

Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional departamental - EDID

2017

Distribución porcentual de la percepción de las y los servidores/as según canal de atención preferido por la ciudadanía al momento de realizar un trámite o solicitar un servicio en su entidad

Total Gobernaciones y Distrito Capital

2017

Canal de atención		Porcentaje %
Oficinas o puntos de atención presencial	67,4	
Sitio web de la entidad (Internet)	16,9	
Correo electrónico	5,9	
Línea telefónica de atención	5,4	
Aplicación móvil (App)	2,3	
Correo postal-cartas	2,1	

Fuente: DANE – EDID 2017

Contenido

- Introducción
- Principales resultados 2017
- Ficha metodológica
- Glosario



COM-030-PD-001-r-004 V3



Introducción⁽¹⁾ (2)

La Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Departamental – EDID – es una investigación estadística dirigida a las y los servidores públicos del orden departamental y del Distrito Capital que indaga sobre su percepción en aspectos relacionados con el ambiente y el desempeño en las entidades en las cuales prestan sus servicios, como una aproximación para la medición del desarrollo institucional en el orden territorial.

La encuesta se realizó durante los meses de julio y septiembre de 2017. Participaron 6.493 servidores/as de las 32 gobernaciones y el Distrito Capital.

Para este año, se incluyeron preguntas relacionadas con teletrabajo y la Ley de transparencia y acceso a la información.

La información en este boletín corresponde a los principales resultados de la encuesta e incluye la comparación con años anteriores. La información está organizada de la siguiente forma:

- Ambiente laboral.
- Administración de recursos.
- Rendición de cuentas.
- Servicio al ciudadano.
- Prevención de prácticas irregulares.
- Planeación y presupuesto.
- Planeación del desarrollo y participación ciudadana.

¹ Datos expandidos con proyecciones de población elaboradas con base la actualización del marco muestral que anualmente se realiza a través de las oficinas de recursos humanos de cada una de las entidades del orden departamental participantes.

² Se incluyen servidores/as públicos en provisionalidad, carrera y libre nombramiento y remoción; con una antigüedad superior a seis meses en la entidad, y que laboran en su sede principal.

1. Principales resultados 2017

1.1. Ambiente laboral

A continuación se presenta la percepción de las y los servidores públicos sobre el grado de satisfacción respecto del reconocimiento de su labor en la entidad, de los incentivos laborales ofrecidos por ella, y del entorno laboral.

En 2017 las y los servidores de las entidades territoriales están de acuerdo con que su trabajo contribuyó al logro de los objetivos estratégicos de la entidad en un 97,5%. Un 95,4% reportó sentirse orgulloso/a de ser servidor/a público, 94,2% manifestó sentirse feliz de trabajar en su entidad y en un 92,6% consideran que la labor desempeñada contribuyó a su crecimiento profesional.

Gráfico 1. Porcentaje de servidores/as que están de acuerdo* con cada una de las siguientes afirmaciones sobre su labor en los últimos doce meses. Total Gobernaciones y Distrito Capital 2017

Durante los últimos doce meses esta de acuerdo con las siguientes afirmaciones:	Porcentaje %	Diferencia puntos porcentuales 2016-2017
Mi trabajo contribuyó al logro de los objetivos estratégicos de la entidad.	97,5	0,2
Me sentí orgulloso/a cuando dije que era un/a servidor/a público/a.	95,4	0,0
Me sentí feliz de trabajar en esta entidad.	94,2	1,0
La labor que desempeñé contribuyó a mi crecimiento profesional.	92,6	0,0
Recomendaría esta entidad como un buen lugar para trabajar.	92,3	0,7
Mis capacidades laborales se han aprovechado	84,2	1,3
Las tareas desempeñadas estimularon mi capacidad de innovación.	83,8	0,3
Me sentí conforme con la carga laboral asignada.**	78,2	

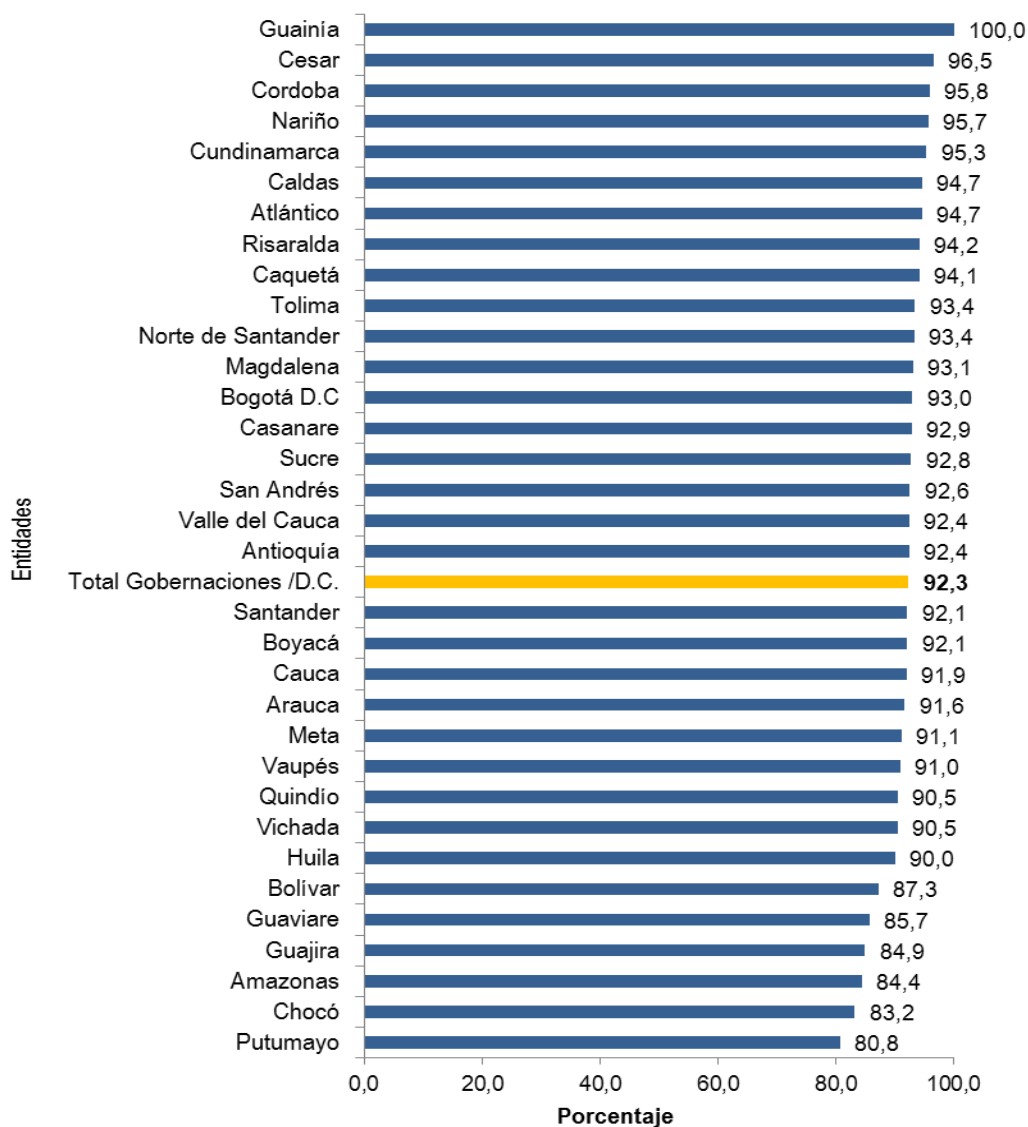
Fuente: DANE – EDID 2017

* Se incluye respuesta “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo”.

** Este enunciado no está disponible para el año anterior

El 92,3% de las y los servidores responden estar de acuerdo con la afirmación “recomendaría esta entidad como un buen lugar para trabajar”. La gobernación de Guainía es la entidad donde más servidores están de acuerdo con esta afirmación (100%); mientras que en la gobernación del Putumayo se registra el menor porcentaje de acuerdo con 80,8%.

Gráfico 2. Porcentaje de servidores/as que están de acuerdo* con la afirmación, “Durante los últimos doce meses, recomendaría su entidad como un buen lugar para trabajar”
Total Gobernaciones y Distrito Capital por entidades
2017



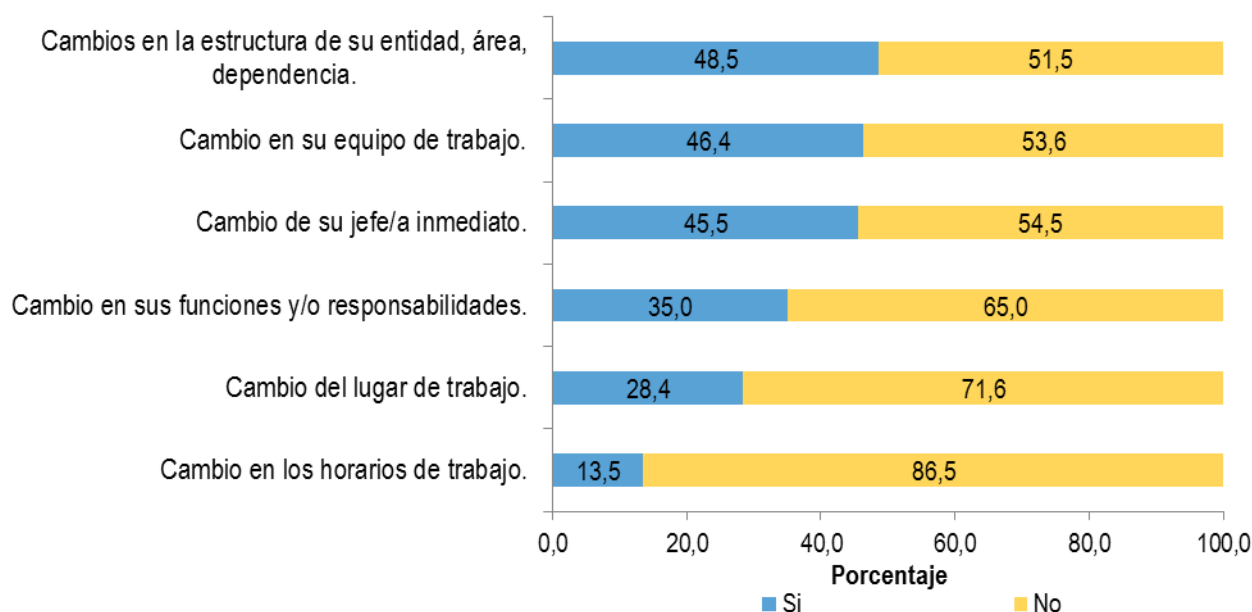
Fuente: DANE – EDID 2017

* Se incluye respuesta “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo”.

Al preguntar a las y los servidores por algunas situaciones experimentadas durante los últimos doce meses, 48,5% reportaron cambios en la estructura de su entidad, área o dependencia; 46,4% tuvieron cambios en su equipo de trabajo y 45,5% respondieron haber cambiado de jefe/a inmediato.

Gráfico 3. Porcentaje de servidores/as que ha experimentado alguna de las siguientes situaciones de cambio en las condiciones de trabajo en los últimos doce meses.

Total Gobernaciones y Distrito Capital
2017

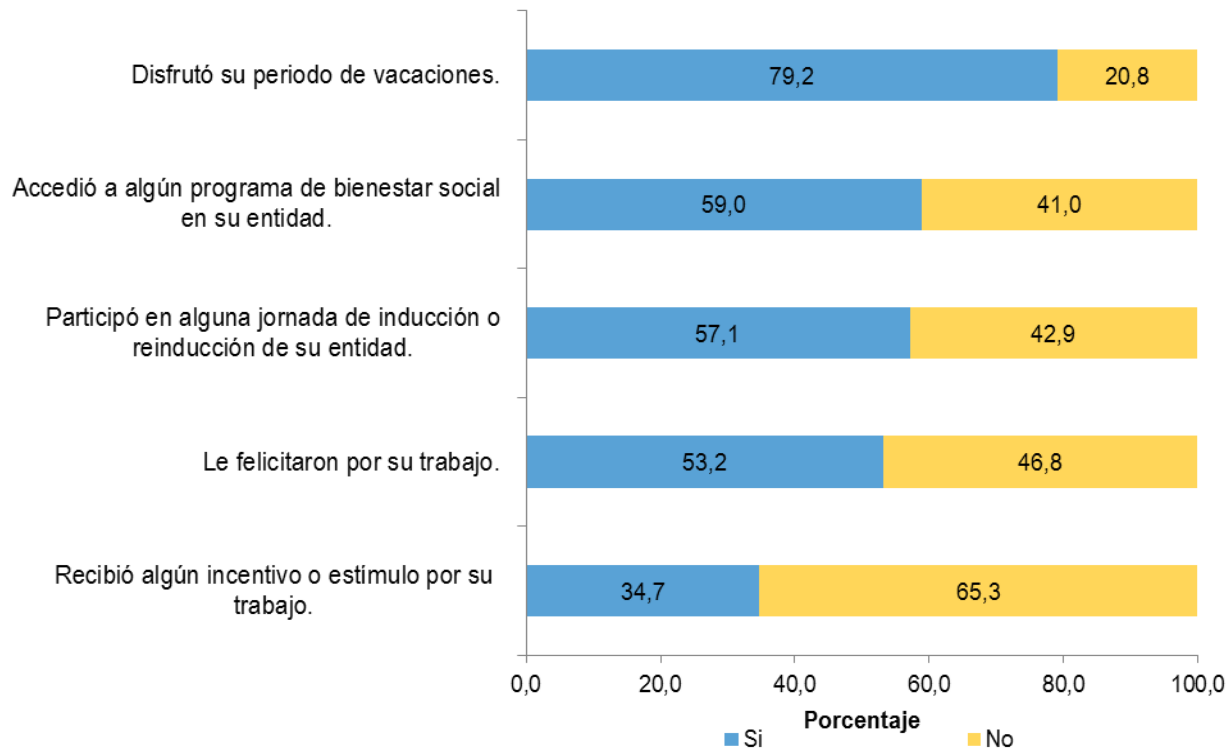


Fuente: DANE – EDID 2017

Con respecto a los beneficios recibidos en la entidad, 79,2% de las y los servidores manifestó haber disfrutado su periodo de vacaciones durante los últimos doce meses, el 59,0% afirmó que accedió a algún programa de bienestar social en su entidad. Por otra parte, el 57,1% de los servidores manifestó que participó en alguna jornada de inducción o reinducción en su entidad; el 53,2% manifestó haber recibido una felicitación por su trabajo; y el 34,7% recibió algún incentivo o estímulo por su trabajo.

Gráfico 4. Porcentaje de servidores/as que ha recibido alguno de los siguientes beneficios en los últimos doce meses.

Total Gobernaciones y Distrito Capital
2017



Fuente: DANE – EDID 2017

1.2. Administración de recursos

Con respecto a la percepción de las y los servidores frente a la disponibilidad de los recursos en su entidad, el 84,0% de las y los servidores está de acuerdo con que “contaron con la información necesaria para desempeñar su trabajo” y el 74,1% manifestó que “los espacios de trabajo fueron suficientes para desempeñar las labores asignadas”. La afirmación “las instalaciones cuentan con facilidades para personas en situación de discapacidad, mujeres gestantes y/o adultos mayores”, registró el menor porcentaje de acuerdo entre las y los servidores con 69,4%.

Gráfico 5. Porcentaje de servidores/as que están de acuerdo* con cada una de las siguientes afirmaciones sobre los recursos de su entidad en los últimos doce meses. Total Gobernaciones y Distrito Capital 2017

Durante los últimos doce meses esta de acuerdo con las siguientes afirmaciones:	Porcentaje %	Diferencia puntos porcentuales 2016-2017
Conté con la información necesaria para desempeñar mi trabajo.	84,0	2,0
Los espacios de trabajo fueron suficientes para desempeñar las labores asignadas.	74,1	-0,2
Las ayudas tecnológicas y de comunicación fueron suficientes para las tareas encomendadas	73,3	0,8
El suministro de implementos de trabajo fue suficiente para cumplir con las labores asignadas	70,2	-0,2
Las instalaciones contaron con facilidades para personas en situación de discapacidad, mujeres gestantes y/o adultos mayores.	69,4	2,1

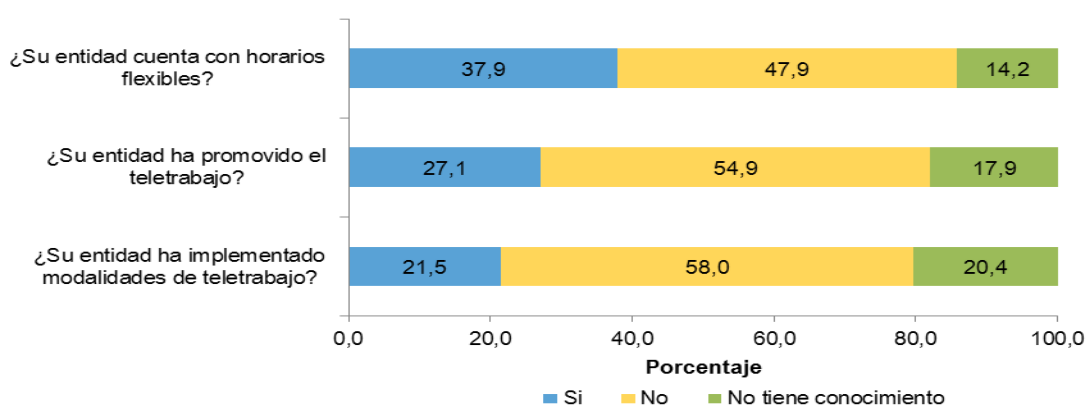
Fuente: DANE – EDID 2017

* Se incluye respuesta “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo”.

Frente al conocimiento de disposiciones legales implementadas por las entidades para mejorar la calidad de vida de sus trabajadores/as, el 37,9% de las y los servidores afirmó que sus entidades cuentan con horarios flexibles, 27,1% consideró que sus entidades han promovido el teletrabajo y el 21,5% que se han implementado modalidades de teletrabajo.

Gráfico 6. Porcentaje de servidores/as que conoce si en su entidad cuentan con disposiciones legales para mejorar la calidad de vida en el trabajo.

Total Gobernaciones y Distrito Capital
2017



Fuente: DANE – EDID 2017

Al indagar sobre el teletrabajo en las entidades territoriales, el 10,5% de las y los servidores manifestó haber recurrido a las tecnologías de la información para desempeñar sus actividades de manera no presencial.

Tabla 1. Distribución porcentual de servidores/as que responden a la pregunta “Durante los últimos doce meses ¿usted realizó alguna forma de teletrabajo en su entidad?”

Total Gobernaciones y Distrito Capital
2017

¿Realizó alguna forma de teletrabajo en su entidad?	Porcentaje %
Si	10,5
No	89,5
Total	100,0

Fuente: DANE – EDID 2017

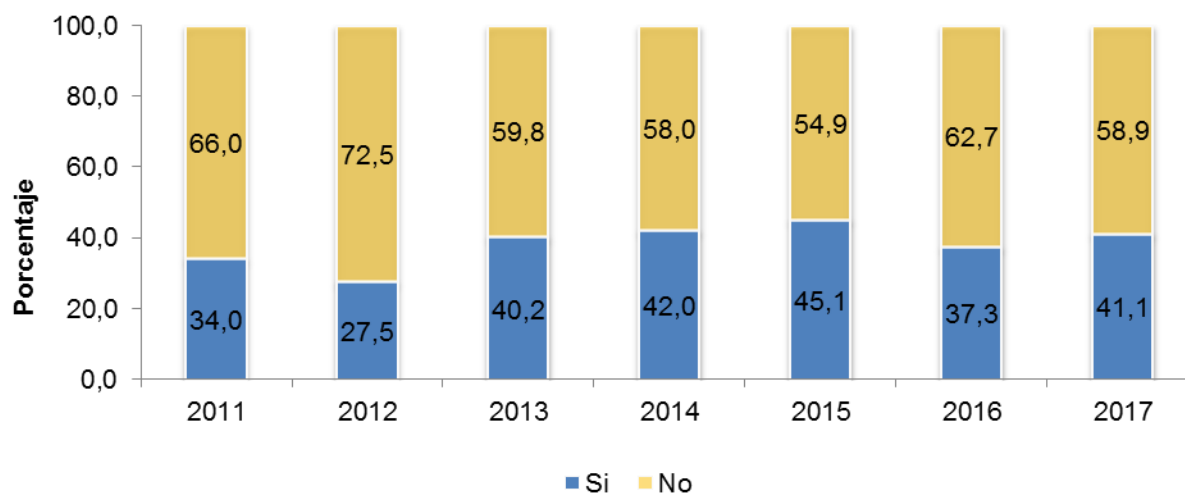
* Esta pregunta se incluyó a partir de 2017.

1.3. Rendición de cuentas

La EDID pregunta por la percepción de las y los servidores sobre las acciones de rendición de cuentas adelantadas en sus entidades. En el 2017, 41,1% de los servidores/as conocieron o participaron en alguna acción de rendición de cuentas de su entidad en los últimos 12 meses, registrándose un incremento de 3,8 puntos porcentuales con respecto al año anterior.

Gráfico 7. Distribución porcentual de servidores/as que responden a la pregunta “¿Durante los últimos doce meses, usted conoció o participó en alguna acción de rendición de cuentas de su entidad?”

Total Gobernaciones y Distrito Capital
2011 - 2017

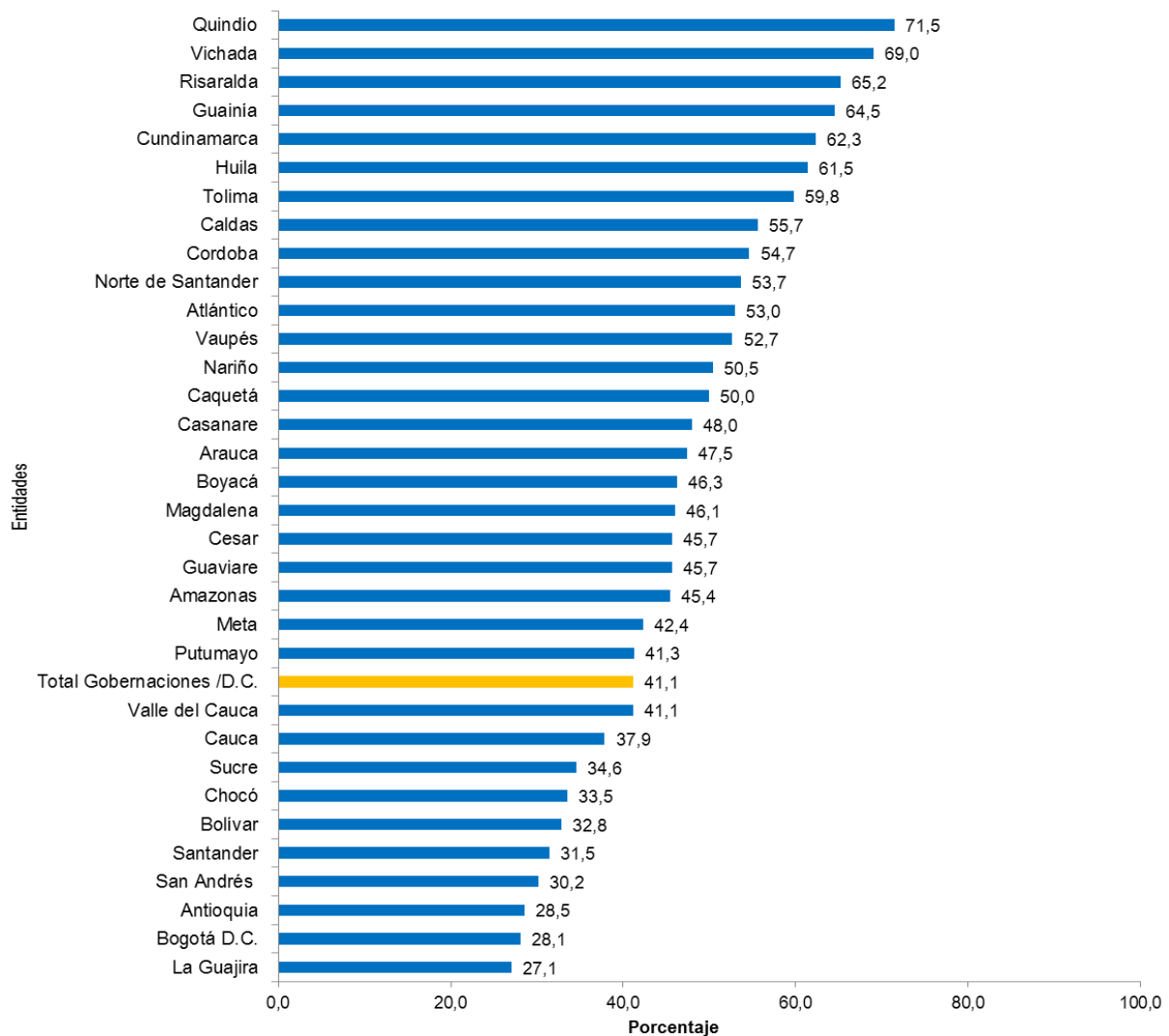


Fuente: DANE – EDID 2011 – 2017

En 2017, las gobernaciones de Quindío y Vichada son las entidades donde más servidores/as informaron conocer o haber participado en alguna acción de rendición de cuentas en su entidad en un 71,5% y 69,0% respectivamente. Por el contrario, los menores porcentajes de respuestas afirmativas se encuentran en la gobernación de La Guajira (27,1%) y en el Distrito Capital (28,1%).

Gráfico 8. Porcentaje de servidores que responden SI a la pregunta “¿Durante los últimos doce meses, usted conoció o participó en alguna acción de rendición de cuentas en su entidad?”

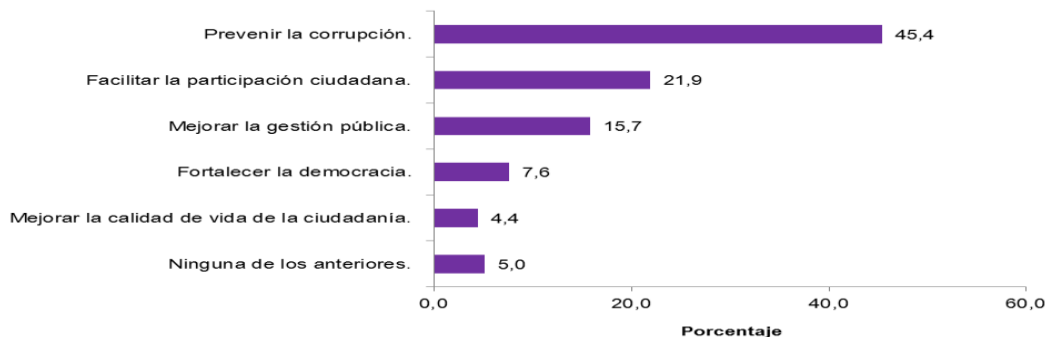
Total por Gobernaciones y Distrito Capital por entidades 2017



Fuente: DANE – EDID 2017

Con respecto a la Ley de transparencia y acceso a la información pública, las y los servidores afirman que el principal beneficio de esta ley es “prevenir la corrupción” (45,4%), seguido de “facilitar la participación ciudadana” (21,9%).

Gráfico 9. Distribución porcentual de servidores/as que responden ¿cuál considera que es el principal beneficio de la Ley de transparencia y acceso a la información pública? 2017



Fuente: DANE – EDID 2017

1.4. Servicio al ciudadano

En 2017 las y los servidores afirmaron que el canal de atención preferido por la ciudadanía que acude a sus entidades son las oficinas o puntos de atención presencial (67,4%), seguido del sitio web de las entidades (16,9%).

Gráfico 10. Distribución porcentual de servidores/as que responden ¿cuál considera que es el canal de atención preferido por la ciudadanía al momento de realizar un trámite o solicitar un servicio en su entidad?

Total Gobernaciones y Distrito Capital 2017

Canal de atención preferido por la ciudadanía al momento de realizar un trámite o solicitar un servicio en su entidad	Porcentaje %	Diferencia puntos porcentuales 2016-2017
Oficinas o puntos de atención presencial.	67,4	-3,5
Sitio web de la entidad (Internet).	16,9	0,6
Correo electrónico.	5,9	0,2
Línea telefónica de atención.	5,4	0,4
Aplicación móvil (App)*	2,3	
Correo postal-cartas.	2,1	-2,9

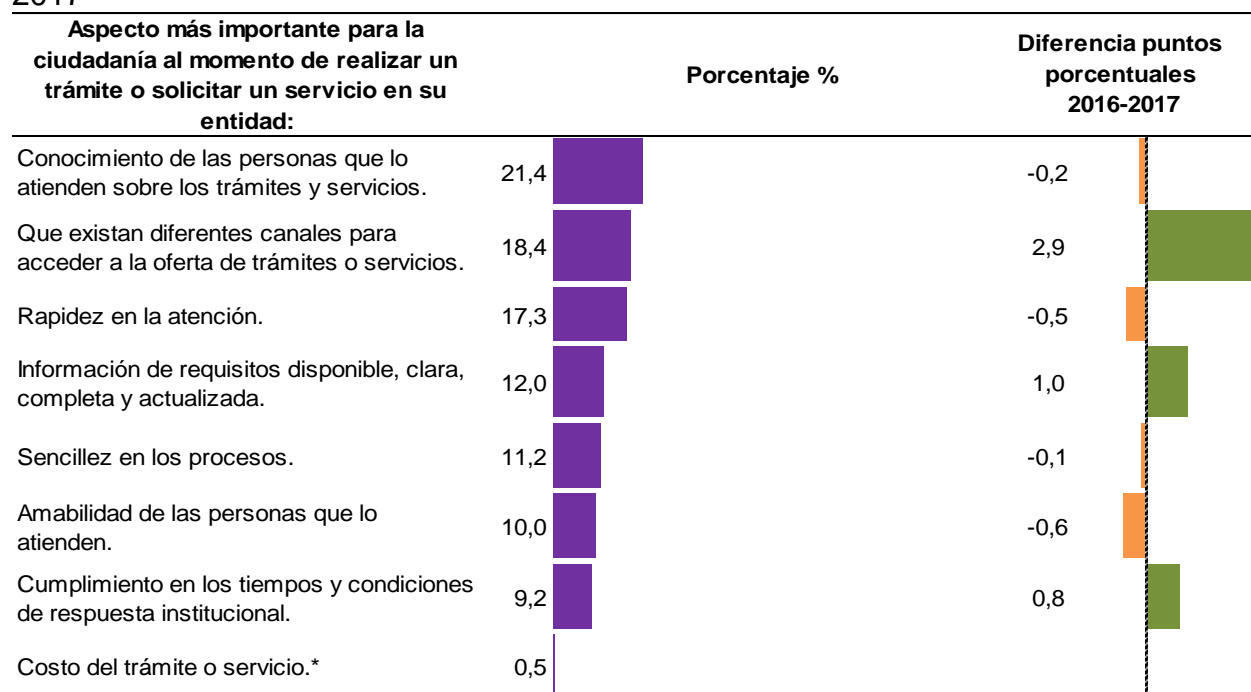
Fuente: DANE – EDID 2017

* Este enunciado no está disponible para el año anterior

Con respecto a los aspectos que las y los servidores perciben como más importantes para la ciudadanía al momento de realizar un trámite en sus entidades, priorizaron el “conocimiento de las personas que lo atienden sobre los trámites y servicios” (21,4%), seguido por que “existan diferentes canales para acceder a la oferta de trámites o servicios” (18,4%). Mientras que los aspectos que consideran menos importantes son el “costo del trámite o servicio” (0,5%) y el “cumplimiento en los tiempos y condiciones de respuesta institucional” (9,2%).

Gráfico 11. Distribución porcentual de servidores/as que responden a la pregunta, “¿cuál considera que es el aspecto más importante para la ciudadanía al momento de realizar un trámite o solicitar un servicio en su entidad?”

Total gobernaciones y Distrito Capital
2017



Fuente: DANE – EDID 2017

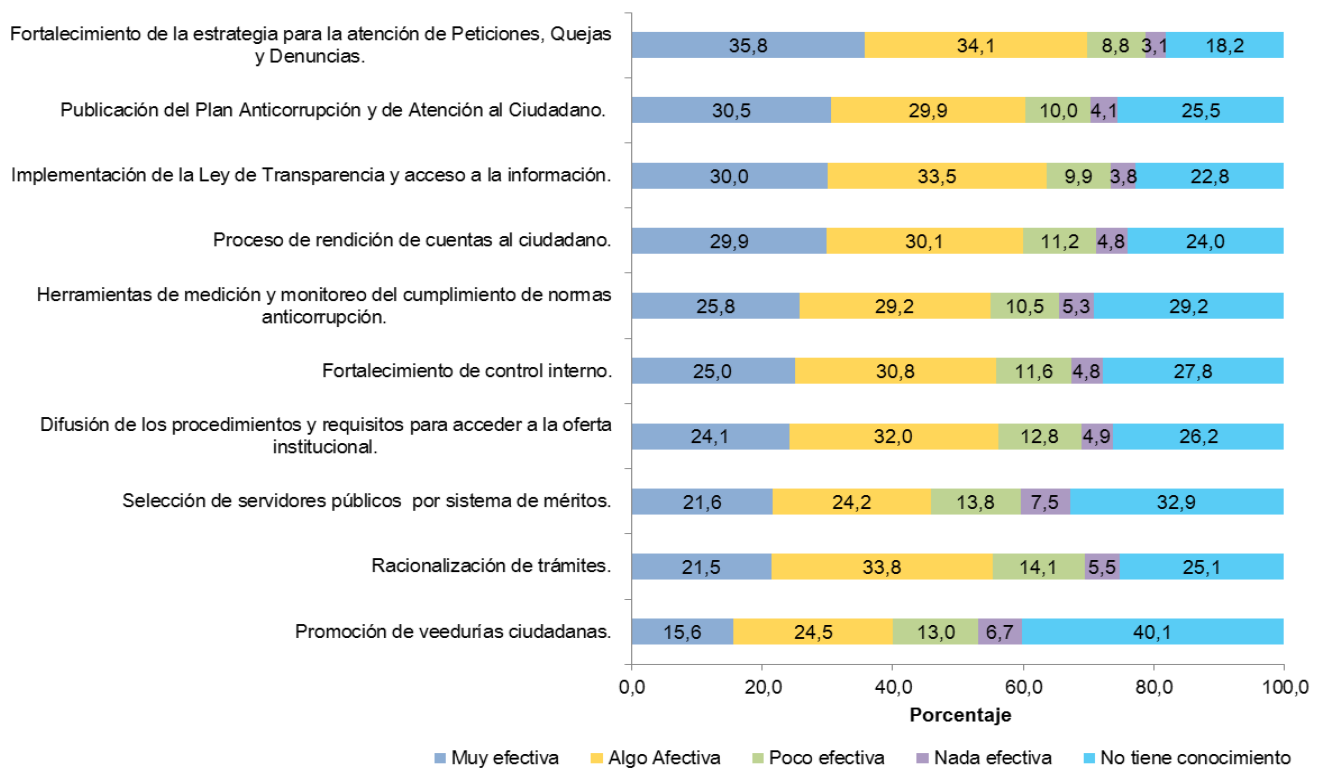
* Este enunciado no está disponible para el año anterior

1.5. Prevención de prácticas irregulares

Al indagar a las y los servidores por su percepción sobre la efectividad de algunas estrategias para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad, en un 35,8% se informó que el “fortalecimiento de la estrategia para la atención de peticiones, quejas y denuncias” es muy efectivo, seguido por la “publicación del Plan Anticorrupción y de atención al ciudadano” en un 30,5%.

Por otra parte, la estrategia sobre la que se reportó un mayor porcentaje de no conocimiento fue la “promoción de las veedurías ciudadanas” con 40,1%.

Gráfico 12. Porcentaje de servidores/as que responden a los enunciados de la pregunta, “Durante los últimos doce meses, ¿qué tan efectiva ha sido cada una de las siguiente estrategias para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?”
Total Gobernaciones y Distrito Capital
2017

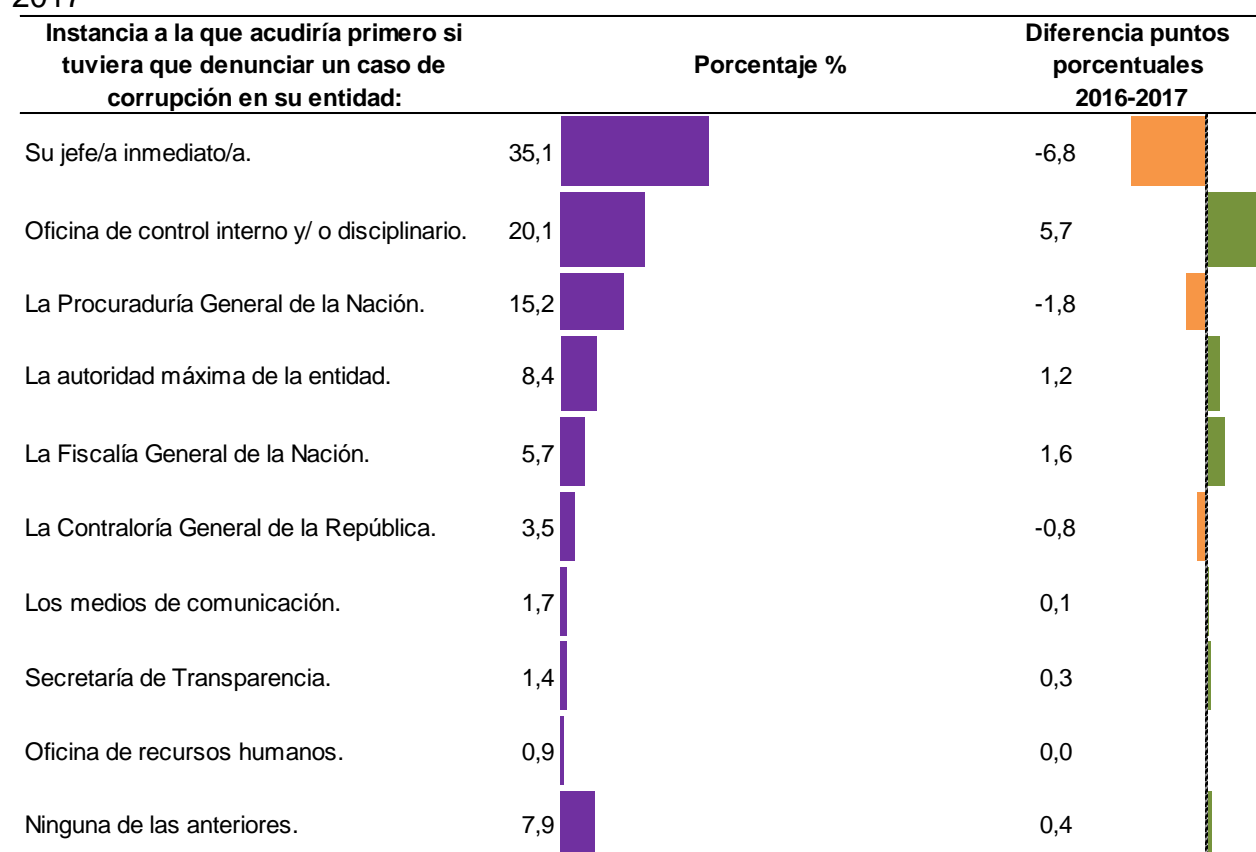


Fuente: DANE – EDID 2017

En caso de tener que denunciar un acto de corrupción la primera instancia a la que acudirían las y los servidores públicos sería su jefe/a inmediato (35,1%) seguido de la oficina de control interno y/o disciplinario (20,1%) y a la Procuraduría General de la Nación (15,2%).

Gráfico 13. Distribución porcentual de servidores/as que responden a la pregunta, “Si tuviera que denunciar un acto de corrupción que ocurriera en su entidad, ¿a qué instancia acudiría primero?”

Total Gobernaciones y Distrito Capital
2017

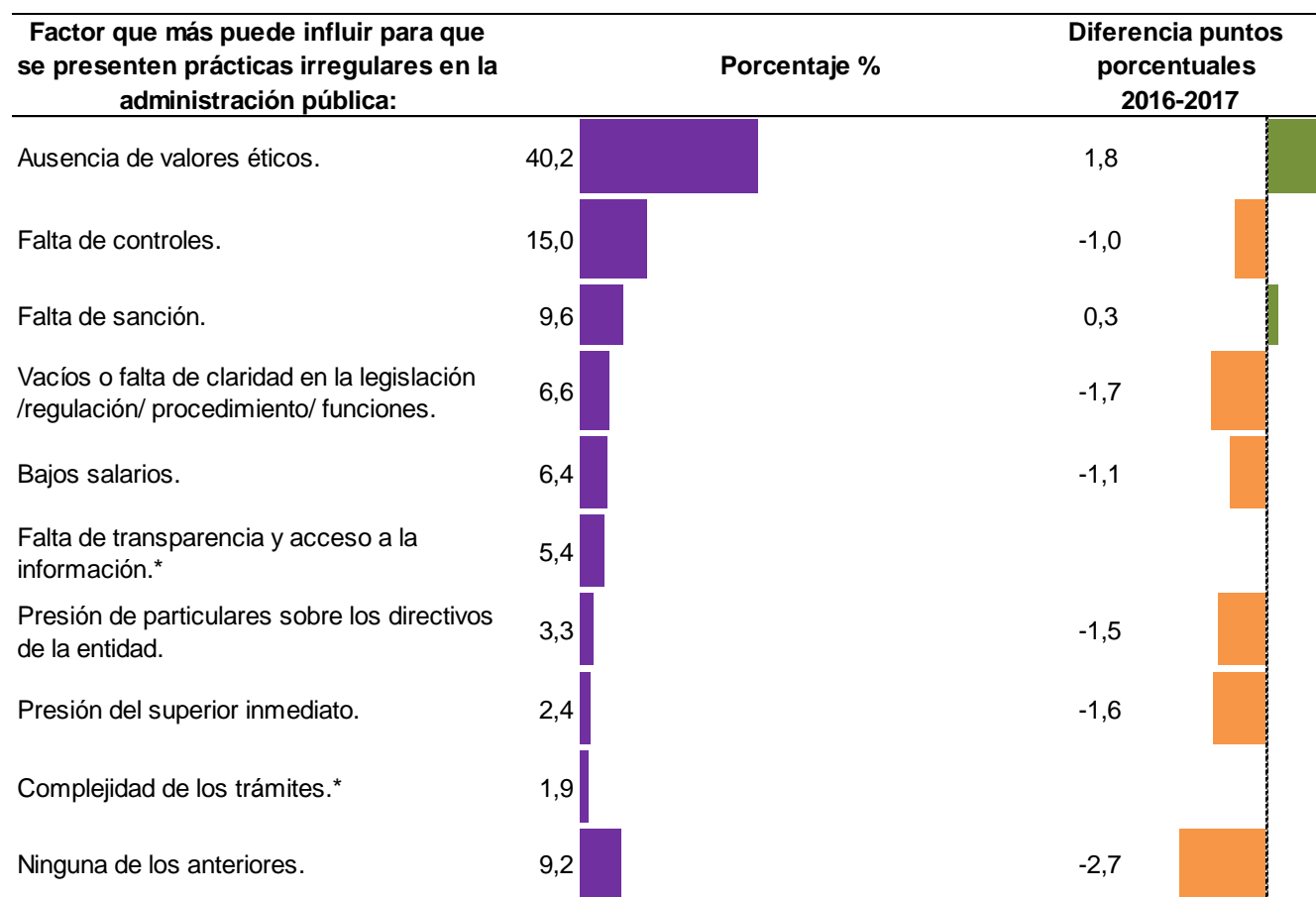


Fuente: DANE – EDID 2017

Por otro lado, las y los servidores consideran que los factores que más pueden influir para que se presenten prácticas irregulares en la administración pública son la ausencia de valores éticos (40,2%) y la falta de controles (15,0%).

Gráfico 14. Distribución porcentual de servidores/as que responden a la pregunta, “cuál es el factor que más puede influir para que se presenten prácticas irregulares en la administración pública?”

Total Gobernaciones y Distrito Capital
2017



Fuente: DANE – EDID 2017

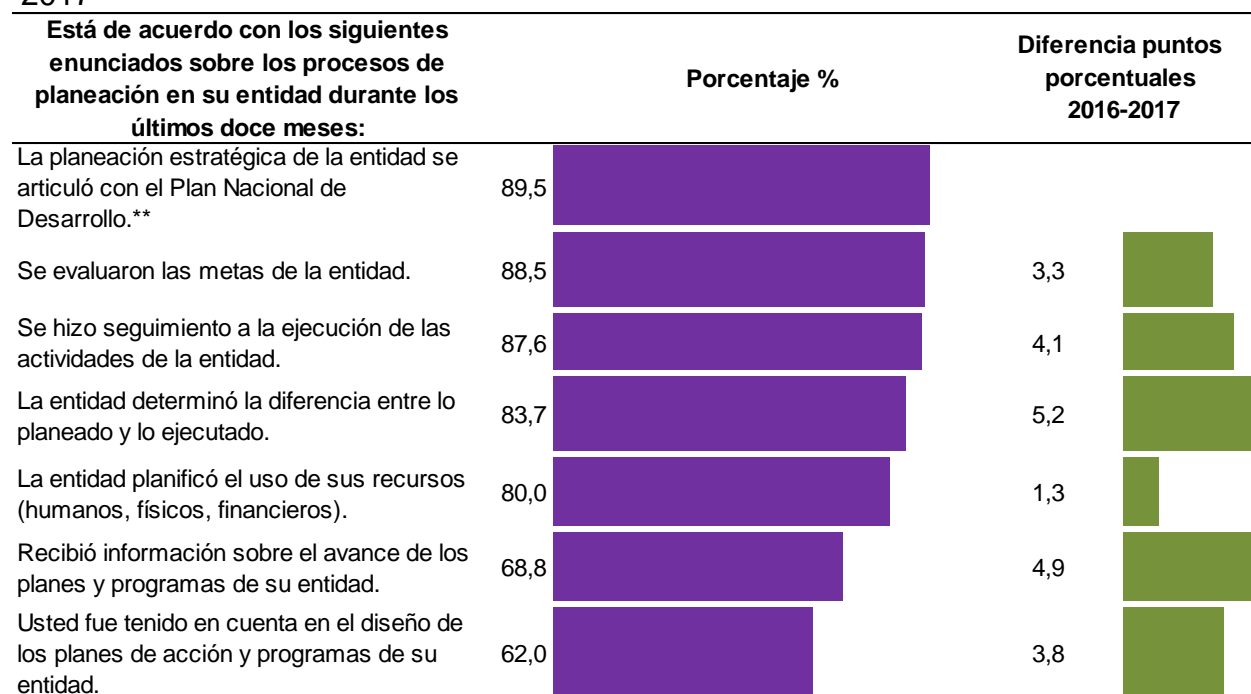
* Este enunciado no está disponible para el año anterior

1.6. Planeación y presupuesto

La EDID indagó por la percepción de las y los servidores públicos sobre la planeación de actividades y el uso de recursos en la entidad.

Los mayores porcentajes de acuerdo, con respecto a los procesos de planeación, corresponden a que “la planeación estratégica de la entidad se articuló con el Plan Nacional de Desarrollo” (89,5%) y que “evaluaron las metas de la entidad” (88,5%). Los menores porcentajes de acuerdo se encuentran en las afirmaciones “fue tenido en cuenta en el diseño de los planes de acción y programas de la entidad” (62,0%) y “recibió información sobre el avance de los planes y programas de la entidad” (68,8%).

Gráfico 15. Porcentaje de servidores/as que están de acuerdo* con cada uno de los enunciados sobre los procesos de planeación en su entidad durante los últimos doce meses. Total Gobernaciones y Distrito Capital 2017



Fuente: DANE – EDID 2017

* Se incluye respuesta “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo”.

** Este enunciado no está disponible para el año anterior

En cuanto a la gestión presupuestal, el 84,2% de las y los servidores está de acuerdo con que “los pagos a contratistas, proveedores o personal de planta fueron realizados oportunamente”; el 79,0% considera que “el presupuesto se ejecutó según los resultados esperados”; el 68,6% “recibieron información sobre las metas presupuestales de la entidad” y el 63,4% “periódicamente recibieron información sobre la ejecución presupuestal y el cumplimiento de metas”.

Gráfico 16. Porcentaje de servidores/as que están de acuerdo* con cada uno de los enunciados sobre la ejecución presupuestal en su entidad en los últimos doce meses. Total Gobernaciones y Distrito Capital 2017

Está de acuerdo con los siguientes enunciados sobre la ejecución presupuestal en su entidad en los últimos doce meses:	Porcentaje %	Diferencia puntos porcentuales 2016-2017
Los pagos a contratistas, proveedores o personal de planta fueron realizados oportunamente.	84,2	0,2
El presupuesto se ejecutó de acuerdo con los resultados esperados.	79,0	2,3
Recibieron información sobre las metas presupuestales de la entidad.	68,6	4,0
Periódicamente recibieron información sobre la ejecución presupuestal y el cumplimiento de metas.	63,4	4,9

Fuente: DANE – EDID 2017

* Se incluye respuesta “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo”.

Con respecto a la gestión por resultados de la entidad, 81,1% de las y los servidores manifestaron estar de acuerdo con que “los productos y servicios de su entidad se caracterizaron por su calidad” y el 77,6% considera que “la capacidad de la entidad para cumplir con sus metas ha mejorado”. Por su parte, el 45,6% considera que “el personal de planta fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas”.

Gráfico 17. Porcentaje de servidores/as que están de acuerdo* con los siguientes enunciados sobre la gestión por resultados de la entidad en los últimos doce meses. Total Gobernaciones y Distrito Capital 2017

Está de acuerdo con los siguientes enunciados sobre la gestión por resultados de la entidad en los últimos doce meses:	Porcentaje %	Diferencia puntos porcentuales 2016-2017
Los productos y servicios de la entidad se caracterizaron por su calidad.	81,1	3,9
La capacidad de la entidad para cumplir con sus metas ha mejorado.	77,6	0,3
La entidad cumplió con las principales metas establecidas.	76,9	2,4
La ciudadanía está satisfecha con los servicios y productos de la entidad.	71,4	1,8
El presupuesto fue suficiente para cumplir con las actividades planeadas.	58,1	3,5
El personal de planta fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas.	45,6	0,3

Fuente: DANE – EDID 2017

* Se incluye respuesta “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo”.

1.7. Planeación del desarrollo y participación ciudadana

El 69,5% de los servidores afirman que el Gobernador/Alcalde mayor y su equipo de trabajo “ha promovido la cooperación entre las autoridades municipales/locales del departamento/Distrito Capital”; el 68,0% que “ha promovido la interacción entre la nación y los municipios del departamento/Distrito Capital” y el 65,1% que “ha promovido la cooperación con el sector privado y la sociedad civil.”

Gráfico 18. Porcentaje de servidores/as que están de acuerdo* con cada enunciado de la afirmación: “la gestión del Gobernador/Alcalde mayor y su equipo de trabajo...”

Total Gobernaciones y Distrito Capital
2017

Está de acuerdo con los siguientes enunciados sobre la gestión del Gobernador/Alcalde mayor y su equipo de trabajo en los últimos doce meses:	Porcentaje %	Diferencia puntos porcentuales 2016-2017
Ha promovido la cooperación entre las autoridades municipales/locales del Departamento/Distrito Capital.	69,5	2,0
Ha promovido la interacción entre la Nación y los municipios/localidades del Departamento/ Distrito Capital.	68,0	2,0
Ha promovido la cooperación con el sector privado y la sociedad civil.	65,1	3,1

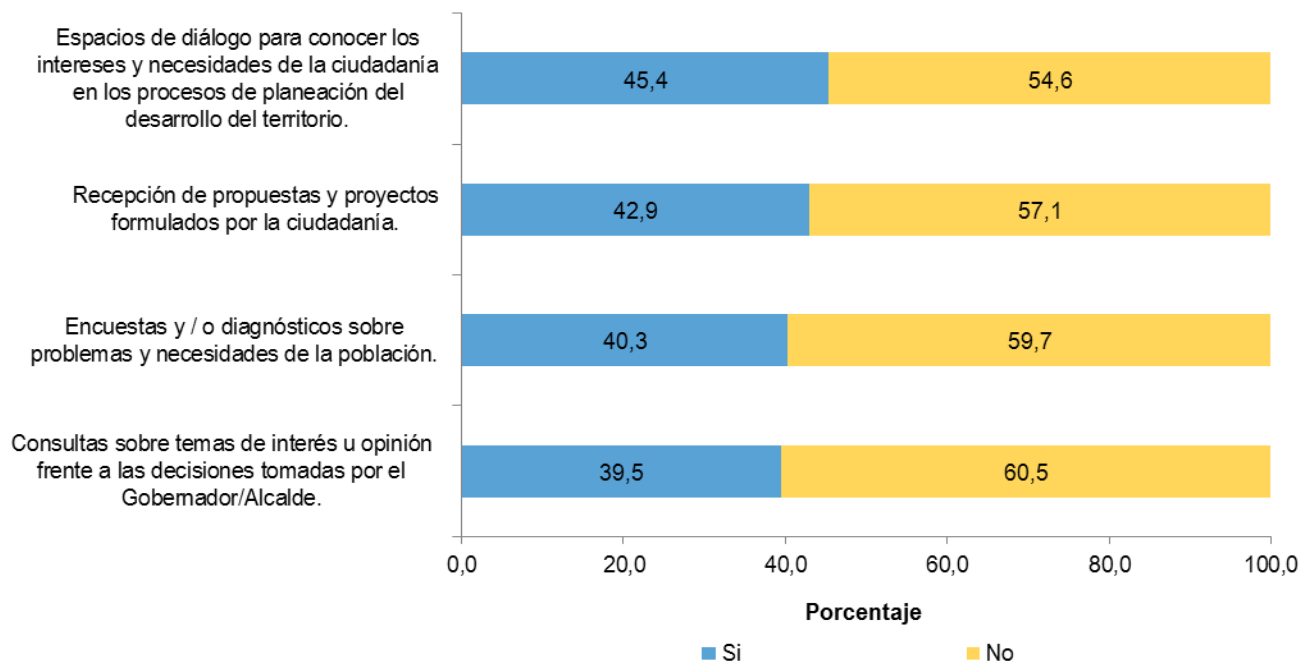
Fuente: DANE – EDID 2017

* Se incluye respuesta “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo”.

Frente a las acciones realizadas para promover la participación ciudadana que las y los servidores conocieron o en las que participaron, el mayor porcentaje de respuestas afirmativas corresponde a los “espacios de diálogo para conocer los intereses y necesidades de la ciudadanía en los procesos de planeación del desarrollo del territorio” (45,4%), mientras que las “consultas sobre temas de interés frente a las decisiones tomadas por el Gobernador/Alcalde”, presentan el menor porcentaje de respuestas afirmativas (39,5%).

Gráfico 19. Distribución porcentual de servidores/as que conocen o han participado en alguna de las siguientes acciones orientadas a promover la participación ciudadana en la gestión de la entidad durante los últimos doce meses.

Total Gobernaciones y Distrito Capital
2017



Fuente: DANE – EDID 2017

Ficha metodológica

Objetivo general

Conocer la percepción de las y los servidores de las entidades territoriales sobre el ambiente y el desempeño institucional en las 32 Gobernaciones y el Distrito Capital en las que prestan sus servicios.

Objetivos específicos

- Obtener información sobre la percepción de los servidores respecto al ambiente institucional de las gobernaciones y el Distrito Capital, a partir del conocimiento sobre el nivel existente de credibilidad en las reglas, en las políticas y frente a la suficiencia de los recursos.
- Recoger información sobre la percepción de las y los servidores de las entidades territoriales respecto al desempeño institucional de las entidades, a través del conocimiento sobre los logros alcanzados en gestión por resultados, rendición de cuentas, bienestar laboral y prácticas irregulares.
- Recoger información sobre la percepción de las y los servidores de las gobernaciones y el Distrito Capital respecto a la participación ciudadana y planeación del desarrollo de los departamentos.
- Generar indicadores de desarrollo institucional, que permitan clasificar las organizaciones en un momento dado y comparar su evolución a lo largo del tiempo.

Tipo de investigación

Encuesta por muestreo probabilístico.

Diseño muestral

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

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

Población objetivo

Servidores(as) públicos(as) de las entidades territoriales (libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y provisionales) que laboran en la administración central del

Departamento/Distrito Capital y tienen al menos seis meses de servicio en la entidad. En total 32 gobernaciones y Distrito Capital.

Marco estadístico

Cada año se solicita a la oficina de recursos humanos de cada una de las entidades, la lista de personal actualizada con información laboral de cada uno de los servidores(as).

En el año 2017 el marco estadístico fue conformado por 13.837 servidores(as) departamentales y del Distrito Capital.

Tamaño de muestra

Muestra seleccionada: 6.860 servidores públicos departamentales y del Distrito Capital.

Muestra efectiva: 6.493 servidores públicos departamentales y del Distrito Capital.

Método de recolección

La recolección de la encuesta se realiza mediante dos métodos:

- Principalmente por auto-diligenciamiento de un formulario electrónico a través del sitio web del DANE.
- Auto diligenciamiento a través de formulario físico.

Fecha de recolección

15 de julio a 15 de septiembre de 2017.

Periodicidad de recolección

Anual

Periodo de referencia

Últimos doce meses anteriores a la fecha de diligenciamiento.

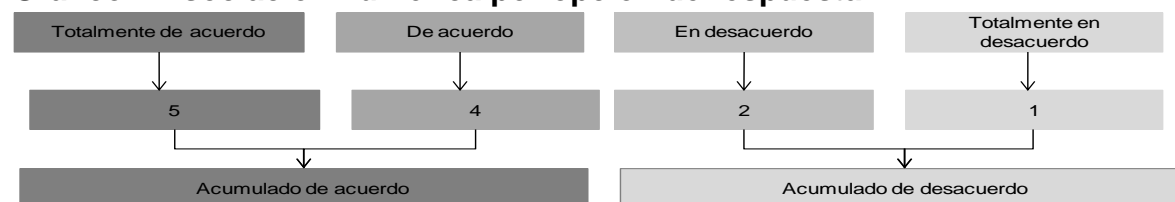
Tipos de variables

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

Presentación de resultados

En cada pregunta se indaga por el grado de acuerdo o desacuerdo frente a una afirmación. Para tal efecto cada opción de respuesta cuenta con una asociación numérica a través de la cual es posible cuantificar con un puntaje de uno a cinco las mediciones categóricas de cada variable. Posteriormente, con la asociación categórica se puede observar la distribución para cada variable así como para su acumulado, tal como se presenta en el siguiente gráfico.

Gráfico1. Asociación numérica por opción de respuesta



Fuente: DANE - EDID 2017

Glosario

Acciones para la rendición de cuentas al ciudadano: en términos políticos y de la estructura del Estado, la rendición de cuentas es el conjunto de estructuras (conjunto de normas jurídicas y de instituciones responsables de informar, explicar y enfrentar premios o sanciones por sus actos), prácticas (acciones concretas adelantadas por las instituciones, los servidores(as) públicos, la sociedad civil y la ciudadanía en general) y resultados (productos y consecuencias generados a partir de las prácticas) mediante los cuales, las organizaciones estatales y los servidores(as) públicos informan, explican y enfrentan premios o sanciones por sus actos a otras instituciones públicas, organismos internacionales, a la ciudadanía y la sociedad civil, quienes tienen el derecho de recibir información y explicaciones y la capacidad de imponer sanciones o premios, al menos simbólicos (Schedler 2004; Grant y Keohane 2005).

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

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

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

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

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

Nivel Asistencial: comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución. (Decreto 2489 de 2006 y Decreto 785 de 2005).

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

Proceso de rendición de cuentas al ciudadano: conjunto de normas, procedimientos, metodologías, estructuras, prácticas y resultados mediante los cuales, las entidades y los servidores públicos informan, explican y dan a conocer los resultados de su gestión a los ciudadanos.

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

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

Teletrabajo: forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o la prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador(a) y la empresa, sin requerirse su presencia física en un sitio específico de trabajo. (Artículo 2º de la Ley 1221 de 2008).

Racionalización de trámites: es el proceso que permite reducir los trámites, con el menor esfuerzo y costo para el usuario, a través de estrategias jurídicas administrativas o tecnológicas que implican: simplificación, estandarización, eliminación, automatización, adecuación o eliminación normativa, optimización del servicio, interoperabilidad de información pública y procedimientos administrativos orientados a facilitar la acción del ciudadano frente al Estado.

Sistema de Gestión de la Calidad: herramienta de gestión sistemática y transparente que permite dirigir y evaluar el desempeño institucional, en términos de calidad y satisfacción social en la prestación de los servicios a cargo de las entidades.

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.



@DANE_Colombia



/DANEColombia



/DANEColombia



DANEColombia

Si requiere información adicional, contáctenos a través del correo
contacto@dane.gov.co

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE)
Bogotá, D.C. / Colombia

www.dane.gov.co