

Departamento Administrativo Nacional de Estadística



Dirección de Regulación, Planeación,
Estandarización y Normalización
-DIRPEN-

**Guía de Interpretación de Resultados
Encuesta de Desempeño Institucional
-EDI-**

Agosto 2006

	GUÍA DE INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS COMPARATIVOS ENCUESTA DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL -EDI-		CÓDIGO: TS-EDI-GUI-01 VERSIÓN : 02 PÁGINA 1 FECHA: 01-08-06
	ELABORÓ: TEMÁTICA SOCIAL	REVISÓ: COORDINADOR DE PLANIFICACIÓN Y REGULACIÓN	APROBÓ : DIRECTOR DIRPEN

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	1
1. RESULTADOS GENERALES EN AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	3
2. RESULTADOS POR NIVEL Y ANTIGÜEDAD	5
2.1 NIVEL	5
2.2. ANTIGÜEDAD.....	7
3. RESULTADOS DE LA ESTRUCTURA DE GOBERNANZA	9
3.1 CONFIABILIDAD.....	9
3.2 PREVISIÓN	9
3.3 DISPONIBILIDAD	10
3.4 MONITOREO Y CONTROL	10
3.5 TRANSPARENCIA	10
3.6 RECONOCIMIENTO	11

INTRODUCCIÓN

A nivel nacional no disponemos una metodología que permita determinar el impacto de las distintas reformas en el sector público, en el desempeño de las entidades públicas, especialmente en términos de la lucha contra la corrupción. A ello se suma, la falta de conocimiento, información y estadísticas periódicas que permitan hacer evaluación y seguimiento sobre aquellas características de las organizaciones que impiden la obtención de una mayor efectividad, eficiencia y sostenibilidad en la gestión pública.

La Encuesta de Desempeño Institucional (EDI), deriva en la organización de los datos en una serie de Informes de Resultado sobre el Ambiente y Desempeño de las entidades durante los 12 meses previos a la realización de la encuesta. Los resultados se entregan



partiendo de lo general hasta lo particular

Inicialmente, presenta una visión general de ambas variables y sus respectivos componentes en los cuadros de salida 1 y 2. Luego muestra el resultado de las variables y sus componentes discriminados por nivel y antigüedad en los cuadros de salida 3, 4, 5 y 6.

Finalmente, expone la estructura de *gobernanza*¹ de las entidades a través de un conjunto de preguntas representativas, con el fin de mostrar la distribución de respuesta entre las cinco opciones planteadas en el formulario. A partir de esa información se identifican los aspectos positivos y negativos de la entidad en el último año. Esta información se reúne en los cuadros de salida 7 a 16

Esta estructura apoya la formulación de políticas, tanto a nivel de todo el sector público como en el ámbito de cada entidad pública para emprender acciones preventivas y correctivas.

La presente guía, que se pone a disposición de los clientes de la EDI y del equipo técnico y de apoyo interno, resume la forma de interpretar los resultados por cada cuadro de salida contemplado en los informes.

Con el fin de orientarlos en la interpretación de los hallazgos, tengan en cuenta los siguientes parámetros:

- a) **Zona de neutralidad o indiferencia:** Si el resultado se encuentra entre 2.5 y 3,5, implica que la entidad tiende a ser indiferente o no percibe claramente un cambio en ambiente o desempeño institucional o en sus respectivos componentes.
- b) **Zona de Concordancia Parcial:** Si el resultado se encuentra entre 3.51 y 4.5, es un indicio de que para la entidad, en promedio, existe una moderada percepción de que ha mejorado el ambiente o el desempeño y sus respectivos componentes.
- c) **Franja de Acuerdo Total:** Si el resultado se localiza entre 4.51 y 5.00, existe una elevada percepción de que el ambiente o el desempeño institucional, así como sus respectivos componentes, han mejorado.

Este documento consta de tres partes. En la primera parte, encontramos la interpretación de los resultados generales en Ambiente y Desempeño. En la segunda, los resultados por nivel y antigüedad. En la última, los aspectos positivos y negativos de la estructura de *gobernanza* de cada entidad.

¹ Capacidad de una entidad para implementar y monitorear los cambios de política internos y externos dirigidos al funcionamiento del sector público.



1. RESULTADOS GENERALES EN AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

CONCEPTO	CASOS	INTEPRETACIÓN DEL CUADRO 3.1
Ambiente Institucional	El resultado de la entidad esta en la franja de indiferencia y el sector o el Total Nacional se ubican en la misma franja o en la zona de acuerdo parcial o en la misma franja.	La entidad se mantiene como un organismo dependiente , en el sentido de que no es proclive al cambio, no desarrolla reglas y normas propias, y no tiene conciencia de que las soluciones se generan a nivel interno.
Ambiente Institucional	El resultado de la entidad esta en la franja de acuerdo parcial y el sector el o el Total Nacional se ubican en la zona de indiferencia	La entidad probablemente se está transformando parcialmente en un organismo independiente , en el sentido de que es proclive al cambio, desarrolla reglas y normas propias, y tiene conciencia de que las soluciones se generan a nivel interno.
Ambiente Institucional	El resultado de la entidad esta en la franja de acuerdo total y el sector el o el Total Nacional se ubican en la zona de indiferencia	La entidad probablemente se está transformando con mayor dinamismo en un organismo independiente , en el sentido de que se adapta con facilidad al cambio, desarrolla reglas y normas propias, y tiene conciencia de que las soluciones se generan a nivel interno.



**GUÍA DE INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS
COMPARATIVOS
ENCUESTA DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL
-EDI-**

CÓDIGO: TS-EDI-GUI-01
VERSIÓN : 02
PÁGINA 4
FECHA: 01-08-06

CONCEPTO	CASOS	INTEPRETACIÓN DEL CUADRO 3.2
Desempeño institucional	El resultado de la entidad esta en la franja de neutralidad e indiferencia , mientras el sector y el Total Nacional en la zona de acuerdo parcial o en la misma franja.	La entidad probablemente permanece como un organismo dependiente , en el sentido de que no tiende a adquirir nuevas capacidades organizacionales (monitoreo, comunicación e inserción social) y no dedica toda su energía en el desarrollo de su agenda.
Desempeño institucional	El resultado de la entidad esta en la franja de acuerdo parcial , mientras el sector y el Total Nacional en la zona de neutralidad o indiferencia	La entidad probablemente se está transformando paulatinamente en un organismo independiente , en el sentido de que es proclive a adquirir nuevas capacidades (monitoreo, comunicación e inserción social) e invierte toda su energía en el desarrollo de su agenda.
Desempeño institucional	El resultado de la entidad esta en la franja de acuerdo total , mientras el sector y el Total Nacional en la zona de neutralidad o indiferencia	La entidad probablemente tiende a convertirse con mayor dinamismo en un organismo independiente , en el sentido de que es más autónoma, puesto que aprovecha cabalmente sus capacidades organizacionales (en monitoreo y vigilancia, comunicación e inserción social) e invierte toda su energía en el desarrollo de su agenda.

2. RESULTADOS POR NIVEL Y ANTIGÜEDAD

2.1 NIVEL

CONCEPTO	CASOS	INTEPRETACIÓN DEL CUADRO 4.1
Ambiente Institucional	El resultado de los directivos y profesionales se localiza en la franja de indiferencia.	No se puede establecer si están surgiendo problemas de acción colectiva, entre ellos el riesgo moral y la selección adversa.
Ambiente Institucional	El resultado de los directivos tiende a la zona de acuerdo parcial , pero los profesionales y técnicos se localizan en la franja de indiferencia ,	Mayor posibilidad de que se estén dando problemas de acción colectiva, entre ellos el riesgo moral y la selección adversa.
Ambiente Institucional	El resultado de los directivos tiende a la franja de indiferencia , pero los profesionales y técnicos se localizan en la zona de acuerdo parcial	Dificultades por parte de los directivos para aprovechar la mejor disposición al cambio institucional que exhiben los profesionales. Esto puede socavar la moral de los segundos funcionarios y aumenta la posibilidad de que el futuro puedan surgir problemas de acción colectiva. Si los profesionales tienden a responder dentro de la franja de acuerdo total, esta dificultad se amplía.
Ambiente Institucional	El resultado de los directivos tiende a la zona de acuerdo total , pero los profesionales y técnicos se localizan en la franja de indiferencia ,	A pesar de que los directivos perciban una entidad que va ganando en independencia, se mantienen incentivos que conducen a la presencia de problemas de acción colectiva, entre ellos el riesgo moral y la selección adversa. Nota: Si los profesionales se acercan a la zona de acuerdo parcial, los problemas de acción colectiva son menores pero subsisten, quizás porque se han reducido en unos procesos mientras en otros empiezan a surgir.



**GUÍA DE INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS
COMPARATIVOS
ENCUESTA DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL
-EDI-**

CÓDIGO: TS-EDI-GUI-01
VERSIÓN : 02
PÁGINA 6
FECHA: 01-08-06

CONCEPTO	CASOS	INTEPRETACIÓN DEL CUADRO 4.2
Ambiente Institucional	El resultado de los directivos y profesionales se localiza en la franja de indiferencia .	No es posible establecer las diferencias de familiarización entre los cargos con los mecanismos de innovación institucional (dirigidos a la evaluación del desempeño, la transparencia y la satisfacción de los funcionarios). En otros términos, independientemente del cargo que desempeñen, los funcionarios avalan el <i>statu quo</i> de las directrices que rigen sus procesos.
Ambiente Institucional	El resultado de los directivos tiende a la zona de acuerdo parcial , pero los profesionales y técnicos se localizan en la franja de indiferencia ,	Señal de que los intereses entre directivos y profesionales están parcialmente desalineados, en términos de la apropiación e identificación con los mecanismos de innovación institucional, lo cual impide que los mismos surtan algún efecto esperado: mayor monitoreo del desempeño, mayor visibilidad y transparencia, mayor apreciación de la entidad por parte de los funcionarios.
Ambiente Institucional	El resultado de los directivos tiende a la franja de indiferencia , pero los profesionales y técnicos se localizan en la zona de acuerdo parcial	Falta de aprovechamiento por parte de los directivos del mayor interés de los profesionales por implementar los mecanismos de innovación institucional. La ausencia de liderazgo conduce a que en el mediano plazo los profesionales pierdan el interés, afectando la posibilidad de que los mecanismos de innovación generen mejoras en gestión por resultados, rendición de cuentas y bienestar laboral. Si la respuesta de los profesionales tienden a la zona de acuerdo total esta dificultad se profundiza.
Ambiente Institucional	El resultado de los directivos tiende a la zona de acuerdo total , pero los profesionales y técnicos se localizan en la franja de indiferencia ,	Indicio de que los intereses entre directivos y profesionales están totalmente desalineados, en términos de la apropiación e identificación con los mecanismos de innovación institucional, lo cual impide que los mismos generen, a cabalidad, los efectos esperados.

2.2. ANTIGÜEDAD

CONCEPTO	CASOS	INTEPRETACIÓN DEL CUADRO 5.1
Ambiente Institucional	El resultado de los funcionarios con mayor antigüedad y los jóvenes se localiza en la franja de indiferencia.	La entidad permanece satisfecha con las directrices que se toman para regular sus procesos característicos (contratación, administración y disposición de los recursos humanos. físicos y presupuestales).
Ambiente Institucional	El resultado de los funcionarios con más experiencia tiende a la zona de acuerdo parcial , pero los de menor experiencia se localizan en la franja de indiferencia,	Mejoras en la disposición de la entidad a implementar los cambios Institucionales (aquellos dirigidos al fortalecimiento de las reglas en contratación y administración del recursos humano, al apalancamiento de las políticas y de los recursos físicos, presupuestales y humanos)
Ambiente Institucional	El resultado de los funcionarios con más experiencia tiende a la franja de indiferencia, pero los de menor experiencia se localizan en la zona de acuerdo parcial	Esto es un indicio de una elevada disposición al cambio institucional por parte de los funcionarios jóvenes, que no coincide con su efectividad al interior de la entidad, debido a que los más experimentados no son favorables a un mejoramiento en ese sentido. Tal sesgo se amplifica si los funcionarios con menos experiencia tiende a responder en la zona de acuerdo total.
Ambiente Institucional	El resultado de los funcionarios con más experiencia tiende a la zona de acuerdo total , pero los de menor experiencia se localizan en la franja de indiferencia,	Plena disposición de la entidad a implementar los cambios Institucionales. Si los funcionarios jóvenes se acercan a la franja de acuerdo parcial y así sucesivamente, es una muestra de una entidad que ha propiciado la coordinación social.



**GUÍA DE INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS
COMPARATIVOS
ENCUESTA DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL
-EDI-**

CÓDIGO: TS-EDI-GUI-01
VERSIÓN : 02
PÁGINA 8
FECHA: 01-08-06

CONCEPTO	CASOS	INTEPRETACIÓN DEL CUADRO 5.2
Desempeño Institucional	El resultado de los funcionarios con mayor antigüedad y los jóvenes se localiza en la franja de indiferencia.	La entidad considera que las innovaciones institucionales no generan impacto en el bienestar de los funcionarios y de la ciudadanía.
Desempeño Institucional	El resultado de los funcionarios con más experiencia tiende a la zona de acuerdo parcial , pero los de menor experiencia se localizan en la franja de indiferencia,	Mayor posibilidad de que la entidad ha generado algún mejoramiento del bienestar social, en términos de reconocimiento y reputación de los funcionarios, e indirectamente de satisfacción de la ciudadanía y de la entidad al momento de divulgar información sobre sus procesos organizacionales.
Desempeño Institucional	El resultado de los funcionarios con más experiencia tiende a la franja de indiferencia , pero los de menor experiencia se localizan en la zona de acuerdo parcial	Esto es una señal de que los funcionarios jóvenes perciben cierto impacto en el bienestar de los funcionarios y la ciudadanía. Sin embargo, la efectividad de la implementación de las innovaciones institucionales queda en duda, puesto que los más experimentados, consideran que su impacto es nulo.
Desempeño Institucional	El resultado de los funcionarios con más experiencia tiende a la zona de acuerdo total , pero los de menor experiencia se localizan en la franja de indiferencia,	Mayor posibilidad de que la entidad ha generado un mejoramiento sustancial en el bienestar de los funcionarios y de la ciudadanía. Si los funcionarios jóvenes se acercan a la franja de acuerdo parcial y así sucesivamente, tenemos un indicio de que la entidad es un lugar propicio para la movilidad social.



3. RESULTADOS DE LA ESTRUCTURA DE GOBERNANZA

3.1 CONFIABILIDAD

CAPÍTULO/ PROCESO/ SENTENCIAS	CASOS	INTEPRETACIÓN	CUADRO DE SALIDA
Credibilidad en las Reglas. Administración del Recurso Humano. (9b, 9d)	Si la mayoría de los funcionarios seleccionó las opciones de respuesta Totalmente de Acuerdo y De Acuerdo.	El proceso depende de interferencias políticas y personalistas. Aspecto negativo.	6.1
Credibilidad en las Reglas. Contratación. (11 a, 11b)	Si la mayoría de los funcionarios seleccionó las opciones de respuesta Totalmente de Acuerdo y De Acuerdo.	El proceso depende de interferencias políticas y personalistas. Aspecto negativo.	6.2

CAPÍTULO/ PROCESO/ SENTENCIAS	CASOS	INTEPRETACIÓN	CUADRO DE SALIDA
Credibilidad en las Políticas. Políticas Estratégicas. (18b, 18d, 18e, 18f, 18g)	Si la mayoría de los funcionarios seleccionó las opciones de respuesta Muy Efectiva y Efectiva.	Las políticas se están implementando adecuadamente y la entidad se esta apropiando de ellas. Aspecto positivo.	6.3

3.2 PREVISIÓN

CAPÍTULO/ PROCESO/ SENTENCIAS	CASOS	INTEPRETACIÓN	CUADRO DE SALIDA
Credibilidad en las Reglas. Administración del Recurso Humano. (10a-10e)	Si la mayoría de los funcionarios seleccionó las opciones de respuesta Totalmente de Acuerdo y De Acuerdo.	El proceso se lleva a cabo mediante procedimientos previsibles. Aspecto Positivo.	6.4



3.3 DISPONIBILIDAD

CAPÍTULO/ PROCESO/ SENTENCIAS	CASOS	INTEPRETACIÓN	CUADRO DE SALIDA
Credibilidad Frente los Recursos. Humanos, Físicos y Presupuestales. (19a,19c y 19g)	Si la mayoría de los funcionarios seleccionó las opciones de respuesta Totalmente de Acuerdo y De Acuerdo.	Los recursos se canalizan con facilidad para las tareas normales y extraordinarias. Aspecto Positivo.	6.5

3.4 MONITOREO Y CONTROL

CAPÍTULO/ PROCESO/ SENTENCIAS	CASOS	INTEPRETACIÓN	CUADRO DE SALIDA
Gestión por Resultados. Sistema de Evaluación del Desempeño. (20a, 20e, 20f, 20j)	Si la mayoría de los funcionarios seleccionó las opciones de respuesta Totalmente de Acuerdo y De Acuerdo.	Las tareas de los funcionarios se orientan al cumplimiento de los objetivos misionales y estratégicos. Aspecto Positivo.	6.6

3.5 TRANSPARENCIA

CAPÍTULO/ PROCESO/ SENTENCIAS	CASOS	INTEPRETACIÓN	CUADRO DE SALIDA
Rendición de Cuentas. Calidad de la Información. (21a, 21c)	Si la mayoría de los funcionarios seleccionó las opciones de respuesta Totalmente de Acuerdo y De Acuerdo.	La información que se entrega a los ciudadanos facilita su interpretación y la agencia de los ciudadanos. Aspecto Positivo.	6.7



**GUÍA DE INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS
COMPARATIVOS
ENCUESTA DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL
-EDI-**

CÓDIGO: TS-EDI-GUI-01
VERSIÓN : 02
PÁGINA 11
FECHA: 01-08-06

CAPÍTULO/ PROCESO/ SENTENCIAS	CASOS	INTEPRETACIÓN	CUADRO DE SALIDA
Rendición de Cuentas. Audiencias Públicas. (23a, 23b, 23e)	Si la mayoría de los funcionarios seleccionó las opciones de respuesta Totalmente de Acuerdo y De Acuerdo.	Las audiencias públicas mejoran el desempeño de la entidad. Aspecto Positivo.	6.8

CAPÍTULO/ PROCESO/ SENTENCIAS	CASOS	INTEPRETACIÓN	CUADRO DE SALIDA
Rendición de Cuentas. Denuncia de Prácticas Indebidas. (27a, 27b, 27c, 27f)	Si la mayoría de los funcionarios seleccionó las opciones de respuesta Totalmente de Acuerdo y De Acuerdo.	Existe una baja disposición a denunciar hechos de corrupción en la entidad. Aspecto Negativo.	6.9

3.6 RECONOCIMIENTO

CAPÍTULO/ PROCESO/ SENTENCIAS	CASOS	INTEPRETACIÓN	CUADRO DE SALIDA
Bienestar Laboral. Valoración del Funcionario por parte de la entidad. (28c, 28e, 28 h)	Si la mayoría de los funcionarios seleccionó las opciones de respuesta Totalmente de Acuerdo y De Acuerdo.	Existe una elevada apreciación de la labor desempeñada por los funcionarios. Aspecto Positivo.	6.10



**GUÍA DE INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS
COMPARATIVOS
ENCUESTA DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL
-EDI-**

CÓDIGO: TS-EDI-GUI-01
VERSIÓN : 02
PÁGINA 12
FECHA: 01-08-06

CAPÍTULO/ SENTENCIAS	PROCESO/	CASOS	INTEPRETACIÓN	CUADRO DE SALIDA
Bienestar Laboral. Valoración de la Entidad por parte del Funcionario. (28c, 28e, 28 h)		Si la mayoría de los funcionarios seleccionó las opciones de respuesta Totalmente de Acuerdo y De Acuerdo.	Existe una elevada apreciación de la entidad como un espacio para el desarrollo personal del funcionario. Aspecto Positivo.	6.11