



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
NACIONAL DE ESTADÍSTICA

**AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL 2005.
CAMARA DE REPRESENTANTES**

DIRPEN
Dirección de Regulación,
Planeación, Normalización y Estandarización

Bogotá, Septiembre de 2006

TABLA DE CONTENIDO

INDICE DE GRAFICOS	3
INDICE DE TABLAS	4
INTRODUCCIÓN	5
1. GENERALIDADES DE LA ENCUESTA DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL 2005 (EDI 2005)	6
2. METODOLOGÍA DE PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	7
2.1. MARCO CONCEPTUAL.....	8
2.1. 1. OBJETIVO DE LA ENCUESTA.....	8
2.1.1.1. OBJETIVO GENERAL.....	8
2.1.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
2.1.2 PRINCIPIO ORIENTADOR DEL DISEÑO.....	8
2.1.3. MARCO CONCEPTUAL.....	8
2.1.3.1. PRIMER CONCEPTO: AMBIENTE INSTITUCIONAL.....	9
2.1.3.2 SEGUNDO CONCEPTO: DESEMPEÑO INSTITUCIONAL.....	9
2.1.4. CRITERIOS PARA LA ORGANIZACIÓN TEMÁTICA.....	10
2.1.5 AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL POR NIVEL Y ANTIGUEDAD	10
2.1.6 LA GOBERNANZA Y EL CAMBIO ORGANIZACIONAL.....	11
2.2 PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN DE LA EDI 2005	12
3. RESULTADOS GENERALES PARA LA CAMARA DE REPRESENTANTES. EDI 2005	14
3.1 TRIADAS DE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	15
4. AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL POR ANTIGUEDAD PARA EL CAMARA DE REPRESENTANTES . EDI 2005.....	18
5. ESTRUCTURA DE GOBERNANZA PARA LA CAMARA DE REPRESENTANTES. EDI 2005	21

INDICE DE GRAFICOS

GRÁFICO 1. AMBIENTE INSTITUCIONAL (EJEMPLO)	13
GRÁFICO 2. DESEMPEÑO INSTITUCIONAL (EJEMPLO).....	13
GRAFICO 3.1 AMBIENTE INSTITUCIONAL 2005. CAMARA DE REPRESENTANTES EDI.....	16
GRAFICO 3.2 TRÍADA DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL. CAMARA DE REPRESENTANTES EDI 2005.....	17
GRAFICO 4.2 TRÍADA DE AMBIENTE INSTITUCIONAL POR ANTIGÜEDAD. CAMARA DE REPRESENTANTES. 2005.....	19
GRAFICO 4.2 TRÍADA DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL POR ANTIGÜEDAD. CAMARA DE REPRESENTANTES. 2005.....	20
GRAFICO 5.1	21
GRAFICO 5.2	22
GRAFICO 5.3	24
GRÁFICO 5.4	25
GRÁFICO 5.5	26
GRAFICO 5.6	27
GRAFICO 5.7	28
GRÁFICO 5.8	29
GRAFICO 5.9	30
GRAFICO 5.10	31
GRAFICO 5.11	32

INDICE DE TABLAS

CUADRO 1.1 FICHA METODOLÒGICA EDI 2005.....	6
CUADRO 3.1. AMBIENTE INSTITUCIONAL 2005. CAMARA DE REPRESENTANTES.	15
CUADRO 3.2. DESEMPEÑO INSTITUCIONAL 2005. CAMARA DE REPRESENTANTES.....	16
CUADRO 4.1 AMBIENTE INSTITUCIONAL POR ANTIGÜEDAD. CAMARA DE REPRESENTANTES. 2005.....	18
CUADRO 4.2 DESEMPEÑO INSTITUCIONAL POR ANTIGÜEDAD. CAMARA DE REPRESENTANTES. 2005.....	20
CUADRO 5.1 CONFIABILIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO. CAMARA DE REPRESENTANTES. 2005.....	21
CUADRO 5.2 CONFIABILIDAD EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN. CAMARA DE REPRESENTANTES. 2005.....	22
CUADRO 5.3. CONFIABILIDAD EN LAS POLÍTICAS ESTRATÉGICAS. CAMARA DE REPRESENTANTES. 2005.....	23
CUADRO 5.4 PREVISIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO. CAMARA DE REPRESENTANTES. 2005.....	24
CUADRO 5.5. DISPONIBILIDAD DE LOS RECURSOS. CAMARA DE REPRESENTANTES. 2005.....	26
CUADRO 5.6 MONITOREO Y CONTROL DE LOS PROCESOS. CAMARA DE REPRESENTANTES. 2005.....	27
CUADRO 5.7 TRANSPARENCIA. CALIDAD DE LA INFORMACIÓN. CAMARA DE REPRESENTANTES. 2005.....	28
CUADRO 5.8 TRANSPARENCIA. IMPACTO DE LAS AUDIENCIAS PÚBLICAS. CAMARA DE REPRESENTANTES. 2005.....	28
CUADRO 5.9 TRANSPARENCIA. DISPOSICIÓN A LA DENUNCIA DE COMPORTAMIENTOS INDEBIDOS. CAMARA DE REPRESENTANTES. 2005	29
CUADRO 5.10 RECONOCIMIENTO DEL FUNCIONARIO POR PARTE DE LA ENTIDAD. CAMARA DE REPRESENTANTES. 2005.....	30
CUADRO 5.11 RECONOCIMIENTO DE LA ENTIDAD POR PARTE DEL FUNCIONARIO. CAMARA DE REPRESENTANTES. 2005	31

INTRODUCCIÓN

La corrupción en el sector público constituye un obstáculo para la gestión pública, así como un factor que va en detrimento de la legitimidad y confianza en las entidades públicas. Como efecto secundario, afectaría el ejercicio de la veeduría ciudadana impidiendo una mayor integración de la sociedad en el desenvolvimiento del sector público.

Debido a la complejidad del fenómeno existe la tendencia a analizarlo a partir de estudios de caso. Por consiguiente, no se dispone de una metodología ni de una medición sistemática que permita determinar la incidencia de la corrupción. Tampoco se cuenta con un instrumento que evalúe el grado de apropiación e impacto de las distintas reformas y políticas dirigidas al sector público, en el ámbito de las entidades públicas. Especialmente no se ha indagado si las mismas reformas han permitido una mayor transparencia e integridad¹ de las entidades públicas.

Existen grandes dificultades metodológicas en el diseño de mediciones 'directas' de la corrupción². Las dos principales fuentes para su estudio son los registros de instituciones públicas, particularmente organismos de control, investigación y sanción. Teniendo esto en cuenta, la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional (en adelante EDI) busca constituirse en un instrumento de medición indirecta de la corrupción, teniendo como alcance la determinación de que tipo de comportamiento y cambio organizacional facilitan la presencia de actuaciones irregulares.

La EDI, solamente identifica la naturaleza de las organizaciones públicas, estableciendo si tienden a ser independientes o dependientes. Adicionalmente, establece su tendencia a presentar problemas de agencia y su tendencia al cambio organizacional.

Por otro lado, proporciona a la institucionalidad pública colombiana información estratégica sobre la percepción que tiene los funcionarios públicos tanto del ambiente como del desempeño institucional de sus organizaciones. En ese sentido servirá de apoyo en la formulación de políticas, tanto a nivel de todo el sector público como en el ámbito de cada entidad pública.

El análisis de la EDI permite identificar las áreas donde se presentan las mayores vulnerabilidades, así como los aspectos que favorecen la integridad de las entidades públicas. Por otra parte, la EDI busca establecer una línea de base que permita realizar un seguimiento y evaluación de las condiciones centrales de su desempeño.

Como propósito de largo plazo, la EDI busca complementar la evaluación de las reformas institucionales que realizan otras entidades, especialmente el Departamento Nacional de Planeación y el Programa Anticorrupción de la Vicepresidencia de la República

El informe de resultados de la EDI 2005 consta de cinco partes. La primera parte presenta las características generales y la ficha técnica de la EDI 2005. La segunda, presenta el marco conceptual y los detalles del procesamiento de la EDI 2005. La tercera parte, presenta los resultados generales de la EDI 2005 obtenidos por la CAMARA DE REPRESENTANTES. En cuarto lugar, se muestran los resultados

¹ Esto se entiende como una menor presencia de prácticas corruptas.

² Se le atribuyen a los componentes propiedades que no tienen. Por ejemplo a partir de la estimación de la eficacia de una entidad se infiere el nivel de corrupción que tiene. Este error se elimina en este análisis.

discriminados por antigüedad³. Por último se anexan una serie de preguntas representativas de la encuesta para caracterizar la estructura de *gobernanza* de la entidad.

1. GENERALIDADES DE LA ENCUESTA DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL 2005 (EDI 2005)

La EDI que se viene desarrollando desde el 2003, tiene como objetivo principal conocer la percepción de los funcionarios públicos de las entidades del nivel nacional, correspondientes al poder ejecutivo, legislativo, judicial, organismos de control y corporaciones autónomas regionales, sobre diversos aspectos del desempeño institucional de sus organizaciones.

Del mismo modo la EDI busca proporcionar información confiable acerca del desempeño de las entidades públicas que contribuya a un mayor entendimiento de las mismas. Por otra parte, la EDI busca constituirse en un instrumento estadístico de periodicidad anual que permita medir la evolución del ambiente y del desempeño institucional de las organizaciones del sector público.

La EDI 2005 tuvo una cobertura de 117 entidades del nivel central, 32 Corporaciones Autónomas Regionales y 2 de investigación científica y ambiental. La metodología de recolección de datos fue mediante auto diligenciamiento asistido, en el cual los funcionarios públicos convocados recibieron una charla explicativa sobre los objetivos y estructura de la encuesta y luego, de manera individual, respondieron las preguntas de cada capítulo. Los funcionarios públicos seleccionados tenían una antigüedad superior a 6 meses.

El cuestionario contiene 128 sentencias distribuidas en 8 capítulos: (i) datos de control, (ii) ubicación laboral, (iii) credibilidad en las reglas, (iv) credibilidad en las políticas, (v) credibilidad frente los recursos, (vi) gestión por resultados, (vii) rendición de cuentas y (viii) bienestar laboral.

El Cuadro 1.1 presenta la Ficha Metodológica de la EDI 2005. El Anexo 1 contiene detalles sobre el diseño metodológico de la encuesta. Igualmente remítanse al Anexo 2, donde encuentran el coeficientes de variación, límites superior e inferior de los intervalos de confianza, para cada una de las variables o sentencias que se plantearon en el cuestionario. Por último el cuestionario, con el fin de tomarlo como referencia, se encuentran en el Anexo 3.

CUADRO 1.1 FICHA METODOLÓGICA EDI 2005

³ No se entregan los resultados por nivel, debido a que la muestra efectiva de funcionarios directivos no era suficiente para elaborar un análisis que satisficiera el criterio de confidencialidad.

Encuesta Desempeño Institucional 2004 - 2005	
ENTIDADES EJECUTORAS	DANE- Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización DIRPEN
ALCANCE TEMATICO	Información sobre ambiente y desempeño institucional de las entidades públicas.
TIPO DE INVESTIGACION	Encuesta por muestreo probabilística.
VARIABLES E INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • De estudio: Percepción del funcionario frente a la administración de personal, la contratación, la pertinencia de los recursos humanos, físicos y presupuestales, los procesos de evaluación del desempeño y apalancamiento misional, la difusión de la información denuncia e incidencia de prácticas indebidas en sus procesos fundamentales, y motivación laboral • De clasificación: Área funcional, cargo, edad, tiempo de servicio.
PARAMETROS A ESTIMAR	Promedios aritméticos para cada una de las preguntas.
UNIVERSO DE ESTUDIO	Las entidades del nivel nacional, correspondientes al poder ejecutivo, legislativo, judicial, organismos de control ubicadas en Bogotá y Corporaciones Autónomas.
POBLACION OBJETIVO	Los funcionarios públicos de planta superior a seis (6) meses de antigüedad.
MARCO ESTADÍSTICO O MUESTRAL	Esta lista que conformó el marco muestra se obtuvo se obtuvo a través de las oficinas de Recursos Humanos de las entidades.
PRECISION REQUERIDA	Para el promedio de cada pregunta, en la mayoría de estimaciones, el coeficiente de variación estimado (cve) es inferior al 5 %.
DISEÑO MUESTRAL	<p>Criterios de estratificación son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La entidad, dado que se requiere entregar información para cada una de las entidades, es necesario garantizar que se selecciona la muestra necesaria para entregar una estimación confiable por lo cual cada una de las entidades se manejó como un estrato. • El nivel jerárquico de los funcionarios en cada entidad, para lo cual se conformaron tres estratos al interior de cada entidad. Ellos son: <ul style="list-style-type: none"> Nivel 1 Directivos, asesores y ejecutivos Nivel 2 Profesionales y técnicos Nivel 3 Operarios y administrativos
TIPO DE MUESTRA	Probabilístico, estratificado de elementos.
METODO DE SELECCIÓN	Al interior de cada estrato fue Muestreo Aleatorio Simple (MAS)
TAMAÑO DE MUESTRA	Muestra Seleccionada 18030
MANTENIMIENTO DE MUESTRA	Anual con respaldo de bases de datos por entidad
INDICADORES DE CALIDAD	Indicador de Calidad del Informe de Resultados. Indicador de muestra efectiva aplicada. Indicador de oportunidad de la publicación del documento de resultados.

2. METODOLOGÍA DE PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

2.1. MARCO CONCEPTUAL

2.1. 1. OBJETIVO DE LA ENCUESTA

2.1.1.1. OBJETIVO GENERAL

Conocer la percepción que tienen los funcionarios públicos, tanto del ambiente como del desempeño institucional de sus organizaciones. La información servirá de base para promover la implementación de acciones que orienten la mejora continua de las entidades públicas, global y parcialmente.

2.1.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer las expectativas de los funcionarios con respecto al ambiente institucional de sus entidades en las siguientes dimensiones: Credibilidad en la Reglas, Credibilidad en las Políticas y Credibilidad Frente a los Recursos.
- Conocer la percepción de los funcionarios frente al desempeño institucional en las siguientes dimensiones: Gestión por Resultados, Rendición de Cuentas y Bienestar Laboral.

2.1.2 PRINCIPIO ORIENTADOR DEL DISEÑO

En el contexto del sector público, las reformas se evalúan en función de la siguiente hipótesis: El desempeño percibido de una organización pública, depende del Ambiente Institucional en el que se desenvuelven sus funcionarios. A medida que se configura un ambiente institucional proclive al respeto por las normas, el desempeño percibido de la entidad se incrementa. Por consiguiente, si el ambiente conduce a un comportamiento donde en la organización imperan relaciones de tipo clientelista, el desempeño de la entidad disminuye.

La lógica del argumento es la siguiente: En primer lugar, se establece el nivel de aceptación que tienen los funcionarios con respecto a ordenes o mandatos, que se plantean en términos de un conjunto de insumos (reglas, políticas y recursos). Si los funcionarios lo consideran confiable genera un ambiente propicio para su implementación. Luego, se establece el grado de percepción de los funcionarios, con respecto al impacto de la implementación de dicho conjunto, en términos de su capacidad para generar resultados, rendir cuentas y promover el bienestar laboral.

Desde esta perspectiva, se establecen para los propósitos de la encuesta dos conceptos clave: Ambiente institucional y Desempeño Institucional.

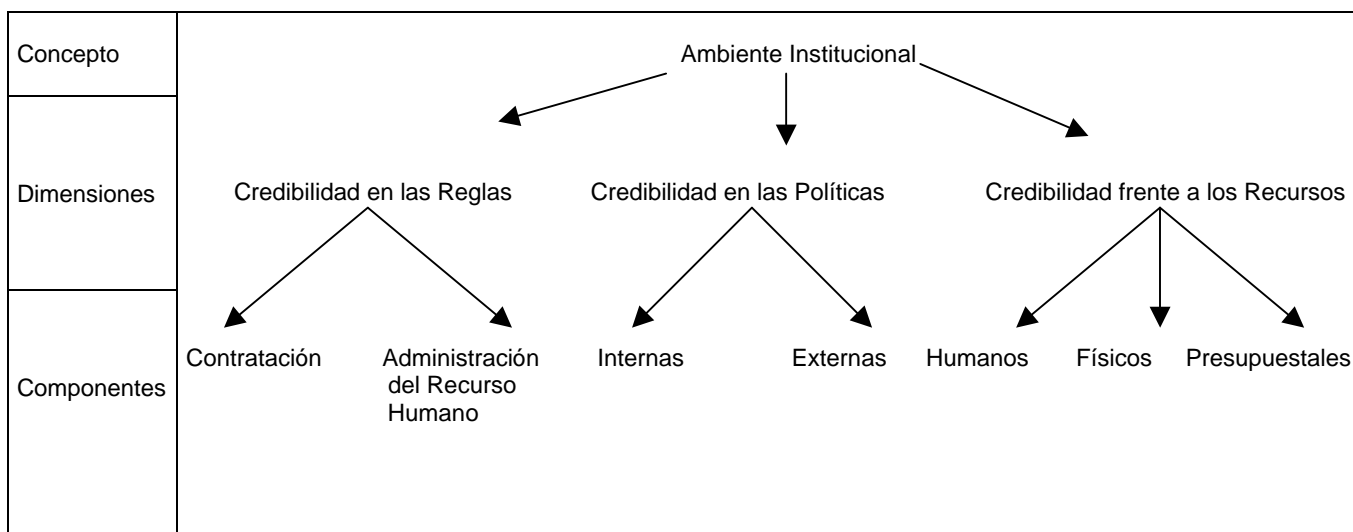
2.1.3. MARCO CONCEPTUAL

Para propósitos de medición, se implementan las siguientes definiciones operativas:

Ambiente Institucional: Percepción de los funcionarios con respecto a las reglas, políticas y recursos disponibles en la entidad. Permite establecer el grado de aceptación de los funcionarios a los mismos.

Desempeño Institucional: Percepción de los funcionarios con respecto a la capacidad de la entidad, para la generación de resultados, rendición de cuentas y promoción del bienestar laboral.

2.1.3.1. PRIMER CONCEPTO: AMBIENTE INSTITUCIONAL



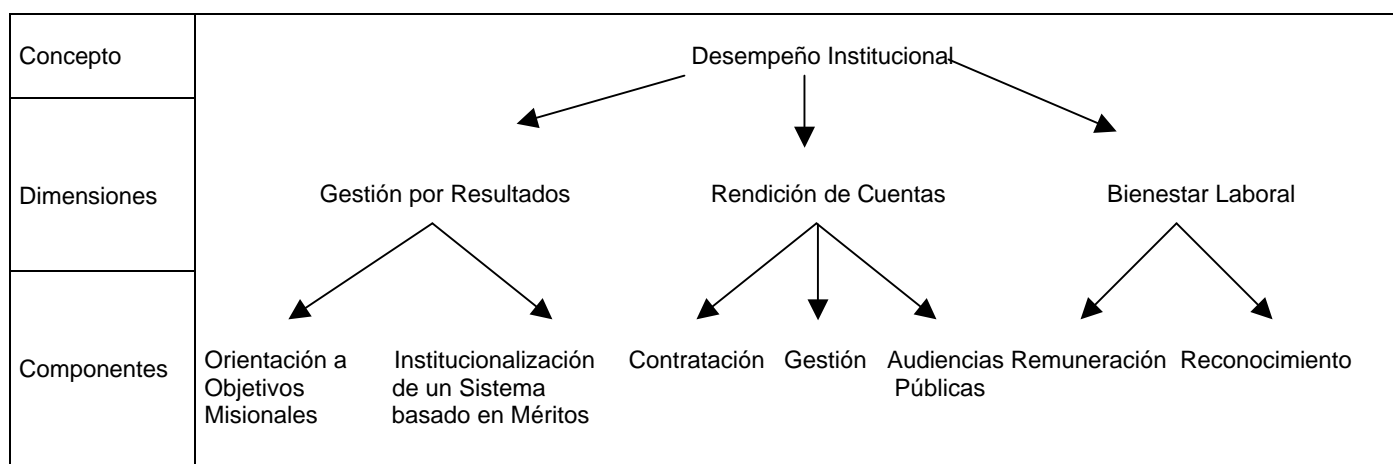
Donde,

Credibilidad en las Reglas: Expectativa con respecto a la implementación de procedimientos en la contratación y administración del recurso humano, para establecer su imparcialidad.

Credibilidad en las Políticas: Expectativa con respecto a la implementación de políticas internas y externas, para establecer su pertinencia e imparcialidad.

Credibilidad frente a los Recursos: Grado de certidumbre con respecto a la suficiencia y pertinencia de los recursos Humanos, Físicos y Presupuestales.

2.1.3.2 SEGUNDO CONCEPTO: DESEMPEÑO INSTITUCIONAL



Donde,

Gestión por Resultados: Percepción con respecto a la implementación de herramientas de gestión para el cumplimiento de los objetivos y estrategias de la entidad. Contempla dos aspectos: Orientación hacia Objetivos Misionales e institucionalización de un Sistema basado en Méritos.

Rendición de Cuentas: Percepción con respecto a la calidad de la información que se entrega al ciudadano, en relación con el desarrollo de los procesos propios de la entidad. Se enfoca en tres procesos: Contratación, Gestión y Audiencias Públicas.

Bienestar Laboral: Percepción respecto al grado de satisfacción del funcionario con la remuneración y el reconocimiento de su labor.

2.1.4. CRITERIOS PARA LA ORGANIZACIÓN TEMÁTICA

Las relaciones y jerarquías entre dimensiones, componentes y subcomponentes, atienden los criterios de Especificidad y Lógica conceptual, descritas, a continuación

CRITERIO	
Identificación de Atributos	Especificidad conceptual: Evitar definiciones maximalistas (incluir atributos irrelevantes) y minimalistas (excluir atributos relevantes). Cuantos más atributos incluye considera aspectos irrelevantes, cuantos más atributos excluye no considera aspectos relevantes.
Organización Jerárquica	Lógica Conceptual: Dilucidar adecuadamente las ramas de un árbol conceptual. Esto quiere decir que los atributos menos abstractos están subordinados a los mas abstractos. Evitar la redundancia (doble conteo) y que un componente este ubicado en el atributo inapropiado.

Fuente: Munk y Verkuilen (2002). "Conceptualizing and Measuring Democracy: Evaluating Alternative Indices" en Comparative Political Studies, Vol. 35, No. 1, February, 5-34.

2.1.5 AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL POR NIVEL Y ANTIGUEDAD

Para que los informes de resultado generados en función de la EDI aporten información clara y compatible con los objetivos de la encuesta, es necesario que cada entidad tenga la capacidad de discernir que es lo deseable en términos organizacionales de aquello que no lo es. Por consiguiente es importante el establecimiento de un punto de referencia identificado como la **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 falencias tanto en su ambiente como en su desempeño organizacional.

En consecuencia se seleccionaron otros cuadros de salida bajo los siguientes criterios: maximizar la homogeneidad de las distintas percepciones y b) minimizar el número de distinciones. Lo anterior, dentro de un espíritu de "no proponer cuadros de salida, que por razones técnicas no se puedan obtener"⁴.

La información adicional muestra los resultados de Ambiente y Desempeño Institucional discriminados por nivel y antigüedad.

El análisis a través de los niveles, permitirá captar, indirectamente, el grado de alineamiento de las relaciones principal-agente al interior de cada entidad acercándose a una percepción del liderazgo de los funcionarios de mayor jerarquía. En general, si

⁴ Criterio Tomado de Munk y Verkuilen (2002).). "Conceptualizing and Measuring Democracy: Evaluating Alternative Indices" en Comparative Political Studies, Vol. 35, No. 1, February, 5-34.

existe un diferencial muy amplio en las percepciones entre los niveles se tiene un indicio del desarrollo de problemas de riesgo moral y selección adversa, que requieren una atención mediante directrices internas y externas.

En el caso de la antigüedad, se comprueba si la estabilidad laboral, que suponemos tienen los funcionarios con mayor experiencia y conocimiento de la entidad, marca serias diferencias en las percepciones sobre la viabilidad de las reformas que se proponen al sector. Desde el punto de vista teórico, el análisis se justifica para capturar la existencia de una mayor inercia a los cambios y/o reformas institucionales.

Se espera que si la percepción es positiva en los funcionarios con mayor experiencia, hay una tendencia favorable al cambio institucional y más posibilidad de que dichos cambios generen un impacto favorable en el bienestar social de los ciudadanos y de los funcionarios.

2.1.6 LA GOBERNANZA Y EL CAMBIO ORGANIZACIONAL

En consonancia con lo anterior, los resultados que obtiene la entidad tanto en Ambiente como en Desempeño se complementan con la presentación de los resultados con respecto a sentencias representativas de cada uno de sus componentes o capítulos de la EDI.

El ambiente institucional de una entidad nos indica el grado de gobernanza en su interior, es decir 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 funcionarios de distintos niveles y distintos años de antigüedad, con respecto a los procesos organizacionales en que están involucrados⁵.

La capacidad de una organización se entiende como la habilidad de llevar a cabo sus tareas de manera efectiva, eficiente y sostenible, características que conducen a pensar en un cambio organizacional.

Específicamente la estructura de gobernanza es el conjunto de acciones que facilitan la construcción de capacidades a nivel organizacional, con el fin de equiparar las instituciones a los cambios de política propuestos. Esto demanda el cumplimiento de los siguientes principios⁶:

- a) **Confiabilidad:** Los procesos de la organización no están interferidos por criterios políticos y/o personales.
- b) **Previsión:** Los procesos organizacionales siguen normas preestablecidas.
- c) **Disponibilidad:** Los recursos humanos, físicos, informáticos y presupuestales son oportunos y adecuados.
- d) **Monitoreo y Control:** La entidad implementa un sistema de evaluación del desempeño y de gestión de la calidad.
- e) **Transparencia:** La entidad rinde cuentas con respecto a la implementación de sus procesos, difunde información sobre sus procesos y resultados, tiene trámites sencillos, tiene menos propensión a abusar de la información privilegiada para obtener rentas adicionales y denuncia la ocurrencia de prácticas irregulares.

⁵ Adaptado de Ahrens, J 200. "Toward a post Washington consensus: The importance of governance structure in less developed countries and economies in transition" , En Journal for Institutional Innovation, Development and Transition, No. 4.

⁶ La EDI por su contenido, sólo puede desarrollar los principios mencionados.

- f) **Reconocimiento:** Los funcionarios se sienten involucrados e identificados con la entidad, lo cual eleva su autoestima y reconocimiento.

2.2 PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN DE LA EDI 2005

Para comenzar, la información básica con que contábamos contenía, para cada entidad, el promedio de cada pregunta formulada. Así, para el 2005 la base contenía el promedio de la pregunta P9A a la pregunta P29H.

En la medida que cada capítulo constituye un componente aparte, se calculó el promedio de las sentencias que formaban parte de él. A continuación se detalla el número de sentencias por cada componente.

COMPONENTE	NÚMERO DE SENTENCIAS. EDI 2005
CREDIBILIDAD EN LAS REGLAS (CREREG)	17
CREDIBILIDAD EN LAS POLÍTICAS (CREPOL)	27
CREDIBILIDAD FRENTE LOS RECURSOS (CREREC)	7
GESTIÓN POR RESULTADOS (GESTRES) ⁷	11 (9)
RENDICIÓN DE CUENTAS (REDCUENT)	40
BIENESTAR LABORAL (BIENLAB) ⁸	16 (14)
TOTAL	118

Posteriormente, para cada entidad se calcularon los promedios para cada componente⁹, de la siguiente manera¹⁰:

CREREG

CREPOL

CREREC

$$\sum_{1}^{17} Xi / 17$$

$$\sum_{1}^{27} Xi / 27$$

$$\sum_{1}^{7} Xi / 7$$

GESTREST

REDCUENT

BIENLAB

$$\sum_{1}^{9} Xi / 9$$

$$\sum_{1}^{40} Xi / 40$$

$$\sum_{1}^{14} Xi / 14$$

Así, en Ambiente Institucional se obtuvieron tres promedios: Credibilidad en las Políticas, Credibilidad en la Reglas y Credibilidad frente a los Recursos. En el Caso de Desempeño Institucional se obtuvieron los promedios para Gestión por Resultados,

⁷ Se eliminaron las sentencias 20c y 20d, las cuáles podían causar un error en el cálculo de los promedios, debido a que el planteamiento generaba una inadecuada interpretación por parte de los funcionarios.

⁸ Se eliminaron las sentencias 29d y 29f, debido a que inducían un error en la interpretación por parte de los funcionarios. Se considera que las cuáles podían causar un error en el cálculo de los promedios, debido a que el planteamiento generaba una inadecuada interpretación por parte de los funcionarios.

⁹ Previamente aquellas preguntas, cuyo valor ideal era 1, se invirtió su escala, para calcular los promedios sobre una escala donde el valor ideal es 5. Este ajuste se llevó a cabo para Credibilidad en las Reglas y Rendición de Cuentas.

¹⁰ Para el cálculo del promedio, con el fin de unificar el valor ideal en los distintos componentes organizacionales se invirtió el valor de las sentencias 9b, 9c, 9d, 11a, 11b, 11c, 11e, 13 a, 13b, 14 a, 14b, 20g, 20h, 24a-24e, 25a-25 h.26a-26i, 27a-27hy 28f.

Rendición de Cuentas y Bienestar Laboral. El mismo procedimiento se sigue para el cálculo de los promedios del sector y de Total Nacional.

Por último se obtuvo el resultado para Ambiente y Desempeño Institucional, que resultó de promediar el resultado obtenido en cada uno de sus componentes. Veamos.

AMBIENTE INSTITUCIONAL

DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

$$\left(\sum_1^{17} Xi / 17 + \sum_1^{27} Xi / 27 + \sum_1^7 Xi / 7 \right) / 3$$

$$\left(\sum_1^9 Xi / 9 + \sum_1^{40} Xi / 40 + \sum_1^{14} Xi / 14 \right) / 3$$

Gráficamente, el resultado obtenido para cada entidad se presentaría como dos tríadas; una para el **Ambiente Institucional** y otra para el **Desempeño Institucional**, cada una se compara con la tríada ideal, la tríada para el sector y la tríada del Total Nacional. En la siguiente sección se presentan los resultados de la entidad para el 2005. Los gráficos 1 y 2 presentan un ejemplo del resultado general de una entidad hipotética.

Este mismo procedimiento se siguió para obtener las tríadas de ambiente y desempeño discriminadas por nivel y antigüedad.

GRÁFICO 1. AMBIENTE INSTITUCIONAL (EJEMPLO)

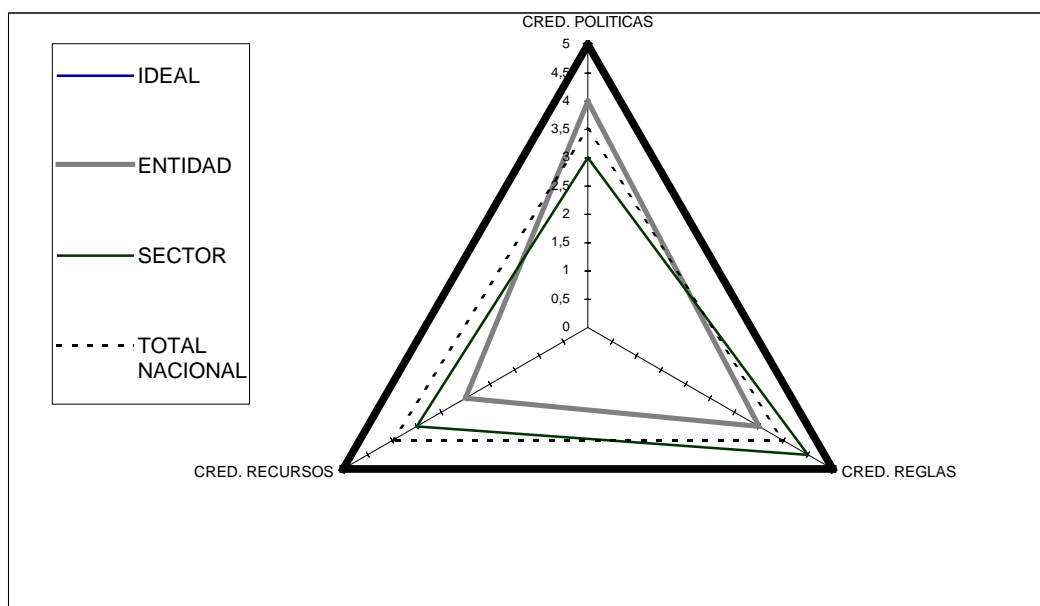
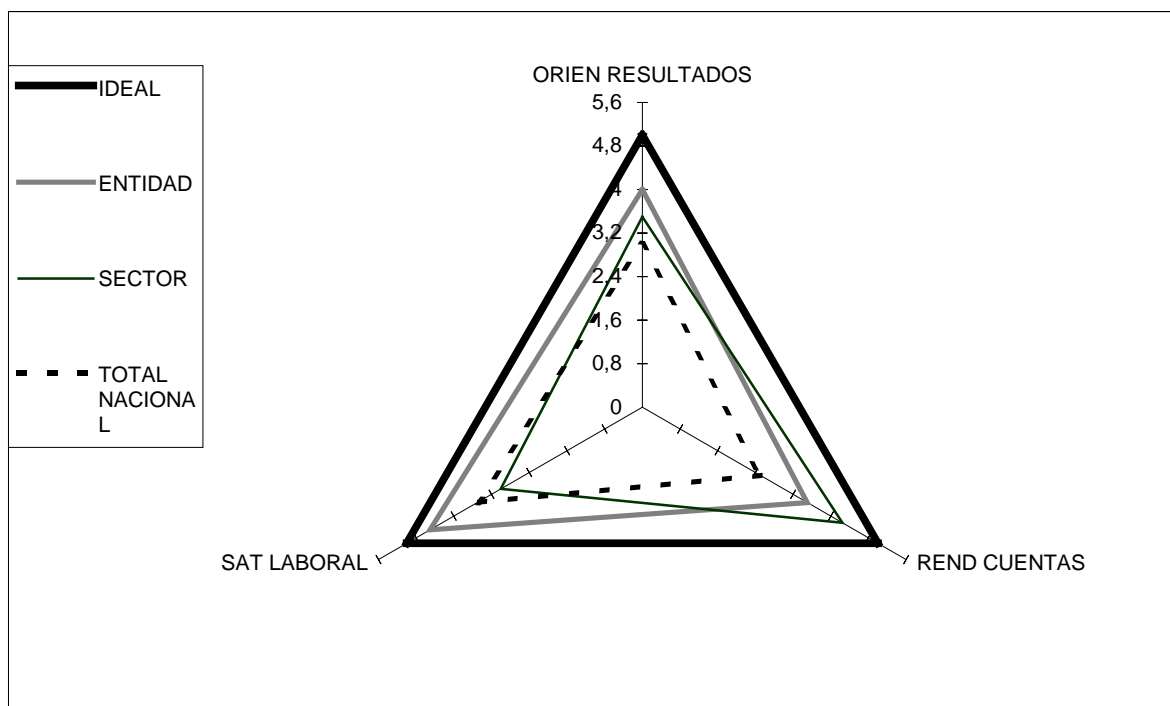


GRÁFICO 2. DESEMPEÑO INSTITUCIONAL (EJEMPLO)



Para contribuir a la interpretación de los resultados de Ambiente y Desempeño Institucional, véase el Anexo 4, donde se definen los criterios de comparación entre entidades, niveles y antigüedad.

Finalmente, para cada uno de los principios que permiten captar la estructura de *gobernanza* de una entidad, se escogieron sentencias de los distintos capítulos de la encuesta con el fin de consolidar los cuadros de la última sección. Esto permite visualizar los aspectos positivos y negativos de la entidad durante los últimos 12 meses.

3. RESULTADOS GENERALES PARA LA CAMARA DE REPRESENTANTES. EDI 2005

En el 2005 se desarrolló la encuesta mediante dos operativos: el primero se llevó a cabo por convocatoria de los funcionarios de algunas entidades seleccionadas con anterioridad al centro de convenciones –CORFERIAS, y el segundo se realizó con las entidades faltantes directamente en sus instalaciones. De una muestra seleccionada de 137 funcionarios de la CAMARA DE REPRESENTANTES, con una antigüedad mayor a seis meses, asistieron 103 funcionarios.

Los resultados que se obtuvieron para la entidad, y que se presentan a continuación, y en las secciones 4 y 5, no deben interpretarse como una calificación de la entidad. Recuerde que el cuestionario estaba diseñado de tal forma que se le solicitaba al funcionario que frente algunas afirmaciones nos manifestara su grado de aceptación. Por lo tanto, los resultados expresan una percepción promedio de los funcionarios de la entidad con respecto al ambiente y el desempeño institucional. De la misma forma deben interpretarse los resultados de sus respectivos componentes.

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 ubica 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 acuerdo (o 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 (o concordancia) 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.

Cabe aclarar que la estructura del informe parte del análisis macro, que contiene el resultado global en ambiente y desempeño; hasta derivar en un análisis mas detallado de algunas sentencias seleccionadas, que se puede concebir como de naturaleza micro. Este tipo de presentación, permite tener una visión general de los resultados, para luego, en el caso de requerir argumentos que lo expliquen, se puede recurrir al análisis específico de la estructura de gobernanza.

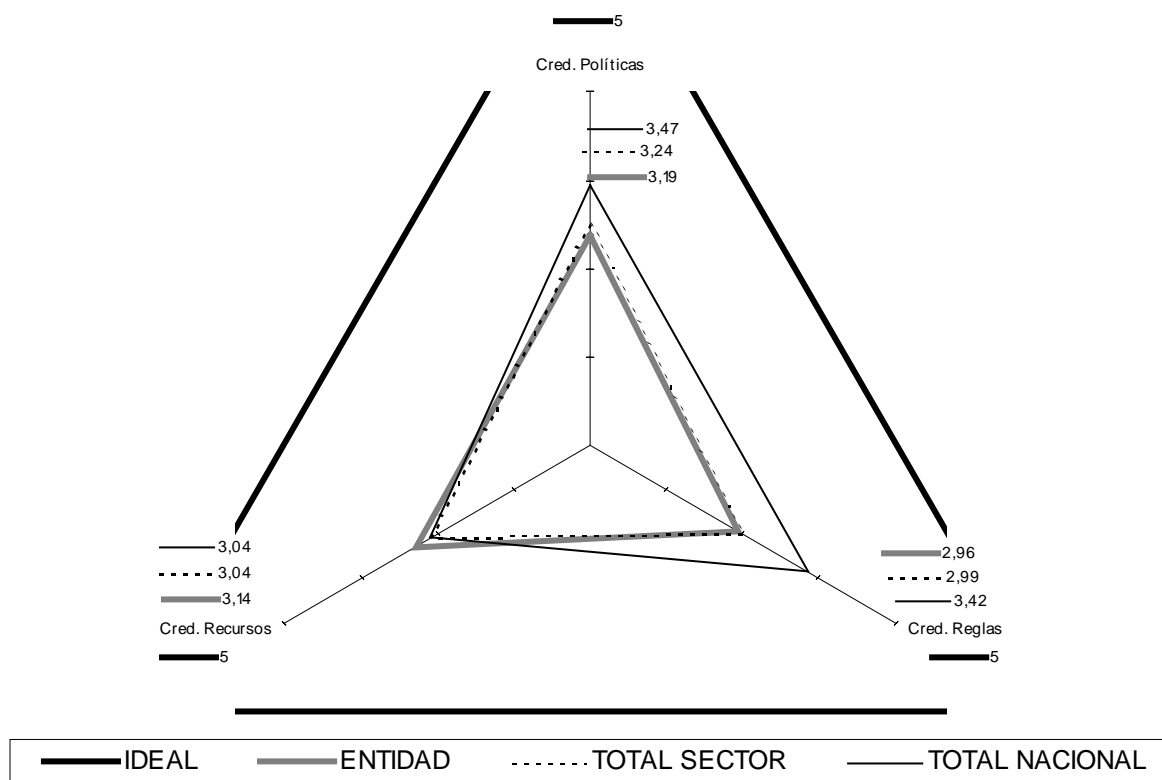
El análisis comparativo entre la entidad, el sector y la nación, permite caracterizar el perfil organizacional de la entidad. Debido a que se evalúan las percepciones en el ámbito de la entidad, sólo se puede distinguir entre organizaciones dependientes o independientes. Las primeras se entienden como entidades que están influidas por un arreglo social fuertemente jerarquizado que controla la movilidad de la organización. En el segundo, tenemos organizaciones que, por su carácter o por su capacidad de gestión, se comportan de manera autónoma, en el sentido de que sus procesos no están interferidos por intereses especiales.

3.1 TRIADAS DE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

CUADRO 3.1. AMBIENTE INSTITUCIONAL 2005. CAMARA DE REPRESENTANTES.

ENTIDAD	IDEAL	ENTIDAD	TOTAL SECTOR	TOTAL NACIONAL
AMBIENTE INSTITUCIONAL				
CREDIBILIDAD EN LAS POLÍTICAS	5	3,19	3,24	3,47
CREDIBILIDAD EN LAS REGLAS	5	2,96	2,99	3,42
CREDIBILIDAD FRENTE LOS RECURSOS	5	3,14	3,04	3,04
TOTAL AMBIENTE INSTITUCIONAL	5	3,10	3,09	3,31
RESULTADO	100	0,62	0,62	0,66

GRAFICO 3.1 AMBIENTE INSTITUCIONAL 2005. CAMARA DE REPRESENTANTES EDI

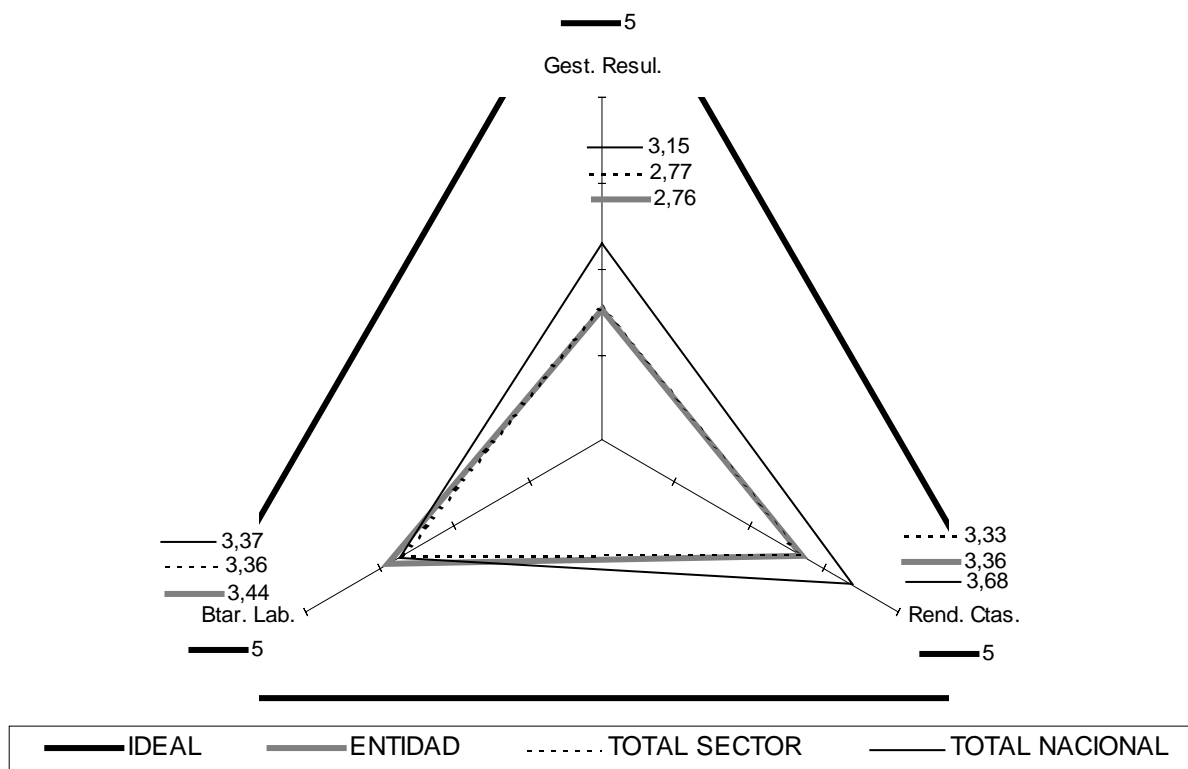


El resultado obtenido en Ambiente Institucional por parte de la entidad (3,10), aunque inferior, es equiparable al promedio del Total Nacional (3,31). Como el resultado se encuentra en la zona de indecisión (entre 2.5 y 3.5), se concluye que la entidad es compatible con una organización de carácter dependiente, en el sentido de que sus funcionarios son indiferentes con respecto a su disposición al cambio, al desarrollo de reglas y normas propias, y a la generación de conciencia de que las soluciones se generan a nivel interno. Este comportamiento es acentuado en el caso de la Credibilidad en las Reglas, donde los funcionarios dudan más que el promedio de funcionarios a nivel nacional (2.94 contra 3.42), sobre la imparcialidad o parcialidad en la administración del recurso humano y en la contratación.

CUADRO 3.2. DESEMPEÑO INSTITUCIONAL 2005. CAMARA DE REPRESENTANTES.

ENTIDAD	IDEAL	ENTIDAD	TOTAL SECTOR	TOTAL NACIONAL
DESEMPEÑO INSTITUCIONAL				
GESTIÓN POR RESULTADOS.	5	2,76	2,77	3,15
RENDICIÓN DE CUENTAS.	5	3,36	3,33	3,68
BIENESTAR LABORAL.	5	3,44	3,36	3,37
TOTAL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	5	3,19	3,16	3,40
RESULTADO	100	0,64	0,63	0,68

GRAFICO 3.2 TRÍADA DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL. CAMARA DE REPRESENTANTES EDI 2005



El resultado para el Desempeño Institucional de la entidad (3,19), aunque menor, es equiparable al promedio del Total Nacional (3,40). Es decir, su comportamiento es compatible con el perfil de una **organización dependiente**, en el sentido de que los funcionarios no perciben con seguridad que la entidad, en el último año, haya adquirido nuevas capacidades en monitoreo y vigilancia, comunicación externa e inserción social. Tampoco observaron que la entidad haya dedicado toda su energía al desarrollo de su agenda, en cuanto se refiere a la administración de los recursos humanos dentro de la corporación.

El desarrollo interno del mecanismo de rendición de cuentas no es equiparable a su implementación en el ámbito nacional, debido a que los funcionarios no están seguros sobre su puesta en marcha durante el último año (3,36), mientras los funcionarios del sector público en promedio contemplan una implementación parcial del mismo (3,66¹¹).

¹¹ Este resultado se ubica en el rango de concordancia parcial (entre 3.5 y 4.0).

4. AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL POR ANTIGÜEDAD PARA EL CAMARA DE REPRESENTANTES . EDI 2005.

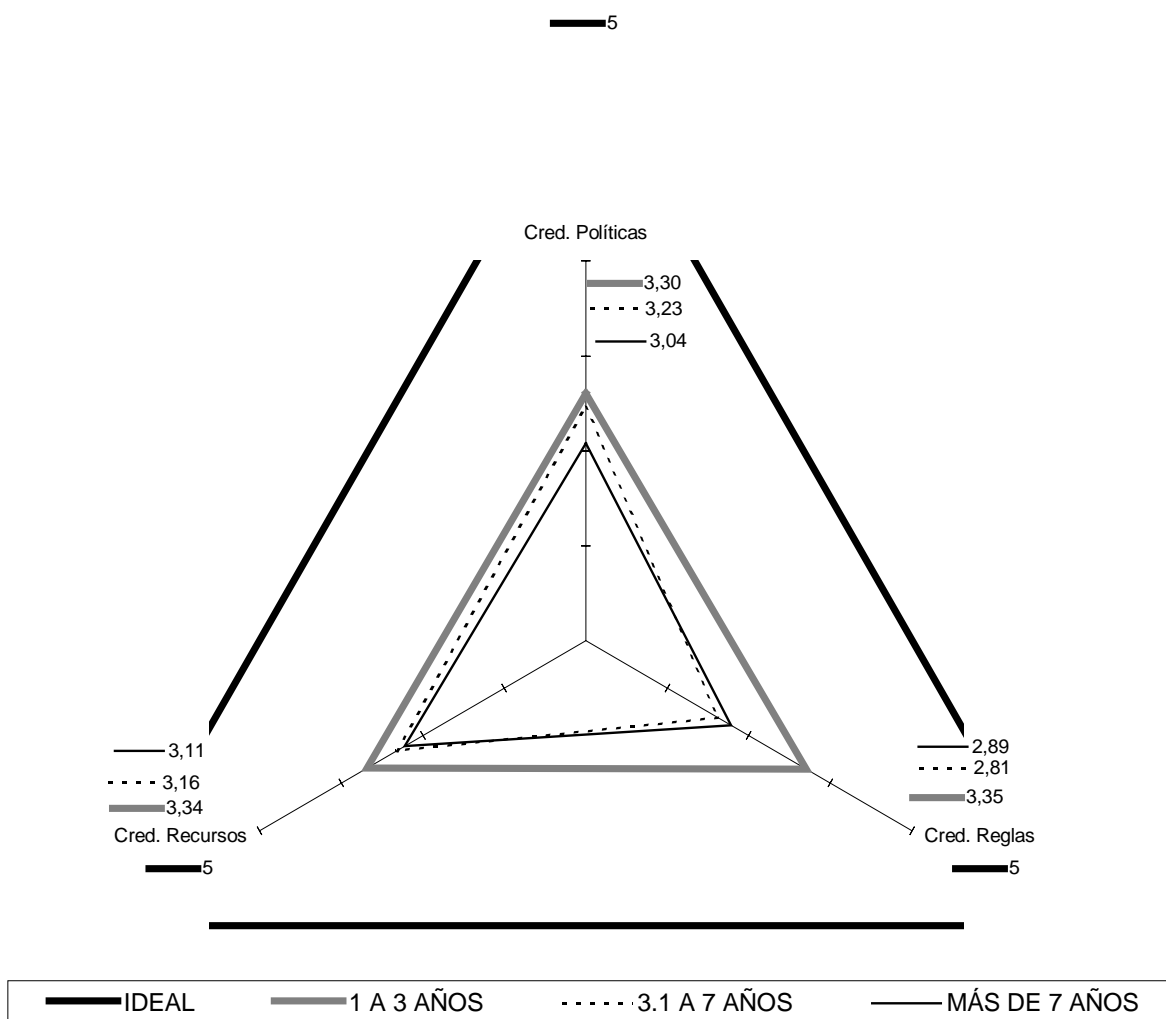
El análisis discriminado de las percepciones por tipo de antigüedad, permite visualizar la viabilidad del cambio institucional. Si los funcionarios con mayor experiencia laboral tienen una menor percepción en promedio, explicaría porque no habría buenos augurios de éxito de las reformas e innovaciones institucionales. Esto captura indirectamente el tipo de inercia institucional que caracteriza a la entidad.

En el caso del ambiente institucional, la menor percepción de los funcionarios antiguos es el reflejo de que los cambios en las reglas, políticas y gestión de los recursos no tienen la suficiente legitimidad para ser implementados. En el caso del desempeño, las menores percepciones por parte de los funcionarios con una antigüedad superior a 7 años, es una muestra de que las innovaciones institucionales y la estructura de incentivos dirigidas al bienestar laboral no son suficientes para generar un cambio en la cultura de la organización.

CUADRO 4.1 AMBIENTE INSTITUCIONAL POR ANTIGÜEDAD. CAMARA DE REPRESENTANTES. 2005

ENTIDAD	IDEAL	1 A 3 AÑOS	3.1 A 7 AÑOS	MÁS DE 7 AÑOS
AMBIENTE INSTITUCIONAL				
CREDIBILIDAD EN LAS POLÍTICAS	5	3,30	3,23	3,04
CREDIBILIDAD EN LAS. REGLAS	5	3,35	2,81	2,89
CREDIBILIDAD FRENTE LOS. RECURSOS	5	3,34	3,16	3,11
TOTAL AMBIENTE INSTITUCIONAL	5	3,33	3,07	3,01
RESULTADO	100	0,67	0,61	0,60

GRAFICO 4.2 TRÍADA DE AMBIENTE INSTITUCIONAL POR ANTIGÜEDAD. CAMARA DE REPRESENTANTES. 2005



Aunque el resultado de los funcionarios con más experiencia (3,01) es menor que el de los funcionarios más jóvenes (3,33), ambos se ubican en la zona de indecisión con respecto a los componentes que inciden en el Ambiente Institucional. Por esta razón no podemos sostener nada en términos de la disposición de la entidad a implementar cambios Institucionales.

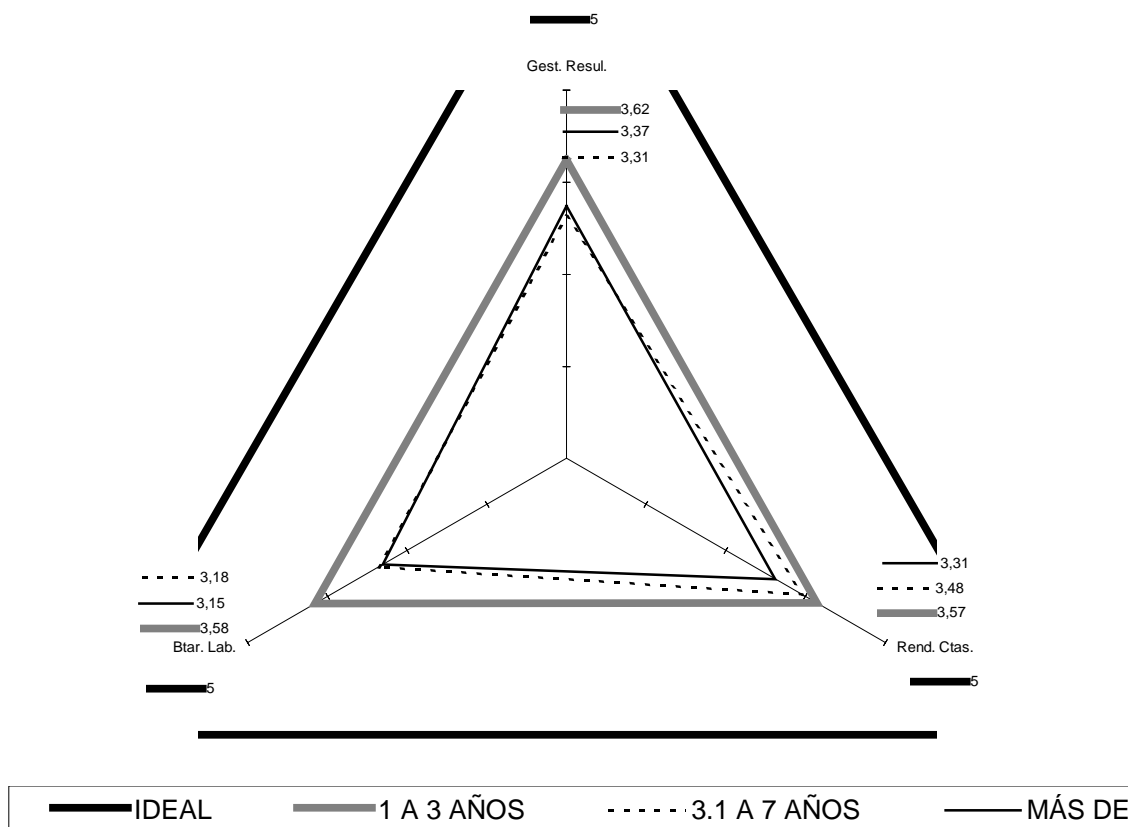
Es importante resaltar que los funcionarios jóvenes tienden a ser optimistas (3.35) sobre la viabilidad de los cambios introducidos en las reglas que regulan el proceso de contratación y la administración del recurso humano. Mientras tanto los funcionarios

con más experiencia prefieren permanecer indecisos frente esa eventualidad (alrededor de 2.8). En el resto de componentes las respuestas son equiparables.

CUADRO 4.2 DESEMPEÑO INSTITUCIONAL POR ANTIGÜEDAD. CAMARA DE REPRESENTANTES. 2005

ENTIDAD	IDEAL	1 A 3 AÑOS	3.1 A 7 AÑOS	MÁS DE 7 AÑOS
DESEMPEÑO INSTITUCIONAL				
GESTIÓN POR RESULTADOS.	5	3,62	3,31	3,37
RENDICIÓN DE CUENTAS.	5	3,57	3,48	3,31
BIENESTAR LABORAL.	5	3,58	3,18	3,15
TOTAL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	5	3,59	3,32	3,28
RESULTADO	100	0,72	0,67	0,66

GRAFICO 4.2 TRÍADA DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL POR ANTIGÜEDAD. CAMARA DE REPRESENTANTES. 2005



El resultado de los funcionarios con más experiencia (3,14) es menor que el de los funcionarios con menor antigüedad (3,42). Por esta razón es menor la posibilidad de que la entidad genere un aumento efectivo del bienestar social. Esto se da en un contexto en el cual los funcionarios son indiferentes con respecto a una mejora en la adquisición de capacidades organizacionales de la entidad.

De esa manera, tanto los mecanismos introducidos para la gestión del recurso humano (sistema de monitoreo y vigilancia del desempeño e incentivos laborales), como los implementados para permitir la inserción de la ciudadanía en la gestión de la entidad (rendición de cuentas), no generan un impacto efectivo en el bienestar.

Los funcionarios jóvenes perciben mejoras moderadas en su bienestar y en de la ciudadanía. Tienen una percepción alrededor de 3.6 en todos los componentes del desempeño institucional. Sin embargo el hecho de que los funcionarios con más antigüedad se muestren indiferentes, alrededor de 3, conduce a pensar que dicha percepción puede ser simbólica o borrosa.

5. ESTRUCTURA DE GOBERNANZA PARA LA CAMARA DE REPRESENTANTES. EDI 2005

A continuación destacamos los aspectos positivos y negativos que se encontraron en la estructura de gobernanza de la entidad.

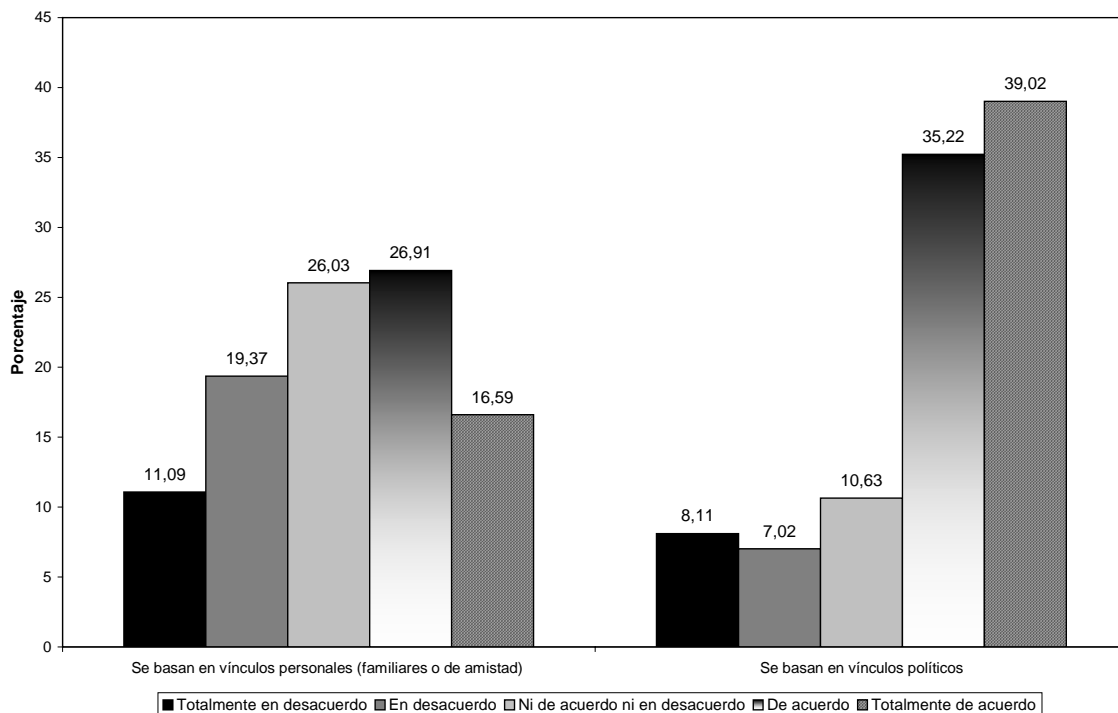
CUADRO 5.1 CONFIABILIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO. CAMARA DE REPRESENTANTES. 2005

Las decisiones sobre la administración del recurso humano...:	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Se basan en vínculos personales (familiares o de amistad)	11,09	19,37	26,03	26,91	16,59
Se basan en vínculos políticos	8,11	7,02	10,63	35,22	39,02

* Valores expresados en porcentaje

GRAFICO 5.1

Las decisiones sobre la administración del recurso humano



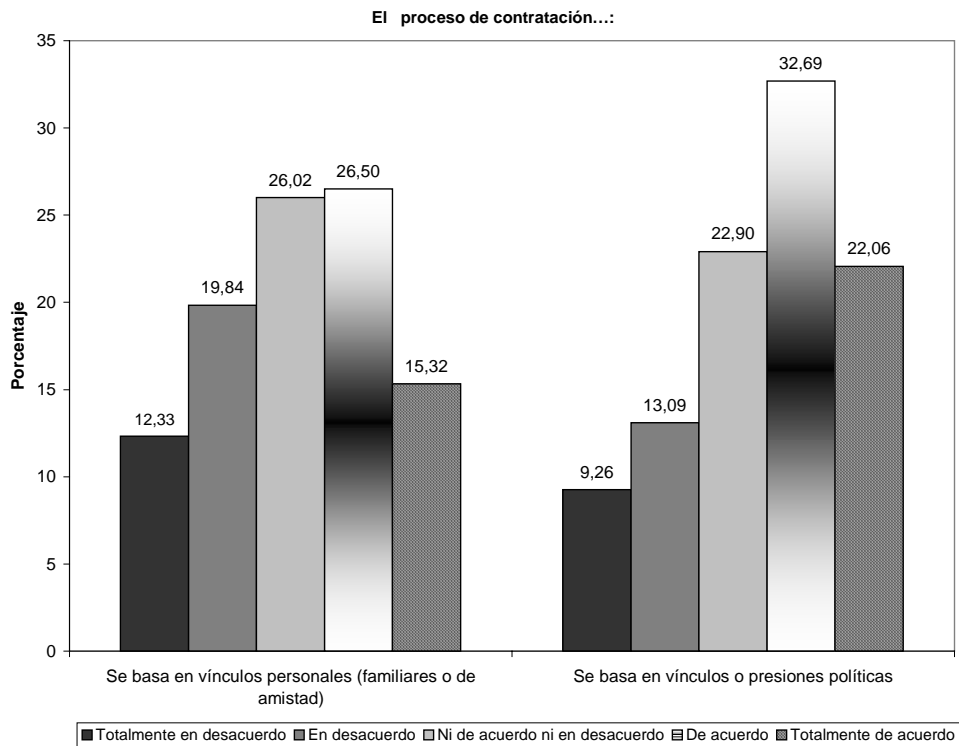
En este caso se encontró un aspecto negativo de la entidad. Una mayoría de los funcionarios sostiene que la administración del recurso humano cuenta con interferencias políticas o atribuidas a vínculos personales. Esta percepción es mas elevada con respecto a lo primero (75%) que a lo segundo (53%).

CUADRO 5.2 CONFIABILIDAD EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN. CAMARA DE REPRESENTANTES. 2005

El proceso de contratación...:	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Se basa en vínculos personales (familiares o de amistad)	12,33	19,84	26,02	26,50	15,32
Se basa en vínculos o presiones políticas	9,26	13,09	22,90	32,69	22,06

* Valores expresados en porcentaje

GRAFICO 5.2



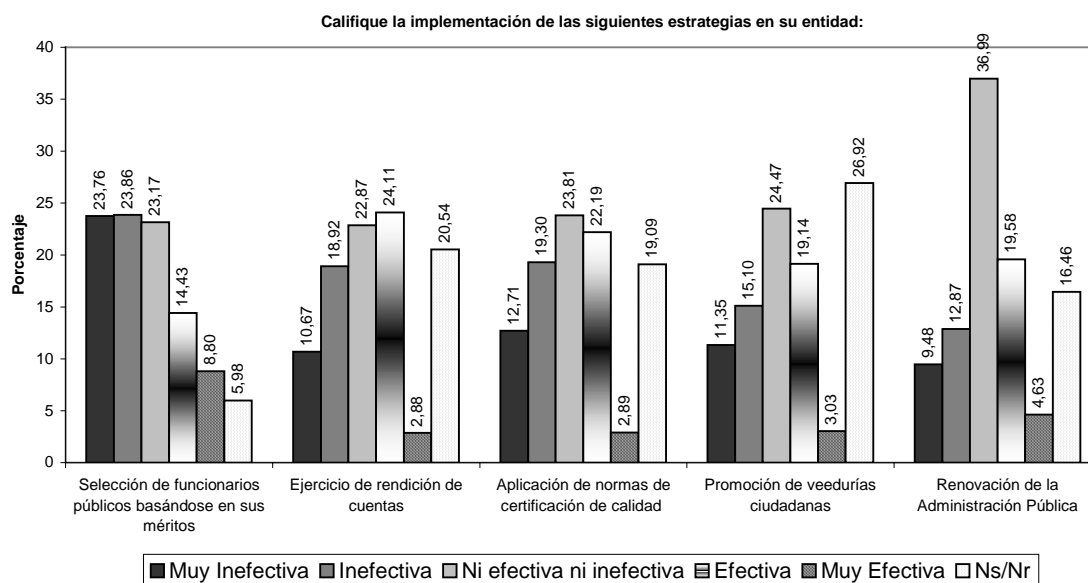
Con respecto a la contratación, los funcionarios conciben la presencia de criterios políticos y personales en su regulación. De esa manera, para los funcionarios de esta corporación, las reglas diseñadas en este proceso no son imparciales. Para el 52% la imparcialidad radica en la ingerencia de vínculos personales, mientras para el 55% la razón radica en la influencia de presiones políticas.

CUADRO 5.3. CONFIABILIDAD EN LAS POLÍTICAS ESTRATÉGICAS. CAMARA DE REPRESENTANTES. 2005

Califique la implementación de las siguientes estrategias en su entidad:	Muy Inefectiva	Inefectiva	Ni efectiva ni inefectiva	Efectiva	Muy Efectiva	Ns/Nr
Selección de funcionarios públicos basándose en sus méritos	23,76	23,86	23,17	14,43	8,80	5,98
Ejercicio de rendición de cuentas	10,67	18,92	22,87	24,11	2,88	20,54
Aplicación de normas de certificación de calidad	12,71	19,30	23,81	22,19	2,89	19,09
Promoción de veedurías ciudadanas	11,35	15,10	24,47	19,14	3,03	26,92
Renovación de la Administración Pública	9,48	12,87	36,99	19,58	4,63	16,46

* Valores expresados en porcentaje

GRAFICO 5.3



Los encuestados de la entidad no consideran una elevada implementación en alguna de las políticas estratégicas diseñadas para el sector público. Esto es más notorio en la vinculación laboral a través del mérito, estrategia que sólo recibe la aprobación del 22%.

Cabe resaltar que para el 25% de los funcionarios, el Programa de Renovación de la Administración Pública (PRAP), se ha implementado con efectividad. En particular, frente a este programa tienden a mostrarse indiferentes (37% de los encuestados), quizás porque no este programa no se ha dirigido a la corporación.

CUADRO 5.4 PREVISIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO. CAMARA DE REPRESENTANTES. 2005

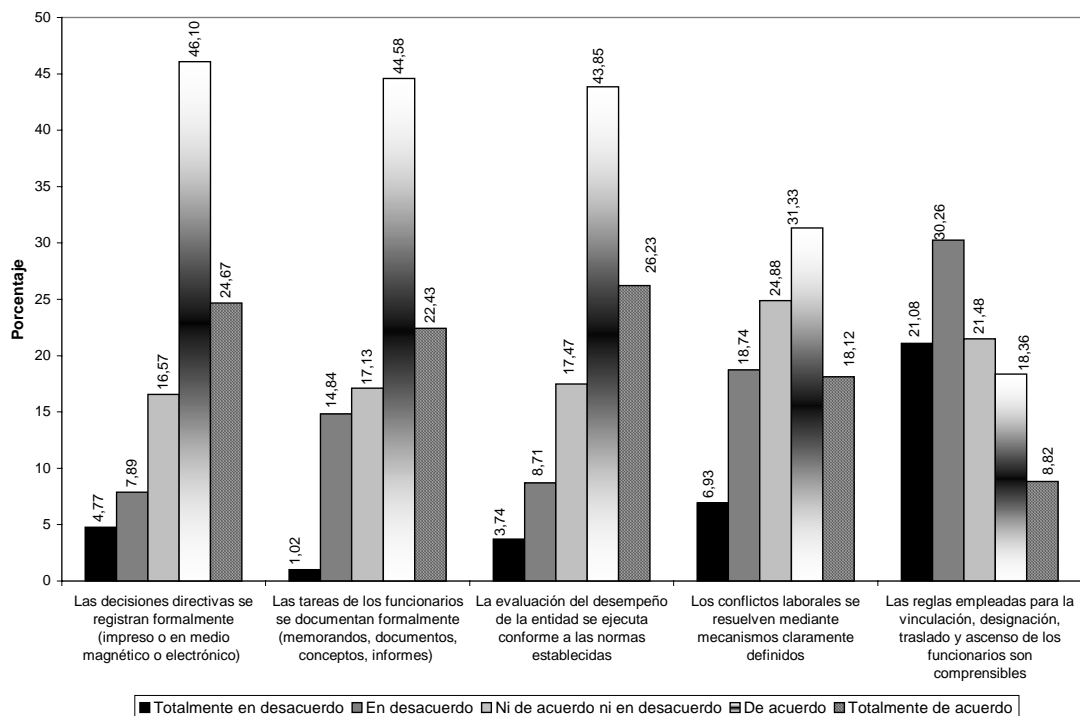
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Las decisiones directivas se registran formalmente (impreso o en medio magnético o electrónico)	4,77	7,89	16,57	46,10	24,67
Las tareas de los funcionarios se documentan formalmente (memorandos, documentos, conceptos, informes)	1,02	14,84	17,13	44,58	22,43
La evaluación del desempeño de la entidad se ejecuta conforme a las normas establecidas	3,74	8,71	17,47	43,85	26,23
Los conflictos laborales se resuelven mediante mecanismos claramente definidos	6,93	18,74	24,88	31,33	18,12
Las reglas empleadas para la vinculación, designación, traslado y ascenso de los funcionarios son comprensibles	21,08	30,26	21,48	18,36	8,82

* Valores expresados en porcentaje

GRÁFICO 5.4

Indique su grado de conformidad con las siguientes afirmaciones. En la entidad:



Los funcionarios avizoran que el conjunto de pautas y reglas que rigen el registro de las tareas cotidianas y las decisiones directivas, así como las diseñadas para el funcionamiento del sistema de evaluación del desempeño, son claramente previsibles. En estos casos para el 75% de los funcionarios existe una elevada previsibilidad.

La resolución de disputas laborales tiene una previsibilidad parcial, debido a que el 49% de los funcionarios, considera que los mecanismos diseñados para tal fin son claros.

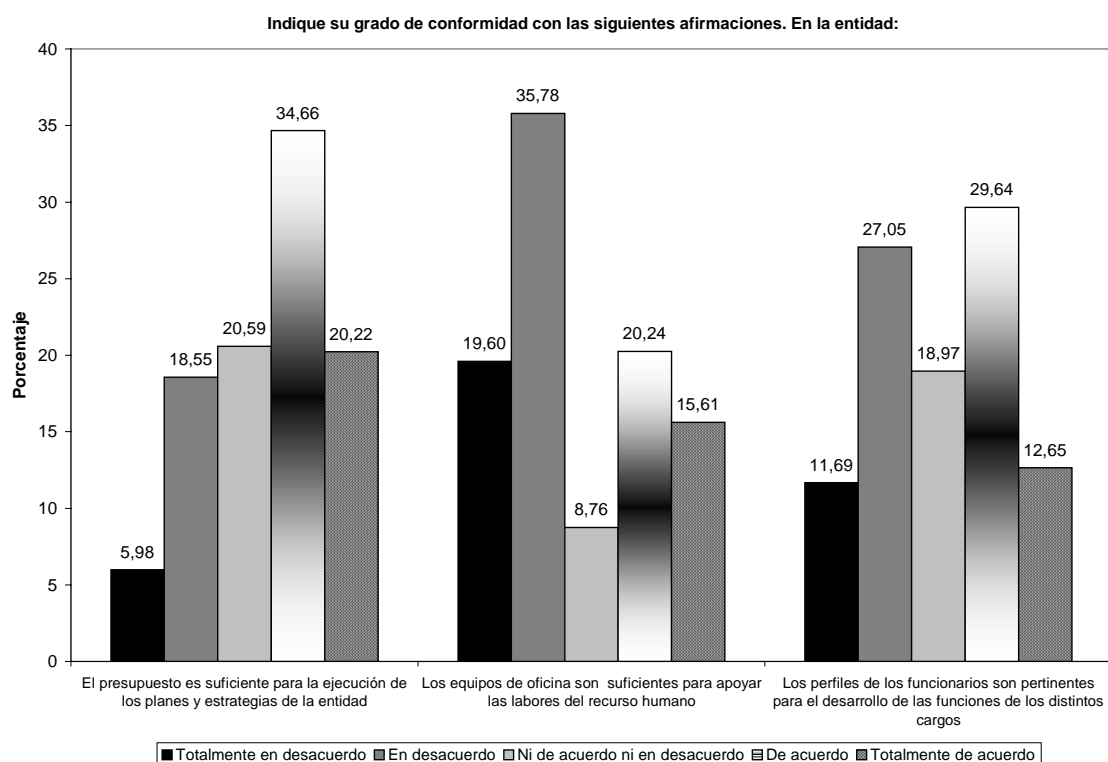
Por último, las normas sobre el manejo del recurso humano no se consideran previsible. Los funcionarios no tienen certeza sobre el manejo de los asuntos relacionados con la gestión ocupacional. Un 51.2% de los encuestados visualizan dicha gestión como inmanejable desde el punto de vista administrativo.

CUADRO 5.5. DISPONIBILIDAD DE LOS RECURSOS. CAMARA DE REPRESENTANTES. 2005

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
El presupuesto es suficiente para la ejecución de los planes y estrategias de la entidad	5,98	18,55	20,59	34,66	20,22
Los equipos de oficina son suficientes para apoyar las labores del recurso humano	19,60	35,78	8,76	20,24	15,61
Los perfiles de los funcionarios son pertinentes para el desarrollo de las funciones de los distintos cargos	11,69	27,05	18,97	29,64	12,65

* Valores expresados en porcentaje

GRÁFICO 5.5



Para el 54.8% de los funcionarios los recursos presupuestales se canalizan oportunamente para el cumplimiento de la misión institucional. Sin embargo, no consideran que el mismo se traduzca en la adquisición de equipos que apoyen las labores del recurso humano. Esto se refleja en el hecho de que el 55% de los funcionarios no perciben el recurso físico como suficiente.

Con respecto a la compatibilidad entre perfiles ocupacionales y funciones desempeñadas, las opiniones de los funcionarios están divididas. Para el 42% son equivalentes, mientras el 38.7% declara lo contrario.

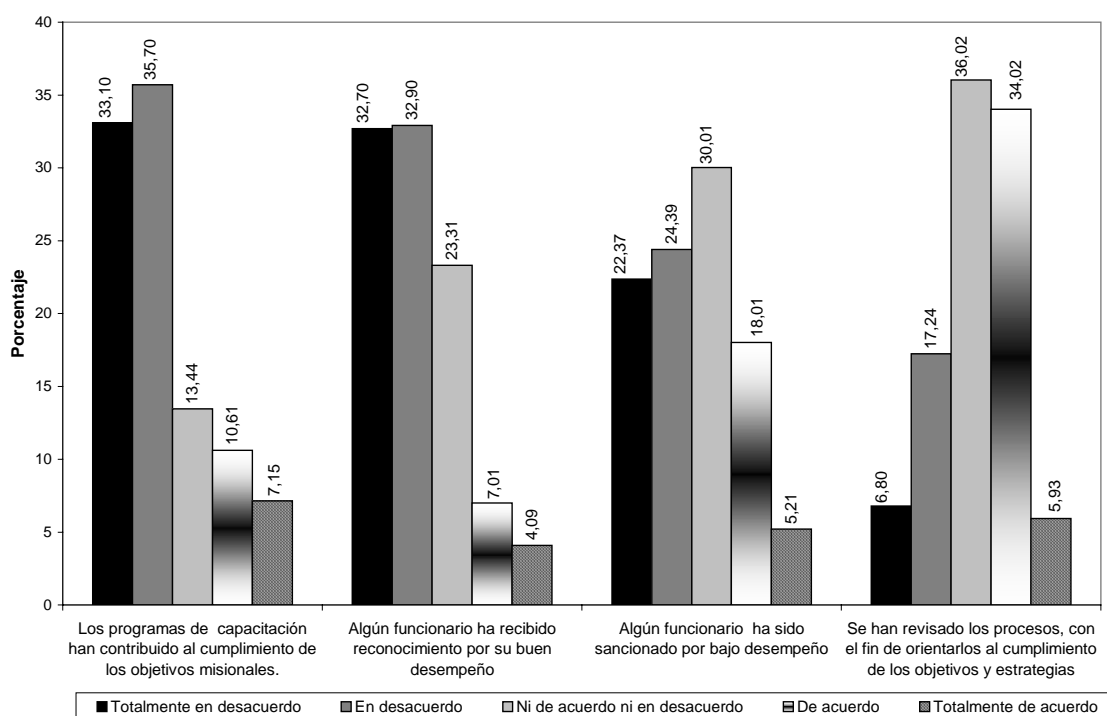
CUADRO 5.6 MONITOREO Y CONTROL DE LOS PROCESOS. CAMARA DE REPRESENTANTES. 2005

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Los programas de capacitación han contribuido al cumplimiento de los objetivos misionales.	33,10	35,70	13,44	10,61	7,15
Algún funcionario ha recibido reconocimiento por su buen desempeño	32,70	32,90	23,31	7,01	4,09
Algún funcionario ha sido sancionado por bajo desempeño	22,37	24,39	30,01	18,01	5,21
Se han revisado los procesos, con el fin de orientarlos al cumplimiento de los objetivos y estrategias	6,80	17,24	36,02	34,02	5,93

* Valores expresados en porcentaje

GRAFICO 5.6

Indique su grado de conformidad con las siguientes afirmaciones. En la entidad, durante los últimos 12 meses:



Los funcionarios no encuentran que se se este adoptando un sistema de gestión o de evaluación por resultados. Este indicio se refleja en menores apreciaciones sobre la pertinencia de los programas de capacitación (17%), en los incentivos asociados al desempeño; 11% en el caso de los reconocimientos y 23% en el caso de las sanciones.

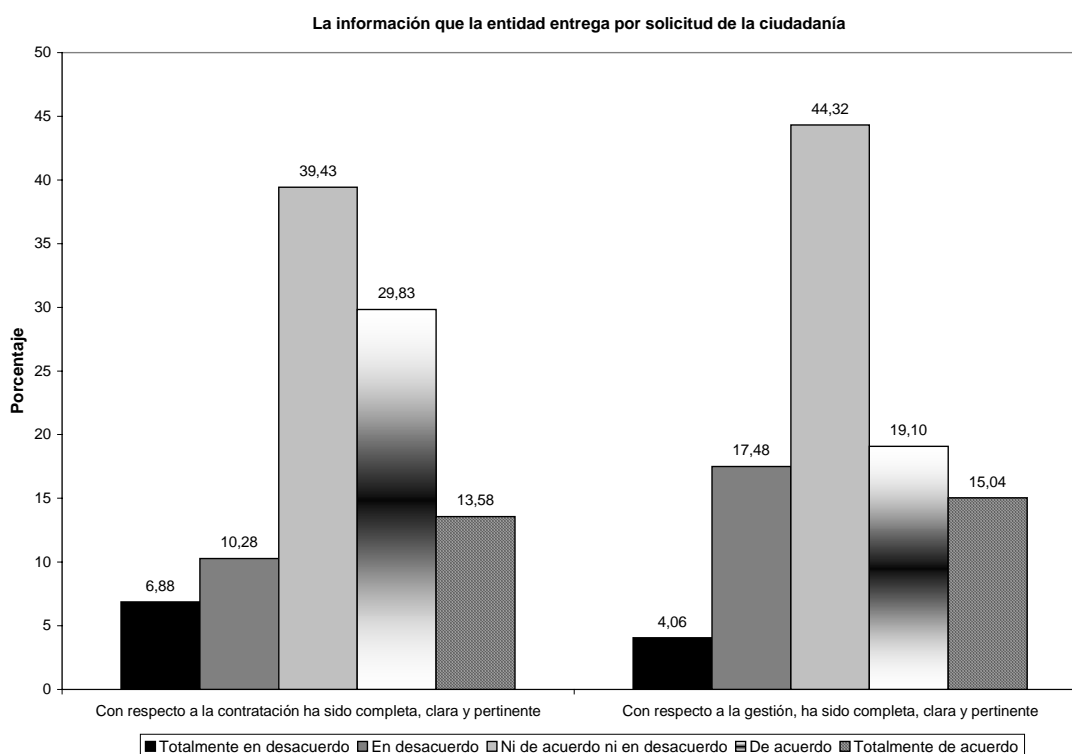
Sin embargo, perciben parcialmente que el reordenamiento de los procesos contribuye al apalancamiento de los propósitos misionales. Esto corresponde con una apreciación del 40% de los funcionarios. De lo anterior se puede concluir, que para la adopción de la Gestión por Resultados, es necesario que el sistema de evaluación del desempeño y los programas de capacitación también pasen por un proceso de reordenamiento.

CUADRO 5.7 TRANSPARENCIA. CALIDAD DE LA INFORMACIÓN. CAMARA DE REPRESENTANTES. 2005

La información que la entidad entrega por solicitud de la ciudadanía,	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Con respecto a la contratación ha sido completa, clara y pertinente	6,88	10,28	39,43	29,83	13,58
Con respecto a la gestión, ha sido completa, clara y pertinente	4,06	17,48	44,32	19,10	15,04

* Valores expresados en porcentaje

GRAFICO 5.7



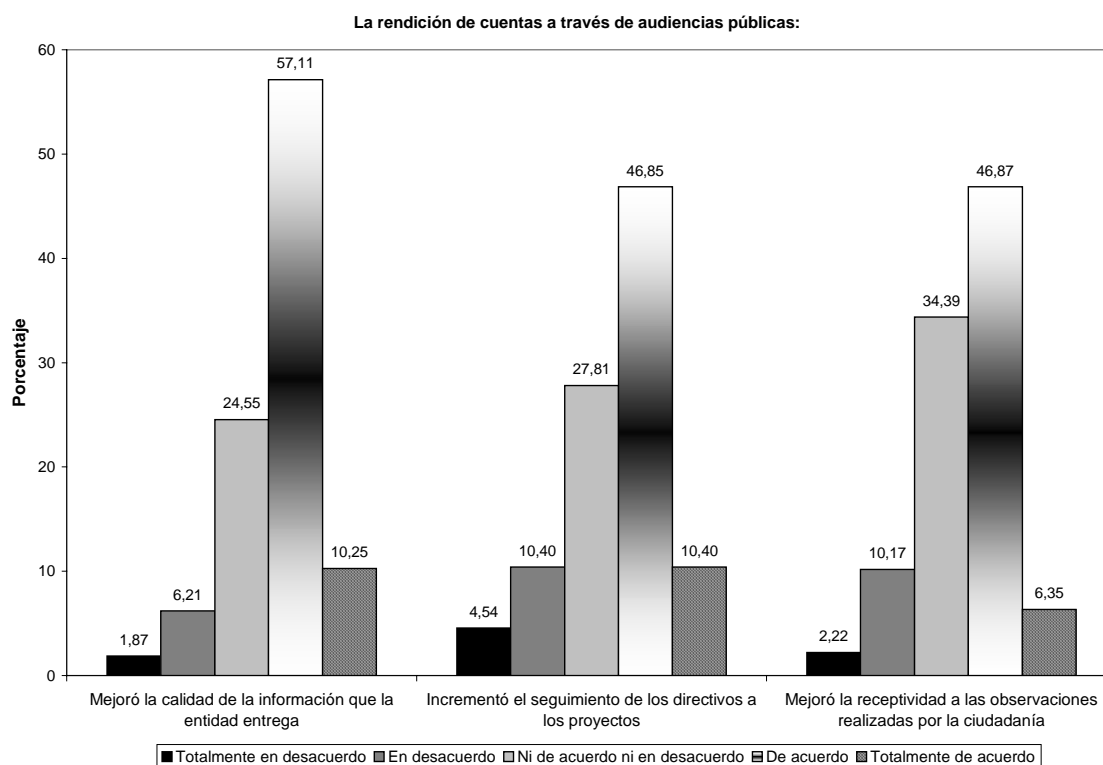
No existe certeza de que la información que difunde la entidad sobre su gestión y contratación este mejorando en su calidad. Esta es la consecuencia de que alrededor el 41% de los funcionarios se declaren indecisos sobre esta cuestión. Sin embargo, el 42% de los encuestados perciben un avance parcial en el caso de la contratación.

CUADRO 5.8 TRANSPARENCIA. IMPACTO DE LAS AUDIENCIAS PÚBLICAS. CAMARA DE REPRESENTANTES. 2005

La rendición de cuentas a través de audiencias públicas:	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Mejóro la calidad de la información que la entidad entrega	1,87	6,21	24,55	57,11	10,25
Incrementó el seguimiento de los directivos a los proyectos	4,54	10,40	27,81	46,85	10,40
Mejóro la receptividad a las observaciones realizadas por la ciudadanía	2,22	10,17	34,39	46,87	6,35

* Valores expresados en porcentaje

GRÁFICO 5.8



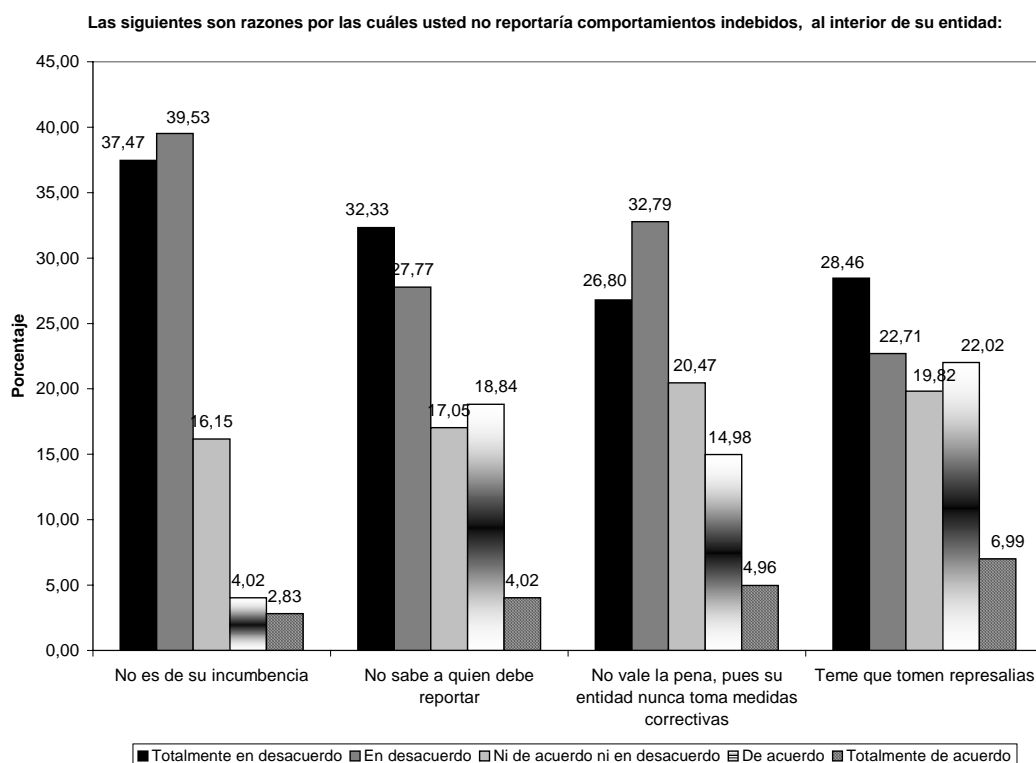
Los funcionarios perciben un elevado impacto de las audiencias públicas en términos de la calidad de la información que difunde a la sociedad (67%), debido a la mejor capacidad de seguimiento de los directivos a los proyectos (57%) y a la retroalimentación con la ciudadanía (52%).

CUADRO 5.9 TRANSPARENCIA. DISPOSICIÓN A LA DENUNCIA DE COMPORTAMIENTOS INDEBIDOS. CAMARA DE REPRESENTANTES. 2005

Las siguientes son razones por las cuáles usted no reportaría comportamientos indebidos, al interior de su entidad:	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
No es de su incumbencia	37,47	39,53	16,15	4,02	2,83
No sabe a quien debe reportar	32,33	27,77	17,05	18,84	4,02
No vale la pena, pues su entidad nunca toma medidas correctivas	26,80	32,79	20,47	14,98	4,96
Teme que tomen represalias	28,46	22,71	19,82	22,02	6,99

* Valores expresados en porcentaje

GRAFICO 5.9.



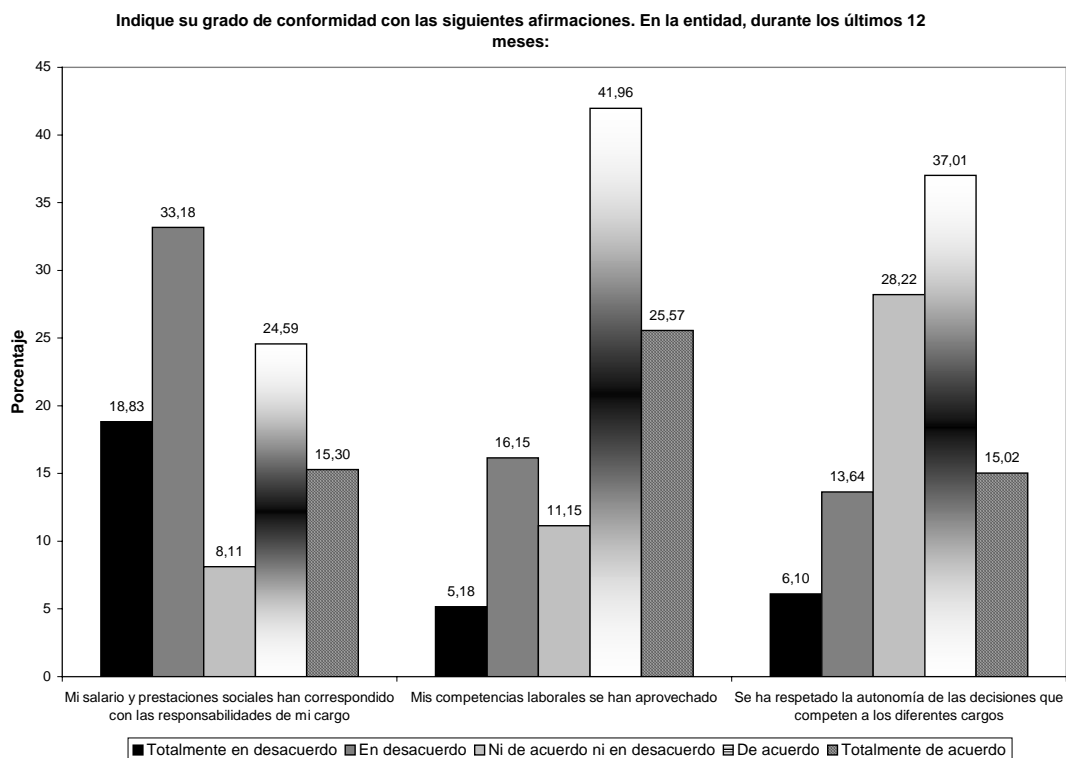
Existe una alta disposición a denunciar hechos de corrupción en la entidad. Ninguna de las razones anteriores se constituyen en un obstáculo para la denuncia. Por ejemplo que el asunto no concierna a los funcionarios tiene el menor componente disuasivo (77% de los funcionarios lo desestiman). Le siguen la ausencia de un organismo que trámite las denuncias o el hecho de que la entidad no lleve a cabo acciones correctivas (para el 49% de los encuestados). El temor a las represalias parcialmente tiene mayor capacidad de motivar la no denuncia, puesto que un 30% de los funcionarios identifican que tiene un carácter disuasivo.

CUADRO 5.10 RECONOCIMIENTO DEL FUNCIONARIO POR PARTE DE LA ENTIDAD. CAMARA DE REPRESENTANTES. 2005

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Mi salario y prestaciones sociales han correspondido con las responsabilidades de mi cargo	18,83	33,18	8,11	24,59	15,30
Mis competencias laborales se han aprovechado	5,18	16,15	11,15	41,96	25,57
Se ha respetado la autonomía de las decisiones que competen a los diferentes cargos	6,10	13,64	28,22	37,01	15,02

* Valores expresados en porcentaje

GRAFICO 5.10



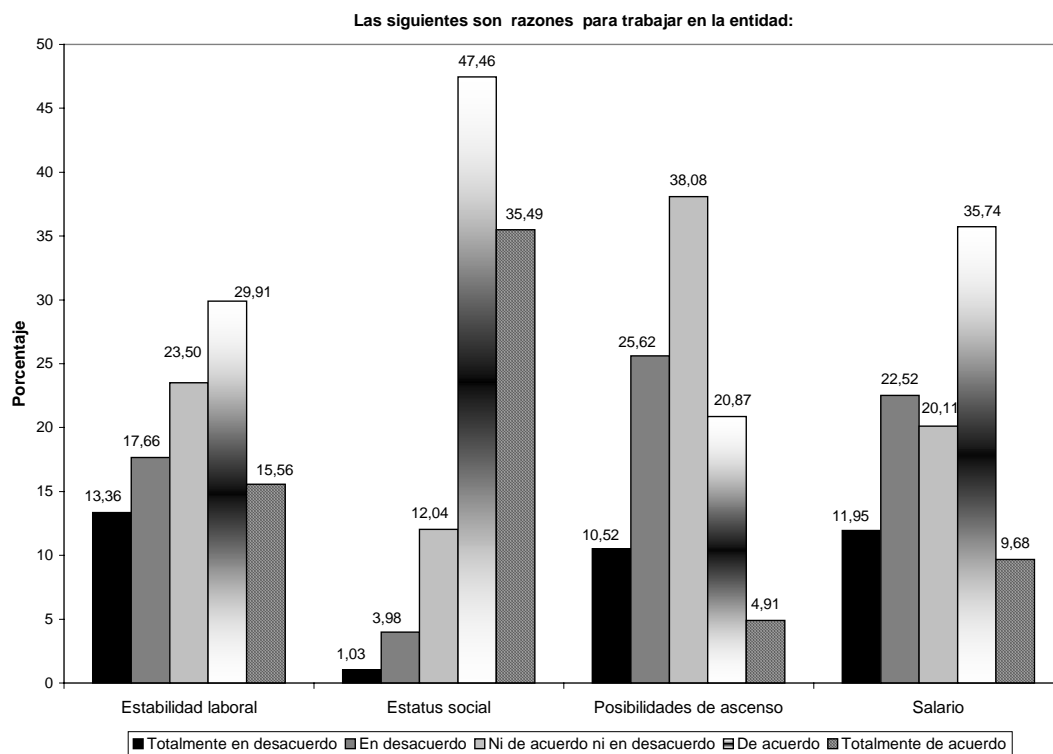
Los funcionarios concluyen que la entidad los valora por sus competencias laborales (78% de los encuestados así lo confirma) y porque respeta las decisiones que le confía (enunciado con 52% de aprobación). Sin embargo esto, parcialmente, no corresponde con la obtención de un bienestar tangible, por lo menos en términos de los salarios y prestaciones sociales. En ese sentido se expresa el 52% de los funcionarios.

CUADRO 5.11 RECONOCIMIENTO DE LA ENTIDAD POR PARTE DEL FUNCIONARIO. CAMARA DE REPRESENTANTES. 2005

Las siguientes son razones para trabajar en la entidad:	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Estabilidad laboral	13,36	17,66	23,50	29,91	15,56
Estatus social	1,03	3,98	12,04	47,46	35,49
Posibilidades de ascenso	10,52	25,62	38,08	20,87	4,91
Salario	11,95	22,52	20,11	35,74	9,68

* Valores expresados en porcentaje

GRAFICO 5.11



Los principales atributos a través de los cuáles los funcionarios reconocen a su entidad son el estatus social (apreciación del 83% de los encuestados) y, parcialmente la estabilidad laboral (apreciación del 46% de los funcionarios). Por otro lado, se muestran indiferentes frente a las posibilidades de ascenso (38.08%).

Aunque no en una relación uno a uno, el salario es compatible con los beneficios intangibles mencionados en el párrafo anterior. Es reconocido como un estímulo por el 46% de los funcionarios respectivos. Sólo un 34% piensa lo contrario.