concepto de ambiente institucional adoptado es cercano al de *gobernanza*, mientras que el de desempeño institucional se asimila al de *gobernabilidad*. En términos más específicos se definen así:

- **Gobernanza:** nivel de institucionalización de reglas y hábitos en diversos ámbitos, dentro de las organizaciones públicas.
- **Gobernabilidad:** grado de implementación de capacidades sociales adquiridas por las organizaciones públicas.

De acuerdo con requerimientos técnicos relacionados con el aporte de información clara y compatible con los objetivos de la encuesta, es necesario que cada entidad tenga la capacidad de discernir qué es deseable en términos organizacionales de aquello que no es aconsejable. Por consiguiente, es importante el establecimiento de un punto de referencia identificado

como *estructura organizacional esperada*, a partir de la cual se establece la distancia de cada entidad con respecto al comportamiento esperado.

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

Referentes internacionales

La encuesta toma como referentes los estudios e investigaciones adelantados por el Banco Mundial con respecto a la medición de aspectos relacionados con la gobernabilidad y la gobernanza. Específicamente, la Encuesta de Desempeño Departamental (EDID), adapta dentro de su marco teórico, las recomendaciones realizadas por el Banco Mundial en el documento “Public officials and their institutional environment: An analytical model for assessing the impact of institutional change on public sector performance⁷”, el cual presenta un marco analítico para el diseño de una serie de encuestas de lo público (official’s view), del entorno institucional y analiza la información generada en quince países. En este documento se describe cómo los resultados de la encuesta dan un mapa general del sector público, sus fortalezas, debilidades, y cómo pueden ofrecer una aproximación a la identificación de posibles beneficios de las reformas.

De esta forma, se construye la premisa fundamental de la EDID en la que el actuar de lo público y, por tanto, el desempeño de la organización, dependerá del entorno institucional en el que se encuentran sus servidores públicos, evitando posiciones contra el gobierno y entendiendo que el mal funcionamiento laboral puede ser por

⁷ Manning N., Mukherjee R., Gokcekus O. (2008, agosto). *Public officials and their institutional environment. An analytical model for assessing the impact of institutional change on public sector performance.* In: *The World Bank. Poverty Reduction and Economic Management Network.*

mal desempeño o porque el ambiente en el que se trabaja no es el apropiado.

Los indicadores básicos que presenta el documento se desarrollan en términos de credibilidad en las reglas, credibilidad en las políticas y, recursos adecuados y suficientes para definir el entorno institucional; ahora bien, para medir el desempeño presenta la gestión por resultados, rendición de cuentas y satisfacción o bienestar laboral. En este sentido, la EDID procura desarrollar estos mismos indicadores para lo que establece literales dirigidos a los temas centrales que se desarrollan en el documento del banco mundial e incluye además temáticas territoriales como lo es la descentralización.

Para el diseño de la encuesta, también se considera la experiencia de la Corporación Transparencia Internacional, organismo que ha adelantado mediciones que buscan aproximarse directa y objetivamente a las actuaciones de las entidades públicas territoriales.

Al respecto, desde 1995, se publica el Índice de Percepción de la Corrupción (IPC) por la Corporación Transparencia por Colombia, el cual busca medir específicamente el grado de corrupción presente en las entidades públicas territoriales y en los políticos, definiendo la corrupción como el abuso del poder para favorecer intereses privados.

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

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

- La EDID presenta cuatro índices generales de desarrollo institucional de los entes territoriales en términos de Gobernabilidad y Gobernanza, que permiten conocer el nivel de fortalecimiento institucional que han recibido los ámbitos administrativo y político donde se desenvuelven.
- La EDID estudia si las entidades territoriales cumplen con unas condiciones mínimas organizacionales, favorables al desarrollo territorial.
- La EDID no realiza un diagnóstico profundo sobre las entidades territoriales; por el contrario, es un instrumento que ayuda al desarrollo de reformas al modelo de descentralización el cual se ha venido adoptando.
- La EDID está dirigida a obtener información sobre percepciones o creencias que tienen los servidores, respecto a acciones o comportamientos esperados dentro de la entidad territorial. En esa medida, no pretende ofrecer una fotografía de la realidad, pues para ello se aproximan otros instrumentos de medición, como los Índices de Transparencia Departamental y Municipal, generados por la Corporación Transparencia por Colombia.

2.2 DISEÑO ESTADÍSTICO

2.2.1 Componentes básicos

Tipo de operación estadística

Es una encuesta por muestreo probabilístico, lo que significa que a partir de la lista del personal o nómina de servidores proporcionada por cada una de las entidades territoriales (gubernaciones y Distrito Capital), con la respectiva descripción de registros de empleados o servidores activos, e información

sobre el cargo y el nivel laboral desempeñado por cada uno, se selecciona una muestra de servidores públicos mediante muestreo aleatorio simple en cada estrato:

Nivel 1 Directivos, asesores y ejecutivos
Nivel 2 Profesionales y técnicos
Nivel 3 Operarios y administrativos

Universo

Los servidores públicos de planta, pertenecientes a cualquiera de las gobernaciones del territorio nacional y del Distrito Capital (Bogotá, D. C.).

Población objetivo

Los servidores públicos de planta con antigüedad superior a un año pertenecientes a cualquiera de las gobernaciones del territorio nacional y del Distrito Capital (Bogotá D.C.).

Cobertura y desagregación geográfica

Cobertura temática

Ambiente y desempeño institucional de los gobiernos centrales departamentales y del Distrito Capital.

Desagregación geográfica

Las sedes centrales de las gobernaciones, el Distrito Capital y las regiones (Véase Anexo B) en las que están ubicadas estas entidades territoriales.

Unidades estadísticas

La unidad de observación son los servidores públicos territoriales.

La unidad de análisis corresponde a cada entidad territorial (gobernaciones y Distrito Capital), áreas geográficas según clasificación por regiones NUTE y total territorial.

Finalmente, la unidad de muestreo corresponde a los servidores que pertenecen a alguno de los estratos dentro de la gobernación y el distrito capital:

Nivel 1 Directivos, asesores y ejecutivos
Nivel 2 Profesionales y técnicos
Nivel 3 Operarios y administrativos

Nomenclaturas y clasificaciones utilizadas

En esta parte se desarrollan dos tipos de clasificaciones:

- *De estudio*: percepción del servidor sobre el ambiente y el desempeño de los componentes administrativo y políticos de la gestión.
- *De clasificación*: corresponde a ente territorial, área funcional, sexo, edad, tiempo de servicio y Zona geográfica⁸.

Período de referencia

La recolección de la información contenida en el cuestionario se referirá a la autonomía administrativa y política de cada entidad territorial durante el transcurso del año de investigación.

Período de recolección

La información se recolecta una vez al año, en el segundo semestre, durante un mes.

2.2.2 Diseño de indicadores

La encuesta EDI genera tres tipos de indicadores desagregados por regiones NUTE y entidades: el primero, son las frecuencias simples estimadas de cada pregunta (frecuencias por pregunta); el segundo, se construye a partir de un puntaje que se les asocia a las categorías de las preguntas. Este puntaje es de carácter continuo por lo cual el tipo de indicador es un promedio estimado (promedio por

⁸ Corresponde a siete regiones geográficas de acuerdo a la Nomenclatura de las Unidades Territoriales Estadísticas (NUTE), adoptada por la Comunidad Andina de Naciones (CAN).

pregunta), y el tercero, es un indicador de un grupo de variables dado, que adopta la estructura de promedios estimados (promedio por grupo de variables).

El promedio de variables mide la percepción del servidor frente al ambiente y desempeño institucional en términos de motivación, contratación, planeación del desarrollo, gestión pública por resultados, rendición de cuentas, prácticas irregulares y liderazgo. En segunda instancia, las variables de clasificación, tales como entidad, sector organizacional, área funcional, edad, sexo, tiempo de servicio.

Cálculo de indicadores e índices EDID

Para la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Departamental se han definido los siguientes indicadores según consideraciones temáticas consolidadas con metodologías del Banco Mundial:

• Credibilidad en las reglas (δ_1)

Definido como el promedio de los promedios de las preguntas pertinentes al módulo de contratación:

$$Cred_Reg = I(\delta_1) = \frac{\sum_{p \in \delta_1} \bar{y}^{(p)}}{l_{\delta_1}} \quad p = 1, \dots, l_{\delta_1}$$

l_{δ_1} número de preguntas en el módulo de credibilidad en las reglas (δ_1),

$\bar{y}^{(p)}$ promedio de la p-ésima variable de interés en el módulo correspondiente a la contratación.

Puesto que los resultados de la encuesta están sujetos a las restricciones de las estimaciones debido a su error y posible sesgo, el indicador se redefine en términos de los resultados estimados de la encuesta, así:

$$Cred_Reg = I(\delta_1) = \frac{\sum_{p \in \delta_1} \hat{y}^{(p)}}{l_{\delta_1}}$$

Bajo el mismo marco de consideraciones pero con la inclusión de un error de muestreo, el cual es calculado nuevamente por linealización de Taylor de acuerdo con la teoría de muestreo, tal como se muestra más adelante.

• Credibilidad en la planeación (δ_2)

Definido como promedio de los promedios de las preguntas pertinentes al módulo de Planeación del Desarrollo:

l_{δ_2} Número de preguntas en el módulo de credibilidad en las políticas (δ_2),

$\bar{y}^{(p)}$ promedio de la p-ésima variable de interés en el respectivo módulo de Planeación del Desarrollo.

Nuevamente, se propone en lugar del anterior en las mismas consideraciones.

$$Cred_Plan = I(\delta_2) = \frac{\sum_{p \in \delta_2} \hat{y}^{(p)}}{l_{\delta_2}}$$

• Credibilidad en los recursos⁹ (δ_3)

Definido como promedio de los promedios de las preguntas pertinentes al módulo de credibilidad en los recursos:

$$Cred_Rec = I(\delta_3) = \frac{\sum_{p \in \delta_3} \bar{y}^{(p)}}{l_{\delta_3}} \quad p = 1, \dots, l_{\delta_3}$$

l_{δ_3} número de preguntas en el módulo de credibilidad en los recursos (δ_3)

$\bar{y}^{(p)}$ promedio de la p-ésima variable de interés en el módulo pertinente a la credibilidad en los recursos.

Nuevamente, se propone en lugar del anterior

$$Cred_Rec = I(\delta_3) = \frac{\sum_{p \in \delta_3} \hat{y}^{(p)}}{l_{\delta_3}}$$

en las mismas consideraciones.

⁹ Esta dimensión se incluyó en la EDID 2007.

Ambiente Institucional Administrativo (AIA)

Finalmente, se establece el índice de Ambiente Institucional Administrativo (AIA) para la encuesta como un promedio de los indicadores anteriormente presentados¹⁰:

$$AIA2007 = \frac{\sum_{j=1}^3 I(\delta_j)}{3} ; AIA2008 = \frac{\sum_{j=1}^2 I(\delta_j)}{2}$$

Con todos los puntos de vista de las implicaciones del muestreo al ser formado por estimadores de totales (es decir, una función de parámetros estimados de la población). Este último también posee un cálculo de la varianza por linealización de Taylor, tal como se verá más adelante.

• Gestión por resultados (γ_1)

Definido como promedio de los promedios de las preguntas pertinentes al módulo de gestión por resultados:

$$Ges_Res = I(\gamma_1) = \frac{\sum_{p \in \gamma_1} \bar{y}^{(p)}}{l_{\gamma_1}} \quad p = 1, \dots, l_{\gamma_1}$$

l_{γ_1} número de preguntas en el módulo de gestión por resultados (γ_1)

$\bar{y}^{(p)}$ promedio de la p-ésima variable de interés en el módulo de gestión por resultados.

Puesto que los resultados de la encuesta están sujetos a las restricciones de las estimaciones debido a su error y posible sesgo, el indicador se redefine en términos de los resultados estimados de la encuesta, así:

$$Ges_Res = I(\gamma_1) = \frac{\sum_{p \in \gamma_1} \hat{y}^{(p)}}{l_{\gamma_1}}$$

¹⁰ El índice de 2007 se construyó con las dimensiones Credibilidad en las Reglas y en los Recursos, mientras el índice de 2008 incorporó las dimensiones Credibilidad en las Reglas y Credibilidad en la Planeación.

Bajo el mismo marco de consideraciones pero con la inclusión de un error de muestreo, el cual es calculado nuevamente por linealización de Taylor de acuerdo con la teoría de muestreo, tal como se muestra más adelante.

• Bienestar laboral (γ_2)

Definido como promedio de los promedios de las preguntas pertinentes al módulo de bienestar laboral:

$$Bien_Lab = I(\gamma_2) = \frac{\sum_{p \in \gamma_2} \bar{y}^{(p)}}{l_{\gamma_2}} \quad p = 1, \dots, l_{\gamma_2}$$

l_{γ_2} Número de preguntas en el módulo de bienestar laboral (γ_2),

$\bar{y}^{(p)}$ promedio de la p-ésima variable de interés en el módulo de bienestar laboral.

Nuevamente, se propone en lugar del anterior:

$$Bien_Lab = I(\gamma_2) = \frac{\sum_{p \in \gamma_2} \hat{y}^{(p)}}{l_{\gamma_2}}$$

en las mismas consideraciones.

• Gestión pública territorial (γ_3)

Definido como promedio de los promedios de las preguntas pertinentes al módulo de gestión pública territorial:

$$Ges_Pub_Terr = I(\gamma_3) = \frac{\sum_{p \in \gamma_3} \bar{y}^{(p)}}{l_{\gamma_3}} \quad p = 1, \dots, l_{\gamma_3}$$

l_{γ_3} número de preguntas en el módulo de gestión pública territorial (γ_3)

$\bar{y}^{(p)}$ promedio de la p-ésima variable de interés en el respectivo conjunto de variables predeterminados.

Puesto que los resultados de la encuesta están sujetos a las restricciones de las

estimaciones debido a su error y posible sesgo, el indicador se redefine en términos de los resultados estimados de la encuesta, así:

$$Ges_Pub_Terr = I(\gamma_3) = \frac{\sum_{p \in \gamma_3} \hat{y}^{(p)}}{l_{\gamma_3}}$$

Bajo el mismo marco de consideraciones pero con la inclusión de un error de muestreo, el cual es calculado nuevamente por linealización de Taylor de acuerdo con la teoría de muestreo, tal como se muestra más adelante.

Desempeño Institucional Administrativo (DIA)

Finalmente, se define el índice de Desempeño Institucional Administrativo (DIA) de la encuesta como el promedio de los anteriores indicadores:

$$DI = \frac{\sum_{j=1}^3 I(\gamma_j)}{3}$$

con todos los puntos de vista de las implicaciones del muestreo al ser formado por estimadores de totales (es decir, una función de parámetros estimados de la población). Este último también posee un cálculo de la varianza por linealización de Taylor, tal como se verá más adelante.

- *Credibilidad en las competencias y en los recursos* (φ_1)

Definido como promedio de los promedios de las preguntas pertinentes al módulo de credibilidad en cuanto a las competencias y a los recursos:

$$Cred_Comp_Rec = I(\varphi_1) = \frac{\sum_{p \in \varphi_1} \bar{y}^{(p)}}{l_{\varphi_1}} \quad p = 1, \dots, l_{\varphi_1}$$

l_{φ_1} número de preguntas en el módulo de credibilidad en cuanto a las competencias y a los recursos (φ_1)

$\bar{y}^{(p)}$ promedio de la p-ésima variable de interés en el módulo de credibilidad en las competencias y en los recursos.

Puesto que los resultados de la encuesta están sujetos a las restricciones de las estimaciones debido a su error y posible sesgo, el indicador se redefine en términos de los resultados estimados de la encuesta, así:

$$Cred_Comp_Rec = I(\varphi_1) = \frac{\sum_{p \in \varphi_1} \hat{y}^{(p)}}{l_{\varphi_1}}$$

Bajo el mismo marco de consideraciones, pero con la inclusión de un error de muestreo, el cual es calculado nuevamente por linealización de Taylor de acuerdo con la teoría de muestreo, tal como se muestra más adelante.

- *Liderazgo* (φ_2)

Definido como promedio de los promedios de las preguntas pertinentes al módulo de liderazgo:

$$Lid = I(\varphi_2) = \frac{\sum_{p \in \varphi_2} \bar{y}^{(p)}}{l_{\varphi_2}} \quad p = 1, \dots, l_{\varphi_2}$$

l_{φ_2} número de preguntas en el módulo de credibilidad en cuanto a las políticas de descentralización (φ_2),

y $\bar{y}^{(p)}$ promedio de la p-ésima variable de interés en el módulo de credibilidad en las políticas de descentralización,

Nuevamente, se propone en lugar del anterior

$$Lid = I(\varphi_2) = \frac{\sum_{p \in \varphi_2} \hat{y}^{(p)}}{l_{\varphi_2}}$$

en las mismas consideraciones.

- *Credibilidad en las políticas*

Definido como promedio de los promedios de las preguntas pertinentes al módulo de credibilidad en las políticas:

$$Cred_Pol = I(\varphi_3) = \frac{\sum_{p \in \varphi_3} \bar{y}^{(p)}}{l_{\varphi_3}} \quad p = 1, \dots, l_{\varphi_3}$$

$l_{\delta 2}$ Número de preguntas en el módulo de credibilidad en las políticas (φ_3),

$\bar{y}^{(p)}$ Promedio de la p-ésima variable de interés en el respectivo módulo de credibilidad en las políticas.

Nuevamente, se propone en lugar del anterior en las mismas consideraciones.

$$Cred_Pol = I(\varphi_3) = \frac{\sum_{p \in \varphi_3} \hat{\bar{y}}^{(p)}}{l_{\varphi_3}}$$

Ambiente Institucional Político (AIP)

Finalmente, se define el índice de Ambiente Institucional Político de la descentralización de la encuesta como el promedio de los anteriores indicadores¹¹:

$$AIP2007 = \frac{\sum_{j=1}^2 I(\varphi_j)}{2} ; \quad AIP2008 = \frac{\sum_{j=1}^2 I(\varphi_j)}{2}$$

Con todos los puntos de vista de las implicaciones del muestreo al ser formado por estimadores de totales (es decir, una función de parámetros estimados de la población). Este último también posee un cálculo de la varianza por linealización de Taylor, tal como se verá más adelante.

• *Rendición de cuentas de la administración* (φ_1)

Definido como promedio de los promedios de las preguntas pertinentes al módulo rendición de cuentas:

$$Rend_Cuent = I(\varphi_1) = \frac{\sum_{p \in \varphi_1} \bar{y}^{(p)}}{l_{\varphi_1}} \quad p = 1, \dots, l_{\varphi_1}$$

$l_{\varphi 3}$ número de preguntas en el módulo de rendición de cuentas (φ_1),

$\bar{y}^{(p)}$ promedio de la p-ésima variable de interés en el módulo de rendición de cuentas.

Nuevamente, se propone en lugar del anterior en las mismas consideraciones.

$$Rend_Cuent = I(\varphi_1) = \frac{\sum_{p \in \varphi_1} \hat{\bar{y}}^{(p)}}{l_{\varphi_1}}$$

• *Rendición de cuentas territorial*

Definido como promedio de los promedios de las preguntas pertinentes al módulo de rendición de cuentas:

$$Rend_Cuent_Terr = I(\phi_2) = \frac{\sum_{p \in \phi_2} \bar{y}^{(p)}}{l_{\phi_2}} \quad p = 1, \dots, l_{\phi_2}$$

$l_{\delta \phi 2}$ número de preguntas en el módulo de rendición de cuentas territorial (ϕ_2),

$\bar{y}^{(p)}$ promedio de la p-ésima variable de interés en el módulo de rendición de cuentas territorial.

Nuevamente, se propone en lugar del anterior

$$Rend_Cuent_Terr = I(\phi_2) = \frac{\sum_{p \in \phi_2} \hat{\bar{y}}^{(p)}}{l_{\phi_2}}$$

Desempeño Institucional Político (DIP)

Finalmente, se define el índice de Desempeño Institucional Político (DIP) de la encuesta como el promedio de los anteriores indicadores¹²:

¹¹ El índice de 2007 se construyó con las dimensiones Credibilidad en las Competencias, Credibilidad en las Políticas y Credibilidad en las Fuentes de Financiamiento, mientras el índice de 2008 incorporó las dimensiones de Liderazgo y Credibilidad en las Competencias.

¹² El índice de 2007 se construyó con las dimensiones Rendición de Cuentas de la Administración y Rendición de Cuentas Territorial, mientras el índice de 2008 sólo incorporó la dimensión de Rendición de Cuentas de la Administración.

$$DID2007 = \frac{\sum_{j=1}^2 I(\phi_j)}{2}$$

con todos los puntos de vista de las implicaciones del muestreo al ser formado por estimadores de totales (es decir, una función de parámetros estimados de la población). Este último también posee un cálculo de la varianza por linealización de Taylor, tal como se verá más adelante.

2.2.3 Diseño de instrumentos

El cuestionario, en su componente temático, está constituido por 222 literales distribuidos en 39 preguntas que conforman las variables de estudio sobre autonomía administrativa y política (véase Anexo C). De igual manera, cuenta con cuatro (4) variables de clasificación que permiten discriminar resultados por entidad territorial, tipo de cargo, antigüedad y sexo.

La estructura del formulario se presenta en el cuadro 1:

Cuadro 1. EDID 2008. Contenido del cuestionario

| Capítulos | Dimensiones | Descripción | Preguntas (P) y Literales (L) |
|--------------|--------------------------------|---|-------------------------------|
| C | Motivación | Indagan sobre la percepción del grado de satisfacción del servidor con respecto al reconocimiento de su labor en la Gobernación/el Distrito Capital, a los incentivos laborales ofrecidos por ella/él y al ambiente laboral para el desarrollo de las actividades. | 2 P, 27 L |
| D | Contratación | Indagan sobre la percepción de los servidores respecto a la contratación de bienes y servicios, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción y personal contratista. | 7 P, 25 L |
| E | Planeación del desarrollo | Indagan sobre la percepción de los servidores con respecto a la calidad del diseño y alcance del Plan de Desarrollo Territorial. | 6 P, 33 L |
| F | Gestión pública por resultados | Indagan sobre la percepción de los servidores con respecto a la implementación de herramientas de gestión para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Gobernación/del Distrito Capital. | 3 P, 18 L |
| G | Rendición de cuentas | Busca conocer la percepción de los servidores sobre la calidad de la información que se entrega sobre la gestión de la Gobernación/del Distrito Capital y la promoción de la participación ciudadana. | 5 P, 21 L |
| H | Prácticas irregulares | Indaga sobre la percepción de los servidores sobre la incidencia y acciones emprendidas para contrarrestar las prácticas irregulares dentro de la Gobernación/del Distrito Capital. | 10 P, 68 L |
| I | Liderazgo | Indaga sobre la percepción de los servidores respecto a la capacidad del Gobierno Departamental/Distrital para liderar la gestión del desarrollo del territorio de manera autónoma, así como su capacidad para ejercer las competencias que le han asignado en el marco del proceso de descentralización. | 6 P, 36 L |
| TOTAL | | | 39 P, 222 L |

Fuente: DANE

El desarrollo del sistema de información para la captura de información de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Departamental (EDID) se enmarca dentro de dos tecnologías muy avanzadas, a saber, la captura por medio de dispositivos móviles y la captura mediante formularios electrónicos vía Web.

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

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

2.2.4 Diseño muestral

Marco muestral

Para la Encuesta de Ambiente y Desempeño Institucional Departamental, es el dispositivo que permite encontrar a cada servidor de cada ente territorial; es decir, el registro de gobernaciones y del Distrito Capital que proporcione la respectiva descripción

básica de empleados o servidores activos, información sobre el cargo, nivel jerárquico (directivo/asesor, profesional/técnico, administrativo/operativo), tiempo de servicio y ciudad donde labora. Esta información es proporcionada por cada una de las secretarías de personal u oficinas de talento humano de las entidades territoriales.

Tipo de muestreo

El diseño muestral propuesto para esta encuesta (Estmas) es estratificado y el método de selección en cada estrato es Muestreo Aleatorio Simple (MAS). Los criterios de estratificación son:

- Nivel 1 Directivos, asesores y ejecutivos
- Nivel 2 Profesionales y técnicos
- Nivel 3 Operarios y administrativos

El algoritmo utilizado en cada estrato para la selección de las empresas es coordinado negativo y consiste, por una parte, en realizar N_h ensayos con una distribución de probabilidad uniforme (0,1); luego, asignar estos números a cada uno de los elementos del universo; después, ordenar los elementos respecto a los valores aleatorios y considerar como muestra los elementos correspondientes a los (tamaño de muestra dentro de cada estrato), es decir, valores aleatorios más pequeños. Así, se tiene que la probabilidad de inclusión de cada unidad muestral dentro de cada estrato es:

$$\pi_h = \frac{n_h}{N_h}$$

Donde,

π_h probabilidad de selección en el estrato h .

$$h = 1, 2, \dots, H$$

Definición tamaño de la muestra

Por los resultados obtenidos en la encuesta del año pasado, se establece que en las

gubernaciones donde el número de servidores es inferior a 110 no se hace selección de muestra, sino que se entrevista a todos los servidores que allí se encuentra; por tanto, en estos casos particulares, el valor de las estadísticas calculadas tendrá coeficiente de variación cero ya que no hay error muestral por ser censo.

De manera específica, los tamaños y muestra seleccionada para cada una de las entidades territoriales se detallan en el Anexo A y C. En suma, se establecieron 32 gubernaciones y el Distrito Capital (6 con inclusión forzosa de servidores); se tuvieron en cuenta 7 regiones; y de las entidades territoriales se seleccionaron 5.528 servidores públicos.

Procedimiento de estimación

Los principales parámetros por estimar tienen forma de total y de razón, y cada uno tiene una forma diferente de estimación. En principio, es necesario determinar el factor de expansión por el cual se multiplica cada valor obtenido de la muestra, para posteriormente realizar la estimación del parámetro de interés.

Factor de expansión:

El factor de expansión es un valor que multiplica cada uno de los elementos seleccionados en la muestra con el fin de obtener la estimación del parámetro en el universo. Este factor depende y se construye a partir del diseño muestral utilizado.

Para el diseño ESTMAS el factor de expansión está dado por el cociente entre el total de empresas que existen en cada uno de los estratos y el total de empresas seleccionadas en el respectivo estrato.

$$F_h = \frac{N_h}{n_h}$$

N_h = Total elementos del universo en el estrato; es decir, total de servidores públicos

en un nivel jerárquico y en una entidad territorial en particular,

n_h = Total de elementos de la muestra en el estrato h ; es decir, total de servidores públicos en un nivel jerárquico y en una entidad territorial en particular.

Ajuste al factor de expansión:

Por novedades de campo. En el proceso de recolección existen novedades que, en gran medida, son previsibles y controlables. Sin embargo, durante el proceso de selección no se pueden evitar algunas discrepancias, dado que los marcos muestrales casi nunca son perfectos y, por tanto, se generan sucesos inesperados a la hora de la recolección de los datos. Estas novedades causan pérdida de muestra, hecho que se controla mediante un ajuste al factor de expansión que provee el diseño.

Existen dos grandes tipos de novedad:

- *Elementos fuera del universo:* Servidores públicos territoriales seleccionados en la muestra pero que por alguna razón ya no pertenecen a la entidad como por ejemplo las defunciones, pensionados o los retiros.
- *No respuesta:* corresponde a los servidores públicos territoriales que, no obstante perteneciendo al universo de estudio, no diligenciaron la encuesta. Dentro de este grupo se encuentran los rechazos.

El *factor de ajuste por novedades de campo* está dado por:

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

donde

n_h = Total servidores públicos territoriales seleccionadas en el estrato h .

$n_{fuera\ universo}$ = Total servidores públicos territoriales seleccionados en el estrato h que NO pertenecen al universo de estudio.

$n_{no\ respuesta}$ = Total servidores públicos territoriales seleccionados que, aunque pertenecen al universo de estudio en el estrato h , NO responden el cuestionario.

Factor de expansión final

Es el producto de todos los factores anteriores y está dado por:

$$F_{final(h)} = F_h \times F_{ajust(h)}$$

Cálculo de precisión de los resultados

Con base en pruebas realizadas en la encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Departamental, sobre la que se extrajo la distribución observada en la muestra de ciertas variables importantes para dirigir la investigación, la muestra se ha diseñado específicamente para satisfacer los siguientes lineamientos:

- Nivel de confianza del 95%.
- Precisión con errores muestrales menores del 15% (cve¹³) para el cálculo de totales en categorías de frecuencias.

- Precisión con errores muestrales menores del 10% para el cálculo de proporciones para dominios de categorías cruzadas.

- Precisión con errores muestrales menores del 5% para el cálculo de promedios.

- Precisión con errores muestrales menores del 3% para el cálculo de índices e indicadores.

Errores de muestreo

El error de muestreo, más conocido como coeficiente de variación estimado, es el valor que indica el grado de precisión con el cual se está reportando un resultado; es decir, corresponde a la magnitud con la cual un resultado puede estar desfasado del valor verdadero, siempre y cuando el diseño y los estimadores se basen en metodologías no sesgadas.

En general, el error de muestreo se calcula mediante la fórmula:

$$CVE(\hat{\theta}) = \frac{\hat{Var}(\hat{\theta})}{\hat{\theta}}$$

Y la varianza estimada depende del tipo de parámetro $\hat{\theta}$ (totales o proporciones, etc.), que se basa en la metodología desarrollada por Sarndal, 1991¹⁴.

¹³El coeficiente de variación estimado, cve%, es el valor que expresa la precisión de la estimación que se está entregando (comúnmente conocido como error de muestreo). Cabe aclarar que para aquellos indicadores cuyo valor es cero, corresponde a aquellas entidades donde la información se recogió

por censo, no por muestra, es decir, el cuestionario se aplicó a todos los funcionarios que pertenecen a la entidad.

¹⁴Véase estimadores diferentes al total.

Producción estadística

3

3.1 ACTIVIDADES PREPARATORIAS

3.1.1 Sensibilización

Esta actividad se desarrolla en dos etapas, una general llevada a cabo por el DANE Central, y otra a cargo de las Direcciones Territoriales, tanto para el Distrito Capital y Gobernación de Cundinamarca como para las otras Gobernaciones:

- *General:* proceso de primer acercamiento a las entidades territoriales por parte del DANE Central mediante su grupo temático y operativo, en el cual se contemplan los siguientes pasos:
 - Renovación de la base de datos de la nómina de cada entidad territorial.
 - Comunicación a Gobernadores, en la cual se informa la realización de la encuesta y se solicita la coordinación operativa de las Oficinas de Recursos Humanos, Talento Humano, o su equivalente en cada entidad.
 - Comunicación del DANE a los Jefes de las secretarías de personal o de talento humano de cada una de las entidades territoriales, en la cual se informa la realización de la encuesta y se solicita la colaboración para la

logística de recolección. Este oficio debe ir firmado por el Director de la Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización (DIRPEN).

- Comunicación del DANE, firmada por el Director de la Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización (DIRPEN), a servidores seleccionados de nivel 1 y 2 de las gobernaciones correspondientes a Antioquia, Valle, Atlántico, Santander, Cundinamarca y el Distrito Capital, en la cual se informan los respectivos “usuarios y contraseñas” para acceder al formulario electrónico desde cualquier punto de Internet. En las otras gobernaciones sus servidores responden la encuesta mediante autodiligenciamiento asistido en los Dispositivos Móviles de Captura DMC.
- *Territorial*: segundo acercamiento a entidades territoriales, dirigido por la coordinación del operativo, en el cual se contemplan los siguientes pasos:
 - Visita por parte del coordinador general de la encuesta del DANE territorial a las entidades territoriales para informar y organizar con los responsables de personal o talento humano la respectiva coordinación operativa de la recolección de la encuesta.
 - Promoción y difusión de la encuesta en cada una de las gobernaciones y distrito Capital, mediante entrega y fijación de afiches alusivos a la encuesta.

3.1.2 Capacitación

El DANE Central, por medio del equipo temático, estadístico, operativo y de sistemas, realiza una capacitación a los representantes de las oficinas territoriales del DANE (operativo y de sistemas), en las

instalaciones del DANE Central por tres (3) días en el cual se trabajan cinco aspectos fundamentales:

- Objetivos y antecedentes de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional.
- Diseño temático de la encuesta.
- Aspectos sobre sistemas, manejo, operación, diligenciamiento de la encuesta en la página web y mediante DMC, sincronización de los DMC, backup y descarga de las encuestas a la base de datos.
- Operativo de campo.
- Simulación de operativos.

De esta forma, las Direcciones Territoriales disponen de la información suficiente para capacitar a monitores, supervisores y coordinador en el manejo del operativo desde cada una de ellas, según el personal de cada sede o subsede.

3.1.3 Selección de personal

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

Durante este curso se instruyen los conceptos temáticos, operativos y de sistemas de la encuesta. El curso tiene una duración de tres (3) días y concluye con

una evaluación teórico-práctica, mediante la cual se elabora lista de elegibles y, finalmente, los mejores puntajes son seleccionados. Al personal seleccionado se le elaboran los contratos de prestación de servicios que permiten dar inicio al trabajo de campo.

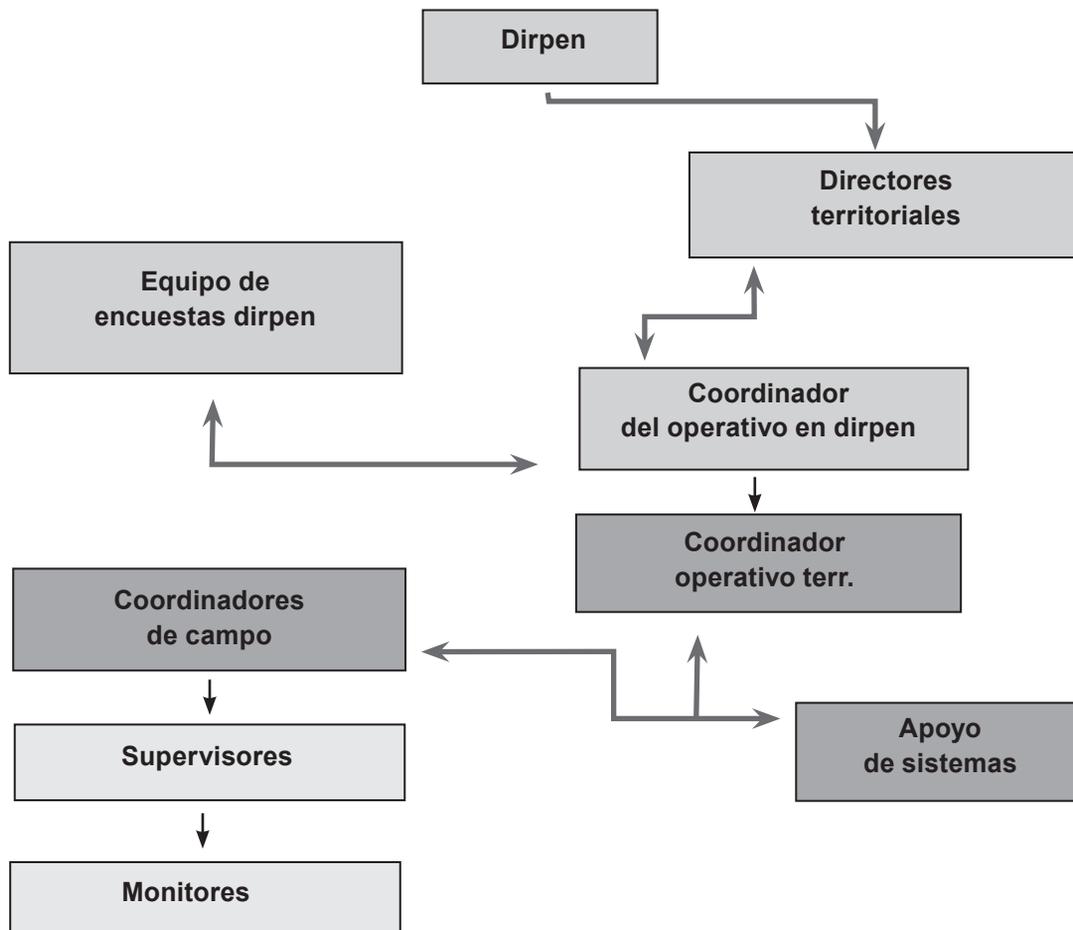
3.2 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

3.2.1 Organigrama Operativo

En el Gráfico 2 se presenta la estructura para las personas que conforman el

equipo de trabajo en Bogotá encargadas de coordinar y ejecutar las sesiones de instrucción y autodiligenciamiento asistido a los servidores seleccionados para diligenciar la encuesta vía DMC, en cada una de las dependencias de las Gobernaciones y del Distrito Capital, con ayuda de las territoriales del DANE. Vale la pena aclarar, que este organigrama está dirigido al proceso que se lleva a cabo desde Bogotá, hay que tener presente que cuando son las territoriales quienes asumen todo el proceso de aplicación son directamente los coordinadores territoriales con sus correspondientes monitores quienes lo llevan a cabo, ya que allí no existen los cargos de coordinadores de campo ni supervisores

Gráfico 2. Organigrama operativo



Fuente: DANE

3.2.2 Esquema operativo, método y procedimiento para la recolección

Autodiligenciamiento libre con formulario electrónico vía página web

El operativo de recolección de información contempla un primer componente por el método de autodiligenciamiento libre para desarrollar la encuesta, mediante la utilización de la página web del DANE para servidores de nivel 1, Directivos/Asesores/Ejecutivos, y de nivel 2, Profesionales/Técnicos en las gobernaciones de Antioquia, Valle, Atlántico, Santander, Cundinamarca y el Distrito Capital, que al ser seleccionados deben diligenciarla utilizando sus propios computadores con conexión a Internet en sus sedes, o bien desde cualquier punto con servicio de Internet que pueda acceder a la página web del DANE. Este ejercicio se realiza únicamente en estas entidades territoriales, para la demás deben responder la encuesta mediante auto diligenciamiento asistido por DMC, en sesiones diarias, y por grupos de máximo 10 encuestados.

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

Una vez iniciado el plazo de recolección programado para cada una de las entidades –dentro del período de recolección de la encuesta–, los servidores seleccionados en cada una de las entidades territoriales para diligenciar la encuesta del DANE con este método, podrán ingresar a la página web del DANE, y con las instrucciones indicadas en la carta personalizada,

accederán a la encuesta y procederán a su autodiligenciamiento, en forma individual y libre, hasta su conclusión.

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

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

Autodiligenciamiento asistido con Dispositivos Móviles de Captura (DMC)

El operativo de recolección de información contempla un segundo componente por el método de autodiligenciamiento asistido de la encuesta, mediante la utilización de Dispositivos Móviles de Captura (DMC), para los servidores de nivel 3 (operativos/administrativos) y las demás gobernaciones, que al ser seleccionadas en la muestra deben diligenciar la encuesta y asistir a una sesión de instrucción, programada en sus propias entidades.

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

1) Actividades de coordinación

Las oficinas de personal o talento humano de Gobernaciones/Distrito Capital deben disponer de un salón para realizar

mínimo tres (3) jornadas diarias, cada una de dos (2) horas, para la instrucción y el diligenciamiento de la encuesta a los servidores seleccionados para diligenciar por Dispositivos Móviles de Captura (DMC), durante los días que hayan sido programados para la respectiva recolección.

2) Notificación de los servidores seleccionados

Las oficinas de personal o talento humano de las entidades territoriales recibirán el listado de servidores seleccionados de niveles 1, 2 y 3, en el cual se les indica el método con el cual diligenciarán la encuesta. A los servidores seleccionados para diligenciamiento por DMC se les comunicará la fecha y la hora indicada de las respectivas sesiones de instrucción y autodiligenciamiento asistido. Los servidores seleccionados para el diligenciamiento por medio de la página web del DANE recibirán una notificación personalizada, donde se les indica el periodo de recolección y las instrucciones para el diligenciamiento de la encuesta.

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

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

4) Recarga de las baterías de los DMC

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

5) Prediligenciamiento de los DMC

Previo a las sesiones de recolección de información en cada entidad, los monitores del DANE deben prediligenciar, para cada uno de los servidores que van a recibir la instrucción, las máquinas DMC por utilizar, de tal manera que estas se encuentren listas y dispuestas convenientemente para que los servidores inicien, en el momento indicado, el autodiligenciamiento asistido de la encuesta. Posteriormente, la ejecución de recolección difiere según el tipo de recolección planteada para la población objetivo.

En primer lugar, para las sesiones programadas en DMC se requiere que en cada entidad territorial se programen días específicos de operativos de instrucción y diligenciamiento, para lo cual se debe disponer de un salón a fin de realizar como mínimo tres jornadas diarias de 2 horas cada una, dentro del periodo de recolección establecido. En casos de contingencia, estas sesiones de instrucción y diligenciamiento se podrán llevar a cabo con formularios en papel. En última instancia, se recurre a la recolección vía web.

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

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

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

Presentación

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

En cuanto a las demás gobernaciones, debe procurarse que las sesiones sean llevadas a cabo por dos servidores del DANE; sin embargo en algunas de estas gobernaciones la muestra no es muy amplia por lo que cabe la posibilidad de realizar la sesión solamente por un monitor.

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

- *Objetivos de la encuesta:* una exposición sobre los propósitos de la encuesta, destacando que se trata de captar la percepción que tienen los servidores sobre el ambiente y el desempeño institucional de las entidades públicas territoriales en 32 gobernaciones y el Distrito Capital.
- *Antecedentes de la encuesta.* Igualmente se debe ilustrar los inicios de la misma y la continuidad que el DANE le ha dado al proyecto anualmente.
- *Entidad responsable de la encuesta:* se mencionará que se trata de un proyecto adelantado por el DANE.
- *Confidencialidad y reserva estadística:* será indispensable indicar a los encuestados que los datos suministrados son de carácter confidencial, no tienen fines fiscales

ni pueden ser utilizados como prueba judicial. Asimismo, que el DANE está obligado a mantener la reserva estadística de la información solicitada, fiel al cumplimiento del artículo 5º de la Ley 79 de 1993.

- *Entrega de los DMC a cada servidor:* enseguida se hará entrega a cada servidor de la máquina DMC con su correspondiente puntero, según el registro de identificación que haya en el formato de asistencia.

Instrucciones de manejo y operación de DMC

Mientras uno de los monitores da las instrucciones sobre el manejo y operación de las máquinas DMC, otro estará prestando asesoría a los asistentes y resolviendo las consultas, hasta tener la plena seguridad de que todos estén en condiciones de iniciar correctamente el autodiligenciamiento.

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

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

terminarán el autodiligenciamiento al mismo tiempo.

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

Supervisión

Finalmente, existe un proceso de supervisión que consiste en el caso del autodiligenciamiento asistido por DMC, en que cada entidad recibirá periódicamente la visita del coordinador operativo de cada territorial y de servidores del equipo técnico del DANE, con el propósito de comprobar que el desarrollo de los operativos de campo se cumpla de acuerdo con la programación y con las especificaciones técnicas diseñadas, a fin de garantizar óptima calidad y máxima cobertura en las encuestas. El supervisor técnico será la persona encargada de atender a estos servidores y de rendir informe operativo que se precise. El número de supervisiones técnicas se determinará de acuerdo con el desarrollo de los operativos.

Para la recolección vía web, la supervisión y el control sobre el avance en el operativo de recolección se harán en forma indirecta diariamente, mediante un informe de cobertura que producirá la Unidad de Sistemas del DANE Central, y que después será enviado a las respectivas territoriales. Este permitirá mostrar el porcentaje de cobertura y no cobertura con respecto al total de la muestra seleccionada para cada una de las entidades.

Después de analizar este reporte cada día, los supervisores y monitores se pondrán en contacto con las secretarías de personal u oficinas de talento humano para convocar e invitar a quienes no hayan ingresado a diligenciar la encuesta, para que lo hagan y así mejorar las coberturas.

3.3 TRANSMISIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS

3.3.1 Transmisión de datos a DANE Central

Terminadas las sesiones diarias de recolección de información del formulario en DMC por parte del encuestado, el monitor verifica los datos recolectados durante el día, realiza el correspondiente cierre de los puntos diligenciados, genera los backups al finalizar cada sesión y antes de sincronizar la información.

Una vez los puntos han sido cerrados por parte del monitor se realiza un proceso conocido como “sincronización de máquina”, cuyo objetivo es la transmisión de la información almacenada en la DMC de cada encuestador hacia la tarjeta SD (*Secure Digital*) del monitor.

El paso a seguir por parte del monitor es la entrega de la información almacenada en la SD al técnico de sistemas de la subsección, quien tiene como función realizar el proceso de sincronización de la información hacia el PC a través de las instancias permitidas por el aplicativo *SysSurvey* (Centro de Acopio, Territorial o Regional y Servidor).

Esta información debe ser enviada a DANE Central a través de conexión mediante protocolo FTP (*File Transfer Protocol*), teniendo en cuenta la dirección hacia la cual se va a conectar, así como los permisos y claves de acceso asignadas por parte de

Dane Central; allí se almacena diariamente la información recolectada en campo junto con los backups generados en ese proceso, de acuerdo a la estructura de archivos definida.

En el método de recolección por formulario electrónico, se transmite en línea, hacia una base de datos estructurada en Oracle, lo cual permite que a medida que el usuario diligencie el formulario, la información sea almacenada y consultada en tiempo real.

Se definen perfiles de usuario con permisos definidos de acuerdo al rol que desempeñe en el operativo, los usuarios son:

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

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

Consolidación de archivos

Al recibir la información por parte de cada técnico, se debe organizar en un árbol

jerárquico establecido con antelación de la siguiente forma: departamento, municipio, carpeta de envío (monitor, encuestador, fecha y hora de sincronización y carpeta que contiene los puntos completos).

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

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 a las reglas de normalización, además de criterios como llave primaria, llave foránea e índices, que permiten una mejor interrelación, desempeño y funcionalidad en la base de datos.

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

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

3.3.2 Procesamiento de datos

Verificación de la consistencia interna de los datos y ajustes

El principal tipo de inconsistencia interna que puede ocurrir son los registros duplicados en la base de datos; con esto se genera un reporte que se envía a cada

territorial para su verificación por parte del equipo operativo, el cual, una vez consolidados y evaluados los registros de campo contra los reportes enviados, debe informar cualquier irregularidad encontrada a DANE Central, donde el equipo de sistemas asignado a la encuesta se encarga de realizar los cambios correspondientes, así como la consolidación final de la base de datos.

Ponderadores

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

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

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

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

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

Ahora, cuando la ponderación es por valores de una variable, esta se define mediante

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

cuando se le ha dado un valor de escala a la categoría y VC_i corresponde al alcance en dicha escala.

En la EDID, las ponderaciones se hacen a nivel de variable respecto a una escala de valores del 1 al 5; se efectúa para todas las preguntas de la encuesta.

Generación de cuadros de salida

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

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

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

3.4 MÉTODOS Y MECANISMOS DE CONTROL DE LA CALIDAD

Normas de validación y consistencia

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

Instrumentos de control para supervisión

Diariamente se generan los reportes de cobertura que pueden ser consultados en

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

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

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

Básicamente la encuesta genera tres indicadores de calidad:

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

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

Indicador de oportunidad de la publicación del documento de resultados: Permite medir la oportunidad de la publicación del documento de resultados de la EDID.

Análisis y discusión de resultados

4

4.1 ANÁLISIS ESTADÍSTICO

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

Indicador de Calidad del Informe de Resultados se definen cinco componentes para evaluar la calidad del informe, a saber:

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

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

Indicador de muestra efectiva aplicada

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

Indicador de oportunidad de la publicación del documento de resultados

(Fecha en que termina la recolección + 2 meses) – (Número de meses en

que se publica después de terminada la recolección)

4.2 ANÁLISIS DE CONTEXTO

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

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

anuales de cada variable, las entidades pueden hacer comparaciones con respecto a años anteriores, a otras entidades y sectores institucionales.

En este mismo sentido, para garantizar la consistencia y claridad en los resultados y así mantener la comparabilidad, la EDID también cuenta con un comité interno conformado básicamente por el equipo de trabajo EDID, y por profesionales, directivos y expertos del DANE. En términos generales dicho comité permite el desarrollo de discusiones internas, participa en la consecución de los resultados y realiza sugerencias que únicamente apuntan a la mejora continua de la encuesta. Este mismo procedimiento se lleva a cabo a través de las sesiones de trabajos que se realizan con el comité externo de la EDID, el cual está conformado por representantes de entidades públicas, organismos nacionales e internacionales, e instituciones académicas vinculadas al tema.

Difusión

5

5.1 ADMINISTRACIÓN DE REPOSITORIO DE DATOS

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

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

Por otro lado, el tratamiento del metadato únicamente se encuentra disponible por medio de los resultados publicados oficialmente. Aunque se pueden generar reportes globales en todos los niveles posibles de desagregación, la información solo se dispone siempre que exista una

confianza y un nivel de precisión satisfactorios para el estadístico y para quien procesa la información. De igual forma, la base de datos es protegida mediante una herramienta establecida en SAS (versión 9.0) permite disponer los formatos adecuados de las variables registradas para que los programas de reportes funcionen correctamente. Se avisa que los programas están diseñados para depurar la base, imputarla y hacer los ajustes antes de la generación de reportes, algo que no se puede disponer a menos que se ejecuten los comandos adecuados, pues así se protege la base de datos final.

Los macrodatos, actualmente no están disponibles a no ser que se genere un pedido de estos. La base puede generar reportes al nivel de macrodato perdiendo la información particular de las filas. Para valores históricos, únicamente se han conservado los cuadros de salida con las

correspondientes estimaciones y coberturas de los períodos de aplicación de la encuesta. Estos reportes se manejan en tablas dinámicas de Excel.

5.2 PRODUCTOS E INSTRUMENTOS DE DIFUSIÓN

Para la publicación de resultados se presentan los datos de cada una de las variables de la encuesta estimados, los cuales se discriminan por entidad, sector administrativo y frecuencia. Adicionalmente, se divulgan los resultados en términos de los índices de ambiente y desempeño institucional, y sus respectivos indicadores.

Los resultados de la encuesta versión 2008 y 2007 se divulgan en la página web: www.dane.gov.co, donde se podrán consultar accediendo al vínculo EDI Departamental.

Documentación relacionada

6

Manuales¹⁵

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane). (2008, agosto). *Manual de Diligenciamiento Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Departamental EDID*. Bogotá.

_____. (2008, agosto). *Manual Operativo Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Departamental (EDID)*. Bogotá.

_____. (2008, agosto). *Manual del usuario Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Departamental (EDID)*. Bogotá.

_____. (2008, agosto). *Manual de sistema de captura de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Departamental (EDID)*. Bogotá.

Metodologías¹⁶

Departamento Administrativo Nacional de Estadística, (Dane). (2008, agosto). *Diseño temático de la encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Departamental (EDID)*. Bogotá.

_____. (2008, agosto). *Diseño de sistemas de la Encuesta sobre Ambiente y*

¹⁵ La ruta de intranet para encontrar estos documentos es \\systema20\DIR-PENIEDID\DOCUMENTACION BASICA\MANUALES.

¹⁶ Estos documentos se encuentran en la siguiente ruta: \\systema20\DIR-PENIEDID\DOCUMENTACION BASICA\METODOLOGIAS.

Desempeño Institucional Departamental (EDID). Bogotá.

_____. (2008, agosto). *Diseño estadístico de la encuesta sobre ambiente y Desempeño Institucional Departamental (EDID)*. Bogotá.

_____. (2008, agosto). *Ficha metodológica de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional departamental (EDID)*. Bogotá.

_____. (2008, agosto). *Especificaciones de estimación de la encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Departamental (EDID)*. Bogotá.

_____. (2008, agosto). *Diseño estadístico de la Encuesta sobre Ambiente*

y Desempeño Institucional Departamental (EDID). Bogotá.

Otros¹⁷

Departamento Administrativo Nacional de Estadística, (Dane). (2008, agosto). *Cuestionario de la encuesta sobre ambiente y desempeño institucional departamental (EDID)*. Bogotá.

_____. (2008, agosto). *Glosario de términos de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional departamental (EDID)*. Bogotá.

_____. *Especificaciones de validación de la encuesta sobre ambiente y desempeño institucional departamental (EDID)*. Bogotá, agosto de 2008.

¹⁷Estos documentos se encuentran en la ruta:
\\systema20\DIRPEN\EDID\DOCUMENTACIONBASICA\METODOLOGIAS\
DISEÑOTEMATICO.

Glosario

Ambiente institucional administrativo: disposición que existe dentro de la entidad territorial para seguir reglas en la contratación y planear su desarrollo.

Ambiente institucional político: credibilidad en las condiciones que posee el gobernante del ente territorial para liderar el bienestar social del territorio sin injerencia del gobierno nacional.

Autonomía administrativa: facultad que tiene la Gobernación/el Distrito Capital para que, sin injerencia de la autoridad centralizada, atienda el cumplimiento de las funciones públicas y la prestación de los servicios, dentro del marco establecido por la Constitución y la ley.

Autonomía política: facultad que tiene la Gobernación/el Distrito Capital para que, sin injerencia de la autoridad centralizada, genere condiciones de gobernabilidad y democracia en la gestión del desarrollo territorial.

Bienestar laboral: satisfacción del servidor en términos del reconocimiento de su labor y la reputación que ha adquirido por trabajar en el ente territorial.

Capacidad administrativa: hace referencia a la relación de equilibrio entre los recursos humanos, físicos y tecnológicos idóneos necesarios para el cumplimiento de las funciones asignadas.

Capacidad financiera: hace referencia a la relación de equilibrio entre los recursos económicos (captación de recursos, asignación de presupuesto, etc.) idóneos necesarios para el cumplimiento de las funciones asignadas y los existentes en la entidad.

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

Credibilidad en la planeación: reconocimiento del grado de cumplimiento de criterios de coordinación interinstitucional en la formulación del plan de desarrollo del ente territorial.

Credibilidad en las competencias: pertinencia de las funciones otorgadas al ente territorial en el marco de la política de la descentralización.

Credibilidad en las reglas: reconocimiento del nivel de aplicación de procedimientos legales en la administración del personal de planta, y de criterios meritocráticos en la contratación de bienes y servicios, y en la vinculación del personal contratista en el ente territorial.

Desempeño institucional administrativo: la capacidad de la entidad territorial para adoptar un modelo de gestión pública por resultados y motivar a sus servidores.

Desempeño institucional político: la capacidad de la entidad territorial para informar sobre sus procesos (gestión, presupuesto y contratación) y para contrarrestar prácticas irregulares.

Funcionario de libre nombramiento y remoción: aquel nominado de forma discrecional y que posee las condiciones idóneas para desempeñar las funciones asignadas; asimismo su retiro debe ser plenamente justificado.

Gestión por resultados: Capacidad de implementar herramientas de gestión para el cumplimiento de los objetivos y estrategias del ente territorial.

Gestión pública territorial: Capacidad del ente territorial para cumplir con los objetivos trazados (eficiencia, eficacia, equidad, entre otros) en la prestación de los servicios a su cargo (educación, salud y servicios públicos).

Influencia indebida: conducta del actor que se caracteriza por solicitar o recibir dinero, favores o regalos a cambio de un beneficio particular.

Liderazgo: capacidad del Gobierno local para promover el desarrollo del territorio de una manera tal que prime el cumplimiento del derecho sobre la influencia de factores clientelistas.

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

Observaciones realizadas por la ciudadanía: mecanismos tales como veedurías, grupos de ciudadanos, ONG, entre otros.

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

Rendición de cuentas: capacidad del ente territorial para entregar al ciudadano información clara, completa y oportuna, y para contrarrestar la incidencia de prácticas irregulares.

Resultados de la organización: impacto de la gestión del ente territorial, en términos de la administración de recursos institucionales, humanos, presupuestales, físicos y tecnológicos. Incluye logros en aspectos como eficiencia técnica y

económica, eficacia y equidad en el desarrollo de las actividades de la organización.

Resultados de las políticas públicas: impacto de la gestión en términos del mejoramiento del nivel de vida de la población objetivo de las políticas. Incluye aspectos como justicia distributiva, participación ciudadana, respeto a la dignidad humana, debido proceso y transparencia, mediante la implementación de políticas.

Servidor público administrativo u operativo: persona cuya tarea principal requiere experiencia y conocimientos necesarios para el manejo de documentos y funcionamiento de máquinas, equipos, vehículos, servicios generales, entre otros.

Servidor público directivo, asesor o ejecutivo: servidor que orienta, coordina

la ejecución de políticas y actividades de una entidad; sus tareas principales consisten en planear, definir y formular políticas o estrategias.

Servidor público profesional o técnico: persona que tiene conocimientos profesionales y técnicos para desarrollar alguna labor.

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

Veedurías ciudadanas: proceso de participación de la comunidad, mediante el cual se hace observancia, vigilancia y control de todas las actividades de la administración pública.



Bibliografía

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

Banco Mundial. (2000). *Public Officials and Their Institutional Environment. An Analytical Model for Assessing the Impact of Institutional Change on Public Sector Performance. Policy Research Working Paper no. 2427.* World Bank. Washington D.C.

Bautista S., (1998). *Diseños de Muestreo Estadístico.* Universidad Nacional de Colombia, Departamento de Matemáticas y Estadística.

De Waal, A. G. (2003). *Processing of Erroneous and Unfase Data.* P.h D Erasmus University Rotterdam.

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

Fellegi, I. P y D. Holt. (1976). *A Systematic Approach to Automatic Edit and Imputation.* *Journal of the American Statistical Association.*

- Garfinkel, R. S., Kunnathur y G. E. Liepins. (1986). *Optimal Imputation of Erroneous Data: Continuous Data, Linear Constraints: Operations Research*.
- Lohr, S. L. *Muestreo (diseño y análisis)*. Ed. Thomson.
- Medina H., F. *Los métodos de imputación de datos en las encuestas de hogares: teoría y práctica*. CEPAL.
- Pérez Salvador, B. R., De Los Cobos Silva, S. *El proceso de depuración de datos, provenientes de una encuesta*. CEPAL.
- Platek, R. *Métodos de Imputación*. CEPAL.
- Ramírez, G. (2000). *Imputación de datos*. OCEI-Venezuela.
- Sarndal, C. E., Swenson, B., Wretman J., (1991). *Model Assisted Survey Sampling*, Springer-Verlang. New York.
- Torres-Melo, J. (2007). *Gobernanza, gobernabilidad y buen gobierno: aproximación conceptual*. Carlos Zorro (comp.). *El desarrollo: perspectivas y dimensiones*. Cider. Universidad de los Andes.

Anexos



Anexo A. EDID 2008. Tamaños de muestra por área geográfica

| Código Área Geográfica | Área Geográfica | Entidades | N ¹ | Muestra ² |
|------------------------|-----------------|-----------|----------------|----------------------|
| 201 | Bogotá | 1 | 5 225 | 551 |
| 202 | Atlántica | 8 | 1 909 | 1 068 |
| 203 | Pacífica | 4 | 1 323 | 701 |
| 204 | Amazonía | 6 | 575 | 636 |
| 205 | Andina Norte | 3 | 3 822 | 782 |
| 206 | Andina Sur | 7 | 2 795 | 1 299 |
| 207 | Orinoquía | 4 | 919 | 491 |
| Total general | | 33 | 16 568 | 5 528 |

Fuente: DANE

¹ Corresponde al número de servidores que pertenecen a la Administración Pública departamental.

² Corresponde al número de servidores seleccionados para recolectar información

Nota: Las entidades territoriales son 32 gobernaciones y el Distrito Capital.

Anexo B. Listado de gobernaciones por región

| Región | Gobernación |
|--------------|---|
| Bogotá | Bogota, D. C. |
| Atlántica | Atlántico |
| Atlántica | Bolívar |
| Atlántica | Cesar |
| Atlántica | Córdoba |
| Atlántica | La Guajira |
| Atlántica | Magdalena |
| Atlántica | Sucre |
| Atlántica | Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina |
| Pacífica | Cauca |
| Pacífica | Chocó |
| Pacífica | Nariño |
| Pacífica | Valle del Cauca |
| Pacífica | Caquetá |
| Amazonía | Putumayo |
| Amazonía | Amazonas |
| Amazonía | Guainía |
| Amazonía | Guaviare |
| Amazonía | Vaupés |
| Andina Norte | Antioquia |
| Andina Norte | Norte de Santander |
| Andina Norte | Santander |
| Andina Sur | Boyacá |
| Andina Sur | Caldas |
| Andina Sur | Cundinamarca |
| Andina Sur | Huila |
| Andina Sur | Quindío |
| Andina Sur | Risaralda |
| Andina Sur | Tolima |
| Orinoquía | Meta |
| Orinoquía | Arauca |
| Orinoquía | Casanare |
| Orinoquía | Vichada |

Fuente: DANE

Anexo C. EDID 2008. Tamaño de muestra por entidad territorial

| Entidad | N | Muestra | Factor de expansión | Diseño |
|-----------------------------------|-------|---------|---------------------|--------|
| GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA | 1.908 | 400 | 4,8 | MAS |
| GOBERNACIÓN DEL ATLÁNTICO | 357 | 160 | 2,2 | MAS |
| BOGOTÁ, D.C. | 5.225 | 550 | 9,5 | MAS |
| GOBERNACIÓN DE BOLÍVAR | 296 | 140 | 2,1 | MAS |
| GOBERNACIÓN DE BOYACÁ | 512 | 230 | 2,2 | MAS |
| GOBERNACIÓN DE CALDAS | 319 | 140 | 2,3 | MAS |
| GOBERNACIÓN DE CAQUETÁ | 128 | 110 | 1,2 | MAS |
| GOBERNACIÓN DEL CAUCA | 167 | 120 | 1,4 | MAS |
| GOBERNACIÓN DEL CESAR | 187 | 120 | 1,6 | MAS |
| GOBERNACIÓN DE CÓRDOBA | 201 | 136 | 1,5 | MAS |
| GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA | 1.048 | 400 | 2,6 | MAS |
| GOBERNACIÓN DEL CHOCÓ | 51 | 51 | 1,0 | IF |
| GOBERNACIÓN DEL HUILA | 230 | 130 | 1,8 | MAS |
| GOBERNACIÓN DE LA GUAJIRA | 137 | 110 | 1,2 | MAS |
| GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA | 162 | 120 | 1,4 | MAS |
| GOBERNACIÓN DEL META | 388 | 160 | 2,4 | MAS |
| GOBERNACIÓN DE NARIÑO | 226 | 130 | 1,7 | MAS |
| GOBERNACIÓN DE NORTE DE SANTANDER | 249 | 139 | 1,8 | MAS |
| GOBERNACIÓN DEL QUINDÍO | 178 | 120 | 1,5 | MAS |
| GOBERNACIÓN DE RISARALDA | 235 | 130 | 1,8 | MAS |
| GOBERNACIÓN DE SANTANDER | 1.665 | 400 | 4,2 | MAS |
| GOBERNACIÓN DE SUCRE | 318 | 140 | 2,3 | MAS |
| GOBERNACIÓN DE TOLIMA | 273 | 140 | 2,0 | MAS |
| GOBERNACIÓN DEL VALLE | 879 | 400 | 2,2 | MAS |
| GOBERNACIÓN DE ARAUCA | 124 | 110 | 1,1 | MAS |
| GOBERNACIÓN DE CASANARE | 325 | 140 | 2,3 | MAS |
| GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO | 90 | 90 | 1,0 | IF |
| GOBERNACIÓN DE SAN ANDRÉS | 251 | 140 | 1,8 | MAS |
| GOBERNACIÓN DEL AMAZONAS | 47 | 47 | 1,0 | IF |
| GOBERNACIÓN DE GUAINÍA | 128 | 128 | 1,0 | IF |
| GOBERNACIÓN DEL GUAVIARE | 74 | 74 | 1,0 | IF |
| GOBERNACIÓN DEL VAUPÉS | 108 | 110 | 1,0 | IF |
| GOBERNACIÓN DE VICHADA | 82 | 82 | 1,0 | IF |

Fuente: DANE

Anexo D. Cuestionario EDID 2008

| | |
|---|--|
|  | ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DEPARTAMENTAL -EDID- 2008 |
|---|--|

Número del formulario

A. DATOS DE CONTROL

Fecha de aplicación

| | | |
|---|---|---|
| Día | Mes | Año |
| <input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/> | <input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/> | <input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/> |

Monitor: _____
Supervisor: _____

Observaciones

El propósito de esta encuesta es conocer la percepción que tienen los funcionarios públicos sobre el ambiente¹ y el desempeño institucional de la descentralización² en el ámbito departamental/distrital.

Las preguntas están dirigidas a percepciones, que se derivan de su experiencia personal desde su lugar de trabajo, sobre lo que ha sucedido en la gobernación/Distrito Capital durante el año 2008.

Los datos que ustedes suministren son estrictamente confidenciales y no tienen fines fiscales ni pueden ser utilizados como prueba judicial; por lo cual, el cuestionario ha sido diseñado de forma tal, que no sea posible identificar a la persona que responde, en cumplimiento del Artículo 5.º de la Ley 79 de 1993.

Los resultados de la encuesta serán presentados de manera agregada y discriminada por ente territorial, área geográfica y total departamental. Los informes que se obtienen de la encuesta estarán disponibles próximamente en la página web www.dane.gov.co, donde también podrá consultar los resultados de años anteriores, accediendo al vínculo EDI (nacional y departamental).

Marque sólo una opción en cada una de las preguntas. Rellene completamente el círculo que corresponda a su respuesta. Borre completamente cualquier respuesta que usted desee cambiar. Cerciórese de que la marca sea completamente oscura, no gris. Por favor, intente responder todas las preguntas.

Marcas incorrectas



Utilice únicamente lápiz de mina nro. 2

Marca correcta

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

- Lea cuidadosamente cada uno de los enunciados.
- Familiarícese con las opciones de respuesta, para mayor precisión en la misma.
- Seleccione sólo una opción en cada uno de los literales.
- Las preguntas D11 e I41 representan un filtro de información que implican el paso a las preguntas D12 e I42, respectivamente.

B. UBICACIÓN LABORAL

| | |
|--|---|
| <p>B1. Entidad territorial a la que pertenece</p> <div style="background-color: #cccccc; height: 20px; width: 100%; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="background-color: #cccccc; height: 20px; width: 100%; margin-bottom: 5px;"></div> | <p>B3. Antigüedad en la entidad:</p> <p>De 1 a 6 años <input type="radio"/></p> <p>De 7 a 11 años <input type="radio"/></p> <p>De 12 a 16 años <input type="radio"/></p> <p>Más de 16 años <input type="radio"/></p> |
| <p>B2. Cargo que desempeña dentro de la entidad:</p> <p>Directivo/asesor/ejecutivo³ <input type="radio"/></p> <p>Profesional/técnico⁴ <input type="radio"/></p> <p>Administrativo/operativo⁵ <input type="radio"/></p> | <p>B4. Sexo:</p> <p>Masculino <input type="radio"/></p> <p>Femenino <input type="radio"/></p> |

¹ Disposición del ente territorial para seguir las reglas en la contratación, en la planificación del desarrollo y en la administración de recursos.

² Capacidad del ente territorial para adoptar un modelo de gestión pública por resultados, para informar sobre su gestión, para contrarrestar prácticas irregulares, para liderar el desarrollo del territorio bajo su jurisdicción y para incentivar a sus funcionarios.

³ Servidor público que orienta y coordina la implementación de políticas y actividades en una entidad.

⁴ Persona que tiene los conocimientos profesionales y técnicos para desarrollar alguna labor.

⁵ Persona cuya tarea principal requiere la experiencia y los conocimientos necesarios para el manejo de documentos, operar máquinas, equipos, vehículos, servicios generales, entre otros.

PARTE 1. DESCENTRALIZACIÓN ADMINISTRATIVA

Los siguientes capítulos examinan atributos del Gobierno departamental/distrital, con el fin de caracterizar el grado de autonomía administrativa⁶ que ha alcanzado, durante el presente año, en la gestión del desarrollo territorial.

Se revisan aspectos tales como la motivación de los funcionarios, el proceso de contratación, el proceso de planificación del desarrollo y la adopción de un modelo de gestión por resultados en el ejercicio de la función pública.

C. MOTIVACIÓN

Las siguientes preguntas buscan conocer su percepción como funcionario sobre el grado de satisfacción respecto al reconocimiento de su labor en la gobernación/el Distrito Capital, a los incentivos laborales ofrecidos y al ambiente laboral para el desarrollo de las actividades.

En las preguntas C5 y C6, indique su grado de conformidad o inconformidad con cada uno de los enunciados planteados.

| C5. Durante 2008: | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo | NS/NR |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|
| a. Mi salario y prestaciones sociales correspondieron con las responsabilidades de mi cargo. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| b. La labor que desempeñé contribuyó a mejorar mi nivel de vida. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c. Mis capacidades laborales se desaprovecharon. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| d. El trabajo que desempeñé contribuyó a prestarle un mejor servicio a la ciudadanía. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| e. Las relaciones entre los funcionarios, independientemente de su cargo, se basaron en la confianza. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| f. Se respetó la autonomía de las decisiones que competen a los diferentes cargos. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| g. El número de reuniones de trabajo fue excesivo. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| h. Las reuniones de trabajo fueron extenuantes. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| C6. Las siguientes son razones para permanecer en la gobernación/el Distrito Capital: | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo | NS/NR |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|
| a. Estabilidad laboral. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| b. Posibilidades de acumular experiencia. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c. Posibilidades de capacitación. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| d. Prestigio social. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| e. Horario de trabajo. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| f. Perspectivas de ascenso. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| g. Asignación salarial. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| h. Oportunidades limitadas en el sector privado. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| i. Posibilidades limitadas de trabajo en el Gobierno nacional | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

D. CONTRATACIÓN

Los siguientes enunciados buscan conocer la percepción de los funcionarios respecto a la contratación de bienes y servicios, la vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción y personal contratista.

| D7. Durante 2008, indique la frecuencia con la que en la gobernación/el Distrito Capital, se siguieron los requisitos legales para: | Siempre | Frecuentemente | Rara vez | Nunca | NS/NR |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| a. La vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción ⁷ . | <input type="radio"/> |
| b. La contratación de bienes y servicios. | <input type="radio"/> |
| c. La vinculación de personal contratista. | <input type="radio"/> |

⁶ Facultad que tiene la Gobernación/el Distrito Capital para que, sin injerencia de la autoridad centralizada, atienda el cumplimiento de las funciones públicas y la prestación de los servicios, dentro de marco establecido por la Constitución y la Ley.

⁷ Aquel que es nominado de forma discrecional y que posee las condiciones idóneas para desempeñar las funciones asignadas; así mismo, su retiro debe estar plenamente justificado.

D. CONTRATACIÓN (conclusión)

| | | | | | |
|---|-----------------------|-----------------------|------------------------|--------------------------|-----------------------|
| D8. Durante 2008, indique la frecuencia con la que en la gobernación/el Distrito Capital: | Siempre | Frecuente-mente | Rara vez | Nunca | NS/NR |
| a. La vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, se realizó teniendo en cuenta las competencias laborales. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| b. La contratación de bienes y servicios, se realizó teniendo en cuenta la calidad y economía de las propuestas. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c. La vinculación de personal contratista, se realizó teniendo en cuenta las competencias laborales de los candidatos. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| D9. Durante 2008, indique la frecuencia con la que en la gobernación/el Distrito Capital hubo influencias políticas en: | Siempre | Frecuente-mente | Rara vez | Nunca | NS/NR |
| a. La vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| b. La contratación de bienes y servicios. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c. La vinculación de personal contratista. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| D10. Durante 2008, indique la frecuencia con la que en la gobernación/el Distrito Capital hubo pagos extraoficiales para facilitar: | Siempre | Frecuente-mente | Rara vez | Nunca | NS/NR |
| a. La vinculación de funcionarios de libre nombramiento y remoción. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| b. La contratación de bienes y servicios. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c. La vinculación de personal contratista. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| D11. Durante 2008, ¿usted conoció la realización de ALGÚN proceso de contratación de bienes y servicios en la gobernación/el Distrito Capital? | Si | <input type="radio"/> | Continúe | | |
| | No | <input type="radio"/> | Pase a la pregunta E14 | | |
| D12. Durante 2008, el proceso de contratación: | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo | NS/NR |
| a. Promovió la postulación de diferentes proponentes. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| b. Aplicó criterios de selección basados en la calidad y economía de las propuestas. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c. Siguió el cronograma establecido. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| d. Siguió los lineamientos de los organismos de control. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| e. Cumplió con los requisitos legales. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| f. Incluyó etapas que no se justificaban. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| g. Generó condiciones de igualdad. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| D13. Durante 2008, ¿con qué frecuencia usted considera que cada una de las siguientes prácticas representó un problema para el proceso de contratación? | Siempre | Frecuente-mente | Rara vez | Nunca | NS/NR |
| a. Contratación constante con las mismas empresas. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| b. Aprobación de ofertas que no cumplen requisitos. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c. Intercambio de favores o pagos para que algún proponente se beneficie | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| d. Fraccionamiento de contratos. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| e. Especificaciones ajustadas al interés de una empresa. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

E. PLANEACIÓN DEL DESARROLLO

Los siguientes enunciados buscan conocer la percepción de los funcionarios respecto a la calidad del diseño y alcance del Plan de Desarrollo Territorial.

En las preguntas E14 y E15, indique su grado de conformidad o inconformidad con cada uno de los enunciados planteados.

| E14. En 2008, durante la definición del Plan de Desarrollo del departamento/Distrito Capital: | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo | NS/NR |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|
| a. Existió suficiente claridad sobre el alcance de las normas que la rigen. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| b. El Gobierno nacional informó oportunamente sobre las normas que la afectan en materia administrativa. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c. El Gobierno nacional informó oportunamente sobre las normas que la afectan en materia fiscal. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| E15. En 2008, durante la definición del Plan de Desarrollo del departamento/Distrito Capital: | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo | NS/NR |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|
| a. Existió una adecuada coordinación con las autoridades municipales/las localidades. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| b. Existió una adecuada coordinación con las autoridades nacionales. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c. Quedaron incorporadas las necesidades y problemáticas más apremiantes de la población. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| d. Existió una participación activa de las distintas entidades del Gobierno departamental/distrital. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| e. Se buscó que fuera compatible con los planes de desarrollo de los municipios/las localidades. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| f. Se buscó que fuera consistente con los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| g. Respetó la autonomía del Consejo Departamental/Distrital de Planeación. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| h. Atendió gran parte de las observaciones y sugerencias del Consejo Departamental/ Distrital de Planeación. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

En la pregunta E16, indique su grado de conformidad o inconformidad con cada uno de los enunciados planteados.

| E16. Durante 2008, la secretaría para la que trabaja, en el área social a su cargo, ha cumplido con: | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo | NS/NR |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|
| a. La ampliación de coberturas. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| b. El mejoramiento de la calidad. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c. La implementación de las políticas y regulaciones del Gobierno nacional. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| d. El manejo eficiente de los recursos puestos a su disposición. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| e. La obtención de niveles razonables de equidad. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| f. La promoción de la participación ciudadana. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

E. PLANEACIÓN DEL DESARROLLO (conclusión)

Impacto social del Plan de Desarrollo

En la pregunta E17, indique su grado de conformidad o inconformidad con cada uno de los enunciados planteados.

| E17. Usted considera que el departamento/Distrito Capital, con el Plan de Desarrollo de la administración anterior: | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo | NS/NR |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|
| a. Mejoró el nivel de vida de la población del territorio. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| b. Aumentó la participación de la ciudadanía en la gestión pública. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c. Mejoraron los niveles de competitividad. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| d. Aumentó la capacidad del Gobierno para responder a las necesidades de la población. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Impacto económico del Plan de Desarrollo

En la pregunta E18, indique su grado de conformidad o inconformidad con los enunciados planteados.

| E18. Usted considera que a través del Plan de Desarrollo de la administración anterior: | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo | NS/NR |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|
| a. Se invirtieron los recursos financieros de manera responsable. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| b. El departamento/Distrito Capital se consolidó como un polo de desarrollo regional. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c. Se diversificó la actividad económica del departamento/Distrito Capital. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| d. Se contribuyó con la inserción de la economía departamental/distrital en el mercado nacional. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| e. Se contribuyó con la inserción de la economía departamental/distrital en el mercado internacional. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Plan de Desarrollo y gestión por resultados

En la pregunta E19, indique su grado de conformidad o inconformidad con los enunciados planteados.

| E19. En 2008, en la gobernación/el Distrito Capital: | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo | NS/NR |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|
| a. El presupuesto se ejecutó de acuerdo con los resultados esperados en el Plan de Desarrollo. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| b. Las áreas sociales prioritarias en el Plan de Desarrollo, lograron las metas establecidas. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c. La prestación de los servicios sociales cumplió con parámetros de calidad. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| d. La prestación de los servicios públicos cumplió con parámetros de calidad. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| e. Los resultados del Plan de Desarrollo se entregaron en términos de indicadores y metas previamente establecidas. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| f. Los resultados de la ejecución presupuestal se entregaron en términos de indicadores y metas previamente establecidas. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

F. GESTIÓN PÚBLICA POR RESULTADOS

Los siguientes enunciados buscan conocer la percepción de los funcionarios respecto a la implementación de herramientas de gestión para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la gobernación/del Distrito Capital.

En la pregunta F20, indique su grado de conformidad o inconformidad con los enunciados planteados.

| F20. En 2008, en la gobernación/el Distrito Capital: | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo | NS/NR |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|
| a. Los objetivos misionales estuvieron claramente definidos. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| b. Los objetivos misionales fueron de fácil realización. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c. Los programas de capacitación contribuyeron a adquirir competencias dirigidas a adoptar una óptica de servicio al ciudadano ⁸ . | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| d. Las competencias adquiridas en los programas de capacitación, se llevaron a la práctica inmediatamente. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| e. Los procesos internos se ajustaron, con el fin de orientarlos al cumplimiento de los objetivos estratégicos. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| f. Las actividades siguieron los lineamientos del sistema de gestión de la calidad ⁹ . | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| g. La reforma administrativa reciente, dificultó el cumplimiento de los objetivos misionales. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Alcance de la gestión pública

| F21. Durante 2008, ¿qué tanto la gestión pública del departamento/Distrito Capital: | Mucho | Algo | Poco | Nada | NS/NR |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| a. Se ha concentrado en las áreas sociales prioritarias del Plan de desarrollo? | <input type="radio"/> |
| b. Ha estado orientada por las exigencias de los ciudadanos del territorio? | <input type="radio"/> |
| c. Ha buscado la realización de los derechos de la población del territorio? | <input type="radio"/> |
| d. Ha estado acompañada de una estrategia de gobierno en línea? | <input type="radio"/> |
| e. Ha promovido la participación de las autoridades municipales que lo integran/aledañas? | <input type="radio"/> |

Evaluación de la gestión pública

| F22. Durante 2008, ¿qué tanto la evaluación de la gestión del Gobierno D departamental/distrital se hizo: | Mucho | Algo | Poco | Nada | NS/NR |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| a. En función de los resultados de las políticas públicas ¹⁰ ? | <input type="radio"/> |
| b. En función de los resultados de la organización ¹¹ ? | <input type="radio"/> |
| c. En función de la satisfacción de la ciudadanía? | <input type="radio"/> |
| d. Teniendo en cuenta el resultado de la evaluación de desempeño de los funcionarios en la organización? | <input type="radio"/> |
| e. Teniendo en cuenta la calidad del servicio que los funcionarios le prestan al ciudadano? | <input type="radio"/> |

⁸ Estrategia dirigida a que la gestión pública se ajuste a la implementación de una estructura de servicio al ciudadano como cliente.

⁹ Mecanismo que permite evaluar la prestación de servicios a cargo de la gobernación/del Distrito Capital, en términos de las políticas de calidad que se hayan fijado.

¹⁰ Impacto de la gestión en términos del mejoramiento del nivel de vida de la población objetivo de las políticas. Incluye aspectos tales como justicia distributiva, participación ciudadana, respecto a la dignidad humana, debido proceso y transparencia, a través de la implementación de políticas.

¹¹ Impacto de la gestión del ente territorial, en términos de la administración de recursos institucionales, humanos, presupuestales, físicos y tecnológicos. Incluye logros en aspectos como eficiencia técnica y económica, eficacia y equidad en el desarrollo de las actividades de la organización.

PARTE 2. DESCENTRALIZACIÓN POLÍTICA

Los siguientes capítulos examinan atributos del Gobierno departamental/distrital, con el fin de caracterizar el grado de autonomía política¹² que han obtenido, durante el presente año, en la gestión del desarrollo territorial.

Se revisan aspectos tales como el ejercicio de la rendición de cuentas, la presencia de prácticas irregulares¹³ y el liderazgo del gobernante y su gabinete.

G. RENDICIÓN DE CUENTAS

Los siguientes enunciados buscan conocer la percepción de los funcionarios sobre la calidad de la información que se entrega sobre la gestión del departamento/Distrito y la promoción de la participación ciudadana.

Generalidades

En las preguntas G23 y G24, indique su grado de conformidad o inconformidad con los enunciados planteados.

| G23. Durante 2008, en la gobernación/el Distrito Capital, la información sobre la contratación: | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo | NS/NR |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|
| a. Fue publicada en diversos medios. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| b. Fue clara y completa. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c. Fue oportuna. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| d. Se pudo confirmar. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| G24. Durante 2008, en la gobernación/el Distrito Capital, la información sobre la ejecución presupuestal: | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo | NS/NR |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|
| a. Fue publicada en diversos medios. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| b. Fue clara y completa. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c. Fue oportuna. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| d. Se pudo confirmar. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Promoción de la participación ciudadana

En las preguntas G25 y G26, indique su grado de conformidad o inconformidad con los enunciados planteados.

| G25. Durante 2008, respecto a la gestión del gobernador/alcaldé mayor y su equipo de trabajo, se puede afirmar que: | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo | NS/NR |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|
| a. Han promovido la intervención de la ciudadanía en los asuntos públicos. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| b. Han mantenido informada a la población sobre los programas y proyectos clave del Plan de Desarrollo. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c. Han hecho lo posible por eliminar los obstáculos a la participación ciudadana. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| d. Han contado con una estrategia de participación en el territorio. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

¹² Facultad que tiene la gobernación/el Distrito para que, sin injerencia de la autoridad centralizada, genere condiciones de gobernabilidad y democracia en la gestión del desarrollo territorial.

¹³ Conducta en la que incurre el funcionario cuando abusa de la posición que ostenta, con el fin de obtener u otorgar beneficio personal y/o grupal.

G. RENDICIÓN DE CUENTAS (continuación)

| G26. Durante 2008, el Gobierno departamental/distrital: | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo | NS/NR |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|
| a. Estimuló la participación de la ciudadanía en el seguimiento del Plan de Desarrollo. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| b. Estimuló la participación de la ciudadanía en el seguimiento a su desempeño. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c. Respondió a los requerimientos de información por parte de la ciudadanía. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| d. Atendió las observaciones expresadas a través del sistema de quejas, denuncias y reclamos. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| e. Fue receptivo a las observaciones realizadas por la ciudadanía ¹⁴ . | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| G27. Durante 2008, ¿qué tanto la ciudadanía ha participado en: | Mucho | Algo | Poco | Nada | NS/NR |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| a. La definición del Plan de Desarrollo departamental/distrital? | <input type="radio"/> |
| b. La definición del presupuesto del departamento/Distrito Capital? | <input type="radio"/> |
| c. El control social de la gestión de la gobernación/del Distrito Capital? | <input type="radio"/> |
| d. El control social de la contratación de la gobernación/del Distrito Capital? | <input type="radio"/> |

H. PRÁCTICAS IRREGULARES¹⁵

Las siguientes preguntas buscan conocer la percepción de los funcionarios sobre la incidencia y acciones emprendidas para contrarrestar las prácticas irregulares dentro de la gobernación/del Distrito Capital.

Generalidades

| H28. Durante 2008, indique si los siguientes actores ejercieron o no alguna influencia indebida ¹⁶ en la gobernación/el Distrito Capital. | Sí | No | NS/NR |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| a. Grupos económicos. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| b. Congresistas. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c. Sindicatos. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| d. Altos funcionarios del Gobierno nacional. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| e. Empresarios/contratistas. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| f. Gremios empresariales. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| g. Grupos al margen de la ley. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| h. Organismos internacionales. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| i. Compañías multinacionales. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| j. Diputados. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| k. Concejales. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| l. Altos funcionarios del Gobierno departamental/distrital. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

¹⁴ A través de mecanismos tales como veedurías, grupos de ciudadanos, ONG, entre otros.

¹⁵ Conducta en la que incurre el funcionario cuando abusa de la posición que ostenta, con el fin de obtener provecho personal y/o grupal.

¹⁶ Conducta del actor que se caracteriza por solicitar o recibir dinero, favores o regalos a cambio de un beneficio particular.

H. PRÁCTICAS IRREGULARES (continuación)

| H29. Durante 2008, en la gobernación/el Distrito, con qué frecuencia la conducta de los funcionarios se caracterizó por: | Siempre | Frecuente-mente | Rara vez | Nunca | NS/NR |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| a. Respetar y seguir las normas que rigen la gestión. | <input type="radio"/> |
| b. Seguir los lineamientos de los organismos de control (Controloría y Procuraduría). | <input type="radio"/> |
| c. Facilitar el control social de la ciudadanía. | <input type="radio"/> |
| d. Desviar recursos públicos. | <input type="radio"/> |
| e. Estar dispuestos a recibir pagos a cambio de favores. | <input type="radio"/> |

| H30. Durante 2008, en la gobernación/el Distrito Capital, ¿qué tan efectiva ha sido cada una de las siguientes estrategias, para reducir la incidencia de prácticas irregulares? | Muy efectiva | Algo efectiva | Poco efectiva | Nada efectiva | NS/NR | No aplica |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| a. Selección de funcionarios públicos con base en sus méritos. | <input type="radio"/> |
| b. Racionalización de la planta de personal. | <input type="radio"/> |
| c. Implementación del Modelo Estándar de Control Interno –MECI. | <input type="radio"/> |
| d. Nivelación salarial. | <input type="radio"/> |
| e. Simplificación de trámites. | <input type="radio"/> |
| f. Promoción de veedurías ciudadanas ¹⁷ . | <input type="radio"/> |
| g. Pactos por la transparencia ¹⁸ . | <input type="radio"/> |
| h. Implementación de normas de certificación de la calidad ¹⁹ . | <input type="radio"/> |
| i. Reforma administrativa. | <input type="radio"/> |
| j. Exigencias de visibilidad y publicidad de los procesos de gestión y de la toma de decisiones. | <input type="radio"/> |
| k. Detección de riesgos en la gestión a través del índice de transparencia departamental/municipal. | <input type="radio"/> |

Honestidad en la administración

| H31. Durante 2008, desde los siguientes cargos, se mostró compromiso por hacer las cosas honestamente: | Siempre | Frecuente-mente | Rara vez | Nunca | NS/NR |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| a. Gobernador/alcalde. | <input type="radio"/> |
| b. Secretarías de despacho. | <input type="radio"/> |
| c. Subsecretarios. | <input type="radio"/> |
| d. Asesores y profesionales. | <input type="radio"/> |
| e. Técnicos y operativos. | <input type="radio"/> |

| H32. Durante 2008, considera usted que se presentaron prácticas deshonestas en las siguientes áreas del Gobierno departamental/distrital: | Siempre | Frecuente-mente | Rara vez | Nunca | NS/NR |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| a. Despacho del gobernador/alcalde. | <input type="radio"/> |
| b. Secretarías de despacho. | <input type="radio"/> |
| c. Área administrativa y financiera. | <input type="radio"/> |
| d. Recursos humanos. | <input type="radio"/> |
| e. Jurídica. | <input type="radio"/> |
| f. Entidades ejecutoras de servicios. | <input type="radio"/> |

¹⁷ Proceso de participación de la comunidad, mediante el cual se hace observancia, vigilancia y control de todas las actividades de la administración pública

¹⁸ Es un acuerdo de voluntades suscrito entre alcaldes y gobernadores con la ciudadanía, a través de sus organizaciones representativas y el Programa Presidencial, actuando como testigo. El gobernante que suscribe el pacto por la transparencia, adquiere el compromiso de adelantar su gestión transparente bajo unas condiciones previamente acordadas.

¹⁹ Proceso de acreditación de la calidad de productos o servicios de la entidad, ante organismos competentes como el ICONTEC.

H. PRÁCTICAS IRREGULARES (continuación)

En la pregunta H33, indique su grado de conformidad o inconformidad con los enunciados planteados.

| H33. Si usted conociera una práctica irregular dentro de la gobernación/Distrito Capital, se sentiría cómodo reportándola: | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo | NS/NR |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|
| a. Al despacho del gobernador/alcalde. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| b. Al secretario de despacho donde trabaja. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c. Al jefe inmediato. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| d. Al jefe de control interno o de recursos humanos. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| e. A algún órgano de control (Procuraduría o Contraloría). | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| f. A la Fiscalía. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| g. A los medios de comunicación. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| h. A cualquiera de los anteriores, pero de manera anónima. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Modalidades y causas de las prácticas irregulares

| H34. Durante 2008, considera usted que se presentaron las siguientes prácticas en el departamento/Distrito Capital: | Sí | No | NS/NR |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| a. Algún funcionario ha solicitado dinero, favores o regalos, a cambio de evitar, agilizar o demorar trámites. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| b. Algún funcionario ha recibido dinero, favores o regalos, a cambio de evitar, agilizar o demorar trámites. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c. Algún funcionario ha solicitado dinero, favores o regalos, a cambio de agilizar servicios. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| d. Algún funcionario ha recibido dinero, favores o regalos, a cambio de agilizar servicios. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| e. Se efectuó alguna desviación de fondos u otra irregularidad con los recursos presupuestales. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| H35. Durante 2008, considera usted que se presentaron las siguientes prácticas en la gobernación/el Distrito Capital: | Siempre | Frecuentemente | Rara vez | Nunca | NS/NR |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| a. Sobornos. | <input type="radio"/> |
| b. Adulteración o "maquillaje" de informes. | <input type="radio"/> |
| c. Uso indebido de bienes o activos. | <input type="radio"/> |
| d. Favoritismo en la contratación de proveedores. | <input type="radio"/> |
| e. Ocultación de información pública. | <input type="radio"/> |

| H36. Durante 2008, en la gobernación/el Distrito Capital, ¿con qué frecuencia la programación y ejecución presupuestal se basó en: | Siempre | Frecuentemente | Rara vez | Nunca | NS/NR |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| a. Las metas planteadas en el Plan de Desarrollo? | <input type="radio"/> |
| b. Las necesidades o proyectos de la secretaría para la que trabaja? | <input type="radio"/> |
| c. Vínculos personales, familiares o de amistad? | <input type="radio"/> |
| d. Vínculos o presiones políticas? | <input type="radio"/> |
| e. Pagos extraoficiales? | <input type="radio"/> |
| f. Intercambio de favores? | <input type="radio"/> |
| g. Vínculos o presiones de grupos al margen de la ley? | <input type="radio"/> |

H. PRÁCTICAS IRREGULARES (conclusión)

| H37. Durante 2008, ¿qué tanto los siguientes factores han permitido el desarrollo de prácticas irregulares dentro de la gobernación/Distrito Capital? | Mucho | Algo | Poco | Nada | NS/NR |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| a. Bajos salarios. | <input type="radio"/> |
| b. Falta de control administrativo y/o sanción. | <input type="radio"/> |
| c. Vicios o falta de claridad en la legislación/regulación. | <input type="radio"/> |
| d. Ausencia de valores éticos. | <input type="radio"/> |
| e. Falta de independencia de los directivos. | <input type="radio"/> |

I. LIDERAZGO

Las siguientes preguntas buscan conocer la percepción de los funcionarios respecto a la capacidad del Gobierno departamental/distrital para liderar la gestión del desarrollo del territorio de manera autónoma, así como su capacidad para ejercer las competencias que le han asignado en el marco del proceso de descentralización.

El gobernador/alcalde mayor y su equipo de trabajo

En las preguntas I38 e I39, indique su grado de conformidad o inconformidad con los enunciados planteados.

| I38. A comienzos de 2008, respecto a la designación del gabinete departamental/distrital, usted considera que: | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo | NS/NR |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|
| a. Fue visible a la ciudadanía. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| b. Contó con el control social de la ciudadanía. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c. Afectó la continuidad de las políticas públicas. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| d. Reflejó la composición política del departamento. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| e. Garantizó independencia de la clase política local. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| f. Se caracterizó por nombrar los funcionarios más calificados para el cargo. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| I39. Durante 2008, respecto a la gestión del gobernador/alcalde mayor y su equipo de trabajo, se puede afirmar que: | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo | NS/NR |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|
| a. Ha estado dirigida a beneficiar exclusivamente los grupos políticos del departamento/Distrito Capital. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| b. Ha estado dirigida a satisfacer intereses privados a costa del interés general. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c. Ha estado opacada por la gestión del Gobierno nacional. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| d. Ha facilitado la cooperación con los gobiernos municipales del departamento/aledaños del Distrito Capital. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| e. Ha promovido la cooperación con el sector privado. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| f. Ha promovido la cooperación con la sociedad civil. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| g. Ha dado prioridad a los asuntos fiscales sobre la promoción del desarrollo local y regional. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| h. Ha permitido que primen los intereses del Gobierno nacional. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| i. Ha dejado que primen los intereses de la clase política del nivel nacional. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

I. LIDERAZGO (conclusión)

| I40. Durante 2008, respecto a las prácticas irregulares ²⁰ , ¿con qué frecuencia, en la gobernación/el Distrito Capital: | Siempre | Frecuente-mente | Rara vez | Nunca | NS/NR |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| a. Se emprendieron esfuerzos para reducirlas? | <input type="radio"/> |
| b. Se reportaron a las autoridades competentes? | <input type="radio"/> |
| c. Se sancionó a los funcionarios que incurrieron en ellas? | <input type="radio"/> |
| d. La oficina de control interno disciplinario fue eficaz para contrarrestarlas? | <input type="radio"/> |

Competencias del gobierno territorial

| | | | |
|--|----|-----------------------|--------------------------|
| I41. ¿Usted conoce las competencias que le corresponden al departamento/ Distrito Capital en el marco de la descentralización? | Si | <input type="radio"/> | Continúe |
| | No | <input type="radio"/> | Siga a las observaciones |

En las preguntas I42 y I43, indique su grado de conformidad o inconformidad con los enunciados planteados

| I42. En 2008, respecto a la gobernación/al Distrito Capital, se puede afirmar que: | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo | NS/NR |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|
| a. Tuvo suficiente claridad sobre el alcance de sus competencias. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| b. Sus competencias correspondieron a su capacidad administrativa ²¹ | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c. Sus competencias correspondieron a su capacidad financiera ²² . | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| d. Promovió la interacción entre la Nación y los municipios del departamento/aledaños al Distrito Capital. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| e. Acertó en la formulación de planes, programas y proyectos para el desarrollo social. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| f. Acertó en la formulación de planes, programas y proyectos para el desarrollo económico. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| g. Estuvo atento a asesorar técnicamente a los municipios/las localidades. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| h. Estuvo atento a asesorar técnicamente a las entidades ejecutoras de servicios. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| I43. Durante 2008, el Gobierno departamental/distrital se ha caracterizado porque: | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo | NS/NR |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|
| a. Ha sido autónomo en la determinación de su estructura administrativa. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| b. Ha sido independiente del Gobierno nacional, en la definición y ejecución del presupuesto departamental/distrital. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c. Ha contado con la suficiente autonomía para definir las escalas salariales de sus funcionarios. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| d. Ha definido, sin la intermediación del Gobierno nacional, la planta de personal que requiere para su funcionamiento. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| e. Ha hecho esfuerzos para generar recursos propios distintos a los existentes. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| f. Ha contado con los recursos suficientes por concepto de transferencias, para atender las necesidades territoriales. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| g. Ha tenido la suficiente autonomía para distribuir los recursos que recibe por concepto de transferencias. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| h. Ha sido responsable en el manejo de su deuda pública. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

²⁰ Conducta en la que incurre el funcionario cuando abusa de la posición que ostenta, con el fin de obtener provecho personal y/o grupal.

²¹ La capacidad administrativa hace referencia a la relación de equilibrio entre los recursos humanos, físicos y tecnológicos idóneos necesarios para el cumplimiento de las funciones asignadas.

²² La capacidad financiera hace referencia a la relación de equilibrio entre los recursos económicos (captación de recursos, asignación de presupuesto, etc.) idóneos necesarios para el cumplimiento de las funciones asignadas y los existentes en la entidad.

Usted ha terminado de diligenciar la Encuesta sobre Ambiente
y Desempeño Institucional Departamental –EDID– 2008.

Gracias por su participación.
Los resultados de la encuesta estarán disponibles próximamente en la página web
www.dane.gov.co, en donde también podrá consultar los resultados
de las versiones de años anteriores, accediendo al vínculo EDI (nacional y departamental)

Anexo F. Formato de control de asistencia

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (DANE)
ENCUESTA DE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DEPARTAMENTAL (EDID) 2008
CONTROL DE ASISTENCIA DE SERVIDORES SELECCIONADOS PARA EL DILIGENCIAMIENTO DE LA ENCUESTA CON DMC
Formato EDID M 002 (para ser diligenciado por el MONITOR)

Gobernación/Distrito Capital _____ Código de la Gobernación/Distrito Capital:

Monitor:



| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | 8 | 9 | | 11 | 12 | |
|---------------------------------|--------------------------|--------|-----------------|-------|------------------------------|--------------|----|---------|------------|-------|--------------|--------------|
| | | | | | Código del servidor para DMC | Programación | | Asistió | Diligenció | | | DMC asignada |
| Nº | SERVIDORES SELECCIONADOS | Cédula | Nivel del cargo | Fecha | | Hora | Sí | | NO | Fecha | Hora | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| OBSERVACIONES GENERALES: | | | | | | | | | | | | |
| Resumen de recolección | | | | | | | | | | | | |
| Fecha | | | | | | | | | | | Nº Encuestas | |
| TOTAL | | | | | | | | | | | | |

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

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

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

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

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

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

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

Diagramación e impresión Imprenta Nacional de Colombia

Bogotá, D.C., 2009

