

Bogotá, 27 de noviembre de 2015

ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL - EDI 2015



- Aspectos metodológicos
- Resultados 2015
- Resumen
- Glosario



GP 011-1



SC 1081-1



CO-SC 1081-1

Director

Mauricio Perfetti del Corral

Subdirector

Carlos Felipe Prada Lombo

Nombre de la Dirección Técnica

Eduardo Efraín Freire Delgado

1. ASPECTOS METODOLÓGICOS

La Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – EDI – se realiza anualmente con el propósito de contar con un insumo que permita hacer seguimiento a la percepción que genera en los servidores del Estado algunas prácticas institucionales en la administración pública.

La EDI es una encuesta dirigida a los servidores públicos de entidades del orden nacional. 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 país.

La encuesta se realizó durante los meses de julio y agosto de 2015. Participaron 21.653 servidores pertenecientes a 172 entidades estatales del nivel central, universidades públicas y corporaciones autónomas regionales.

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

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

2. RESUMEN^{1 2}

Entre los principales resultados obtenidos en la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – EDI 2015 se destaca que:

- El 92,4% de los servidores públicos tienen como principales motivaciones para permanecer en la entidad en la que trabajan, la vocación por el servicio público y la posibilidad de obtener experiencia, mientras que lo que menos los motiva son las perspectivas de ascenso con 50,9%.
- El 89,8% de los servidores está de acuerdo en que recomendarían su entidad como un buen lugar para trabajar. El mayor porcentaje de servidores que está de acuerdo con esta afirmación se encuentra en las entidades de la organización electoral (95,0%), seguido de los servidores del sector de las tecnologías de la información y la comunicaciones (94,3%).
- El 84,4% de los servidores públicos nacionales considera que los productos y servicios de su entidad se caracterizaron por su calidad y el 81,2% considera que su entidad cumplió con las principales metas establecidas.
- El 28,5% de los servidores conocieron o participaron en alguna acción de rendición de cuentas de su entidad en los últimos 12 meses.
- En cuanto a la prevención de prácticas irregulares, el 44,9% de los servidores públicos concuerda en que acudiría a su jefe inmediato si tuviera que denunciar un caso de corrupción en su entidad y en segunda instancia al jefe de control interno disciplinario con el 17,9 %.
- Finalmente, el 46,3% de los servidores afirman que el canal de atención preferido por los ciudadanos para realizar un trámite o solicitar un servicio en sus entidades, son las oficinas o puntos de atención presencial.

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 nacional participantes.

² Se incluyen servidores públicos en provisionalidad, carrera y libre nombramiento y remoción.

3. RESULTADOS 2015

3.1. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN

Del universo de estudio,

- El 54,6% de los servidores públicos son mujeres y 45,4% son hombres.
- El 14,0% pertenecen al nivel Directivo/Asesor, 64,8% al nivel Profesional/Técnico y 21,2% al nivel Asistencial.
- Del total de mujeres 62,5% pertenecen al nivel profesional/técnico, 25,5% al nivel asistencial y 12,0% al nivel directivo asesor.

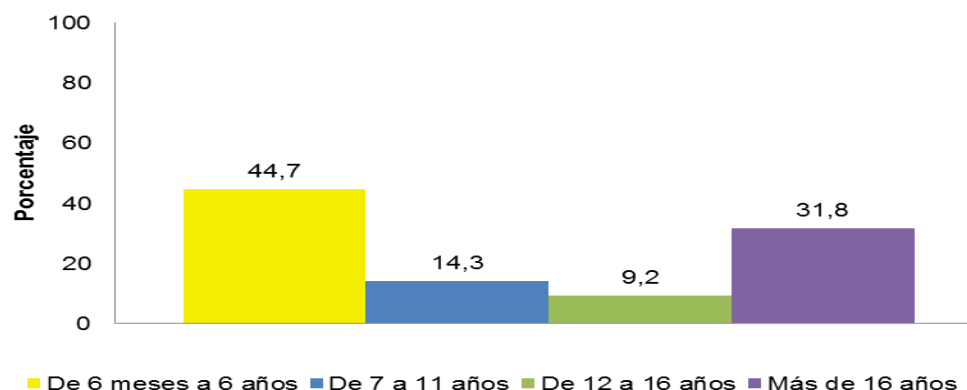
Tabla 1
Porcentaje de servidores según sexo y nivel jerárquico
Total nacional 2015

Sexo según nivel jerárquico	Asesor/directivo		Profesional/técnico		Asistencial		Total	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Total	6 909	14,0	31 963	64,8	10 437	21,2	49 310	100
Hombres	3 686	16,5	15 131	67,6	3 566	15,9	22 384	45,4
Mujeres	3 222	12,0	16 832	62,5	6 871	25,5	26 926	54,6

Fuente: DANE – EDI 2015

- Por tiempo de servicio, el mayor porcentaje de servidores se encuentra en el rango entre seis meses y 6 años (44,7%), seguido por quienes tienen más de 16 años de servicio (31,8%) (Gráfico 1).

Gráfico 1
Porcentaje de servidores por tiempo de servicio en la entidad
Total nacional 2015



Fuente: DANE – EDI 2015

3.2 AMBIENTE LABORAL

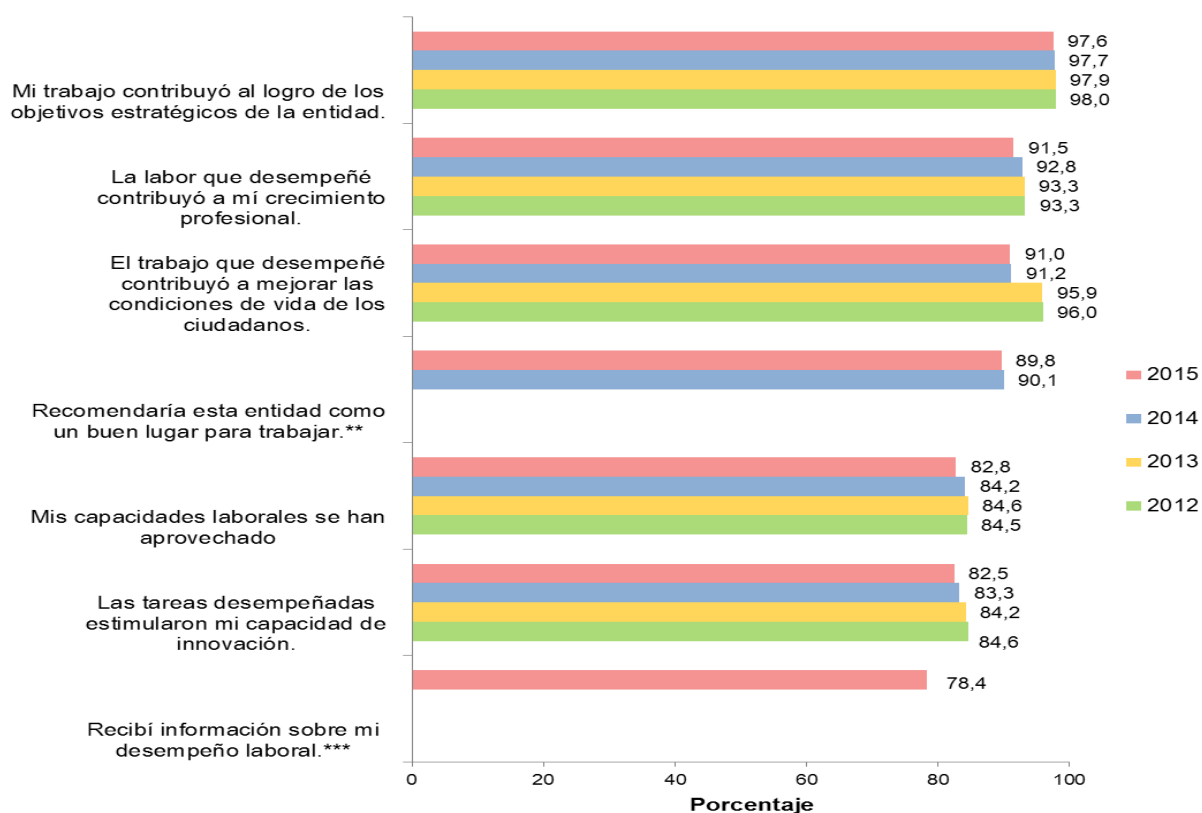
A continuación se presenta la percepción de los servidores sobre el grado de satisfacción respecto del reconocimiento de su labor en la entidad, de los incentivos laborales ofrecidos por ella, y del entorno laboral.

Al igual que en años anteriores, los servidores están de acuerdo con que su trabajo contribuyó al logro de los objetivos estratégicos de la entidad (97,6%) y que contribuyó a su crecimiento profesional (91,5%). El 89,8% de los servidores públicos recomendarían la entidad a la que pertenecen como un buen lugar para trabajar. Por otra parte, las afirmaciones: "las tareas desempeñadas estimularon mi capacidad de innovación" (82,5%) y "recibí información sobre mi desempeño laboral" (78,4%) presentaron los menores porcentajes de acuerdo entre los servidores (Gráfico 2).

Gráfico 2

Porcentaje de servidores que están de acuerdo* con cada uno de los enunciados sobre su labor en los últimos doce meses.

Total nacional 2012 – 2015



Fuente: DANE – EDI 2012 – 2015

* Se incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo.

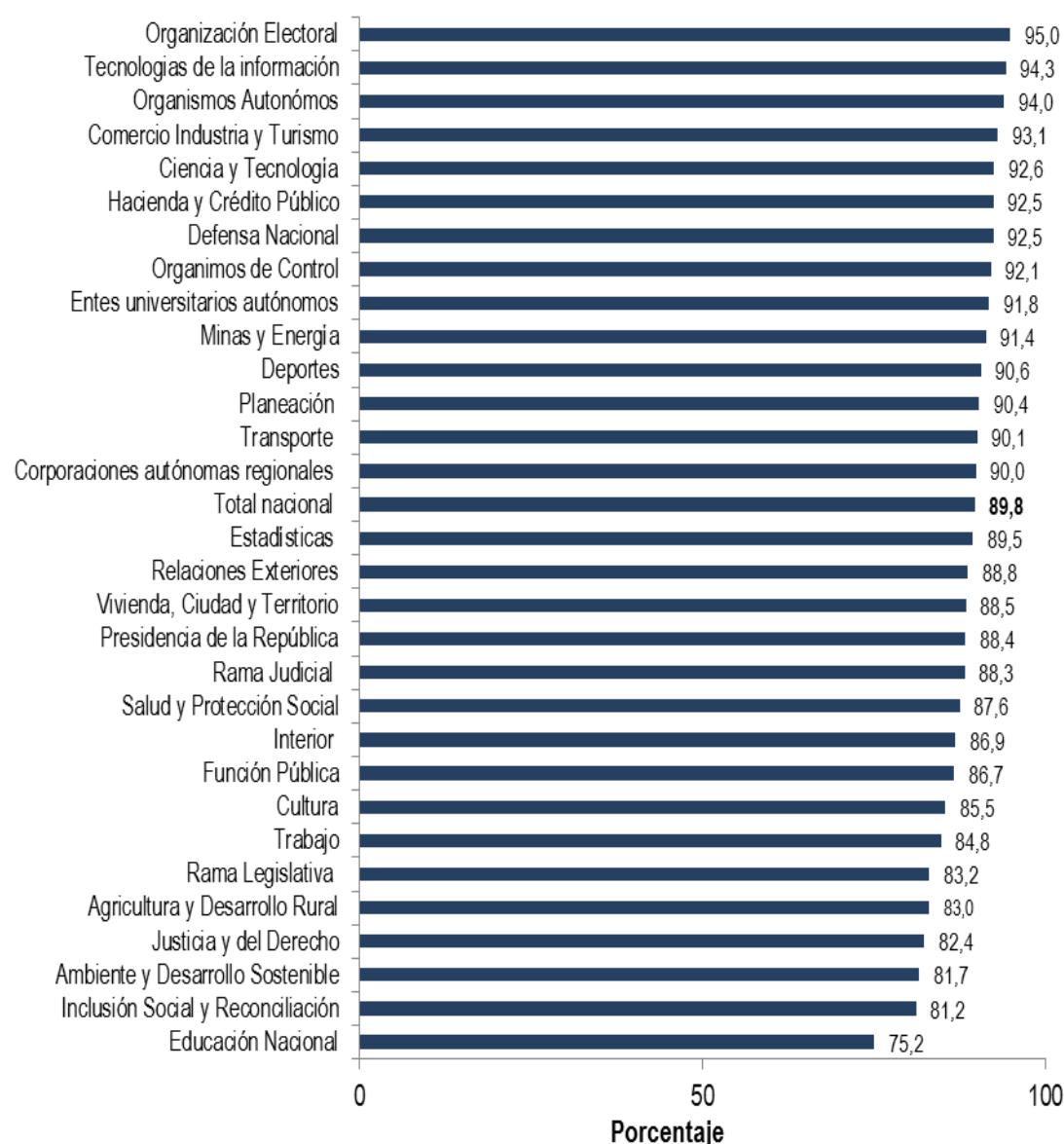
** Este enunciado aparece por primera vez en la encuesta 2014.

*** Este enunciado aparece por primera vez en la encuesta 2015

Las organización electoral es el sector donde más servidores responden estar de acuerdo con la afirmación “recomendaría esta entidad como un buen lugar para trabajar” (95,0%), seguido por el sector de tecnologías de la información y las comunicaciones (94,3%); mientras que el sector educación registra el menor porcentaje de acuerdo con dicha afirmación (75,2%) (Gráfico 3).

Gráfico 3

Porcentaje de servidores que están de acuerdo* con la afirmación, “durante los últimos doce meses, recomendaría su entidad como un buen lugar para trabajar”
Total nacional 2015



Fuente: DANE – EDI 2015

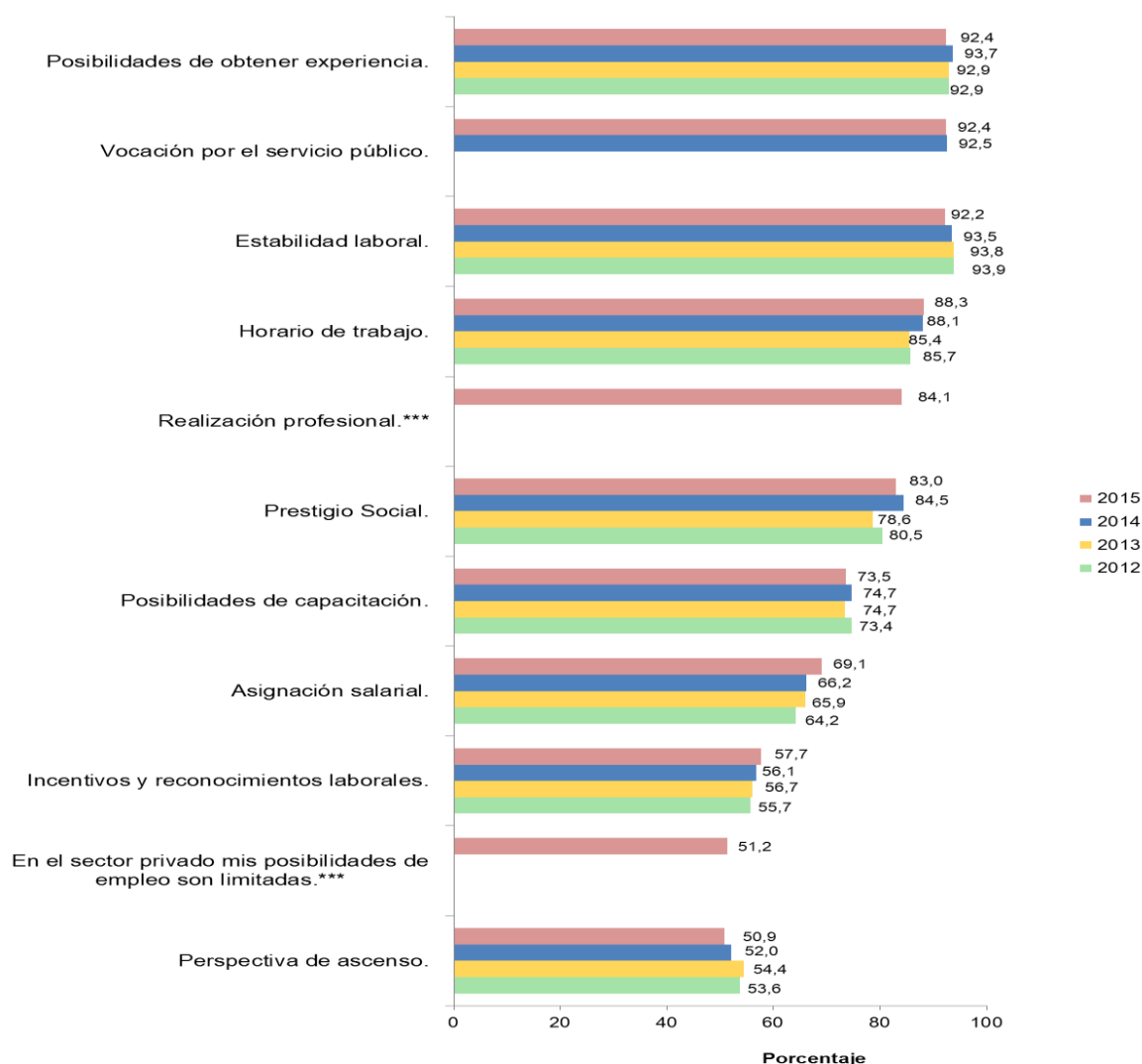
* Se incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo.

Con respecto a las razones que tienen los servidores para permanecer en sus entidades, la mayoría respondieron hacerlo por la posibilidad de obtener experiencia y la vocación al servicio público (92,4% cada una). Entre las razones que menos se consideran para permanecer en la entidad están “en el sector privado mis posibilidades de empleo son limitadas” (51,2%), y las perspectivas de ascenso (50,9%) (Gráfico 4).

Gráfico 4

Porcentaje de servidores que están de acuerdo* con las siguientes razones para permanecer en la entidad en los últimos doce meses.

Total nacional 2012 – 2015



Fuente: DANE – EDI 2012 -2015

* Se incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo

** Este enunciado aparece por primera vez en la encuesta 2014.

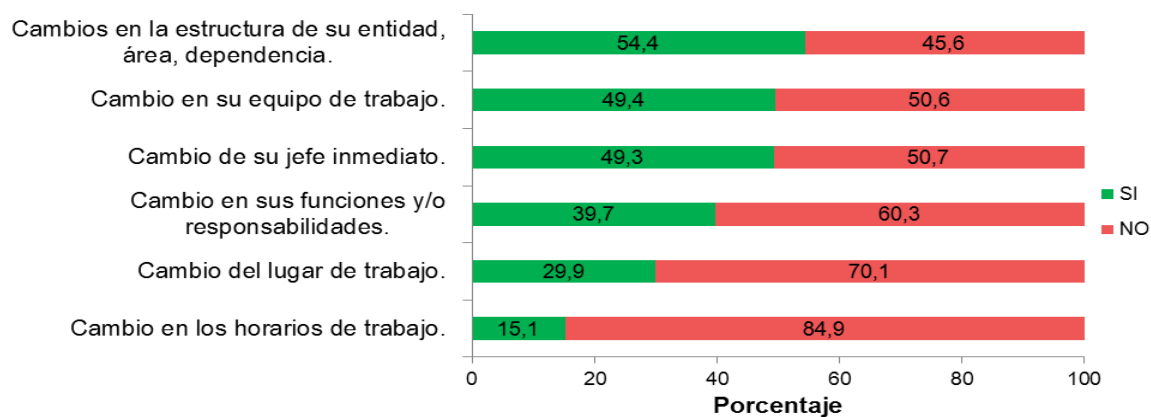
*** Este enunciado aparece por primera vez en la encuesta 2015.

Al indagar a los servidores por algunas situaciones de cambio en las condiciones de trabajo experimentadas durante los últimos doce meses, 54,4% respondieron haber tenido cambios en la estructura de su entidad, área o dependencia; 49,4% vivieron cambios en su equipo de trabajo y 49,3% el cambio de su jefe inmediato (Gráfico 5).

Gráfico 5

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

Total nacional 2015



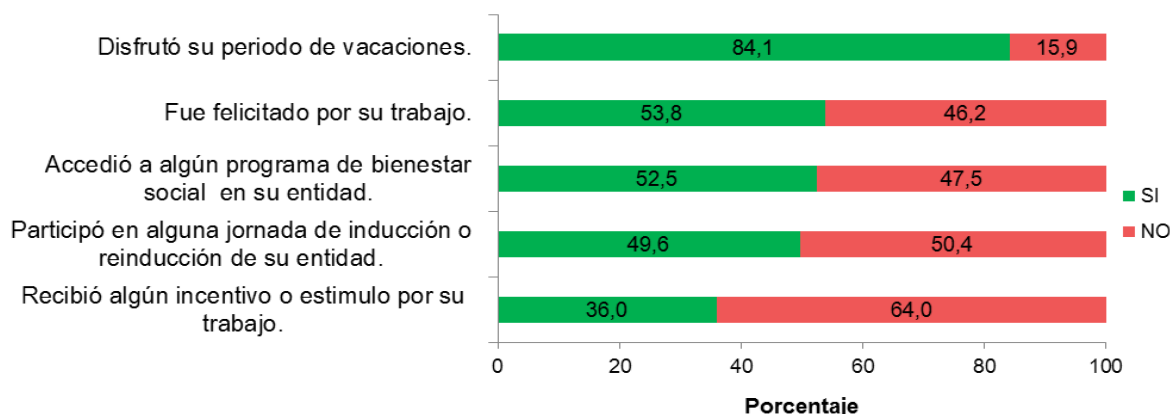
Fuente: DANE – EDI 2015

Con respecto a los beneficios recibidos en la entidad, 84,1% de los servidores manifestaron haber disfrutado su periodo de vacaciones durante los últimos doce meses. El 53,8% afirmó que fue felicitado por su trabajo. Por otra parte, el 52,5% de los servidores manifestó que accedió a algún programa de bienestar social en su entidad y el 36,0% recibió algún incentivo o estímulo por su trabajo (Gráfico 6).

Gráfico 6

Porcentaje de servidores que ha recibido alguno de los siguientes beneficios en los últimos doce meses.

Total nacional 2015



Fuente: DANE – EDI 2015

3.3 ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS FÍSICOS

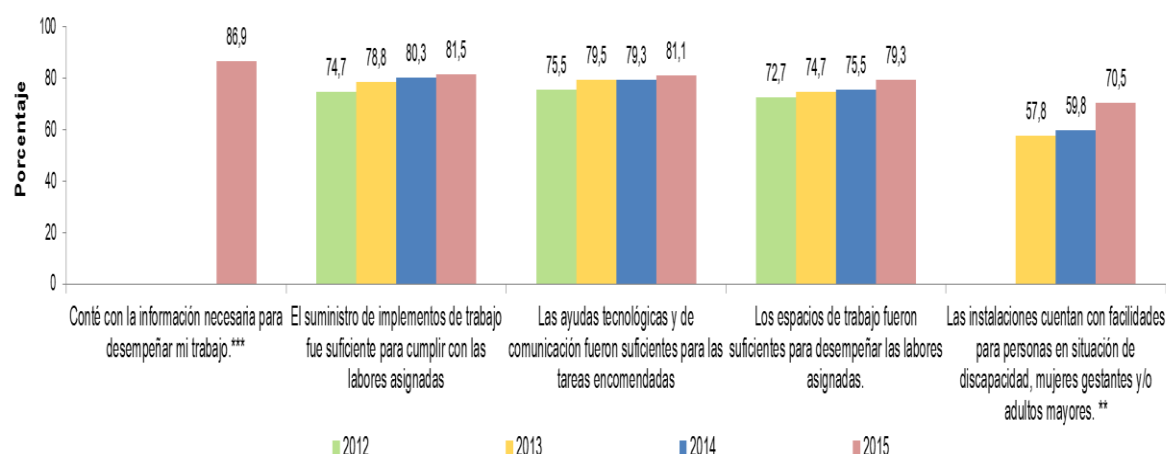
La percepción favorable de los servidores frente a la disponibilidad de los recursos físicos de sus entidades, ha tendido a incrementar durante los últimos cuatro años. El 86,9% de los servidores está de acuerdo con que “contaron con la información necesaria para desempeñar su trabajo” y 81,5% con que “el suministro de implementos de trabajo fue suficiente para cumplir con 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 los servidores con el 70,5% (Gráfico 7).

Gráfico 7

Porcentaje de servidores que están de acuerdo* con cada uno de los enunciados sobre los recursos físicos de su entidad en los últimos doce meses.

Total nacional 2012 – 2015



Fuente: DANE – EDI 2012-2015

* Se incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo.

** Este enunciado aparece por primera vez en la encuesta 2013.

*** Este enunciado aparece por primera vez en la encuesta 2015

3.4 PLANEACIÓN Y PRESUPUESTO

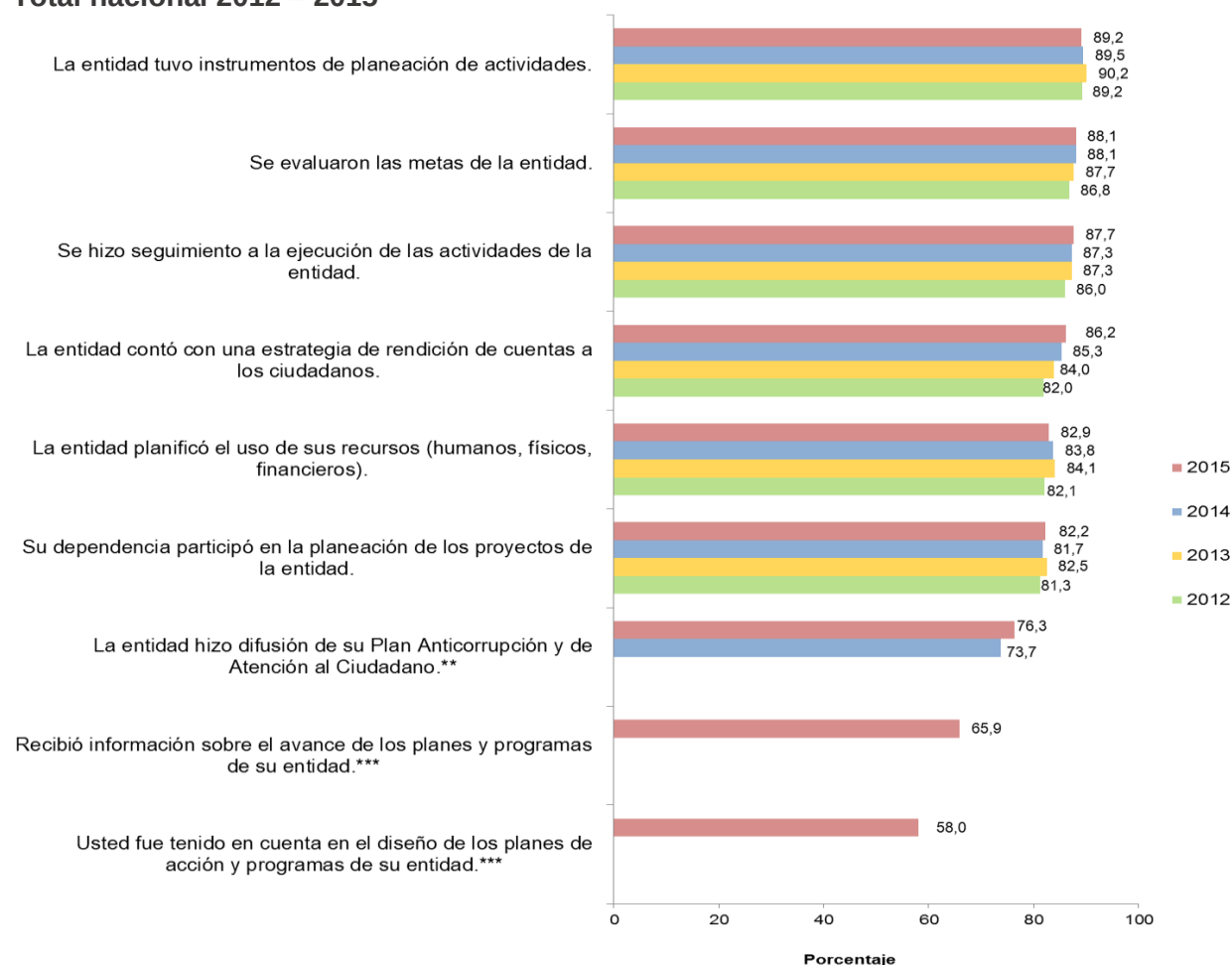
La EDI indagó por la percepción de los servidores públicos sobre la planeación de actividades, y el uso de recursos en la entidad.

Con respecto a los procesos de planeación, los mayores porcentaje de acuerdo corresponden a que las entidades "cuentan con instrumentos de planeación de actividades" (89,2%) y que "se evaluaron las metas" (88,1%). El menor porcentaje de acuerdo se encuentra en las afirmaciones "recibió información sobre el avance de los planes y programas de la entidad" (65,9%) y "fue tenido en cuenta en el diseño de los planes de acción y programas de la entidad" con 58,0% (Gráfico 8).

Gráfico 8

Porcentaje de servidores que están de acuerdo* con cada uno de los enunciados sobre los procesos de planeación en su entidad durante los últimos doce meses.

Total nacional 2012 – 2015



Fuente: DANE – EDI 2012 - 2015

*Se incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo.

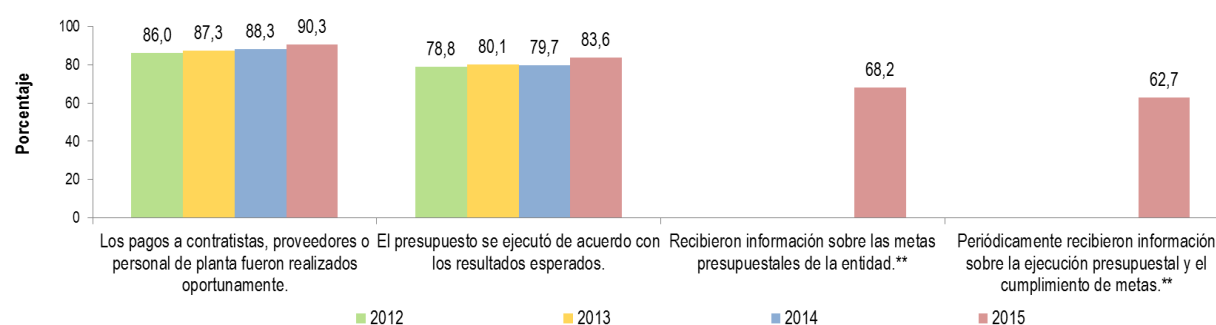
** Este enunciado aparece por primera vez en la encuesta 2014.

*** Este enunciado aparece por primera vez en la encuesta 2015.

En cuanto a la gestión presupuestal, el 90,3% de los servidores está de acuerdo con que “los pagos a contratistas, proveedores o personal de planta fueron realizados oportunamente” en los últimos doce meses; el 83,6% considera que “el presupuesto se ejecutó según los resultados esperados”; el 68,2% está de acuerdo con que “recibieron información sobre las metas presupuestales de la entidad” y el 62,7% afirma que “periódicamente recibieron información sobre la ejecución presupuestal y el cumplimiento de metas” (Gráfico 9).

Gráfico 9

Porcentaje de servidores que están de acuerdo* con cada uno de los enunciados sobre la ejecución presupuestal en su entidad en los últimos doce meses.
Total nacional 2012 – 2015



Fuente: DANE – EDI 2012 – 2015

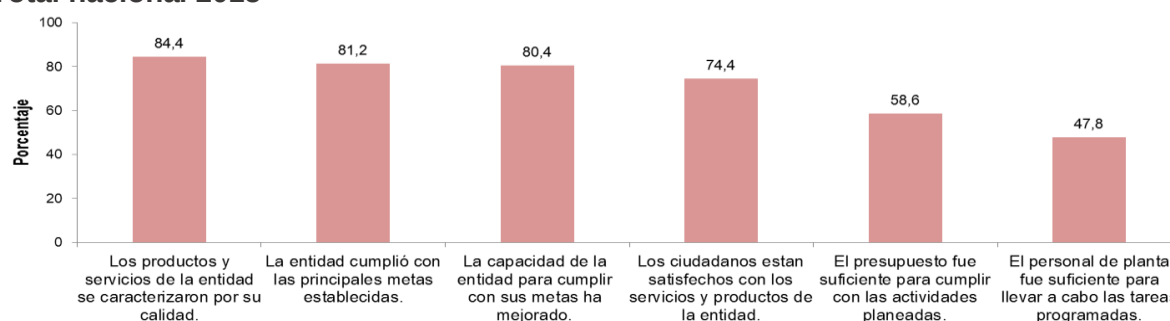
* Se incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo.

** Este enunciado aparece por primera vez en la encuesta 2015.

Con respecto a la gestión por resultados de la entidad, 84,4% de los servidores manifestaron estar de acuerdo con que “los productos y servicios de su entidad se caracterizaron por su calidad” y el 81,2% considera que “la entidad cumplió con las principales metas establecidas”. Por su parte, el 47,8% considera que “el personal de planta fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas” (Gráfico 10).

Gráfico 10

Porcentaje de servidores que están de acuerdo* con los siguientes enunciados sobre la gestión por resultados de la entidad en los últimos doce meses.
Total nacional 2015



Fuente: DANE – EDI 2015

* Se incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo.

3.5 PREVENCIÓN DE PRÁCTICAS IRREGULARES

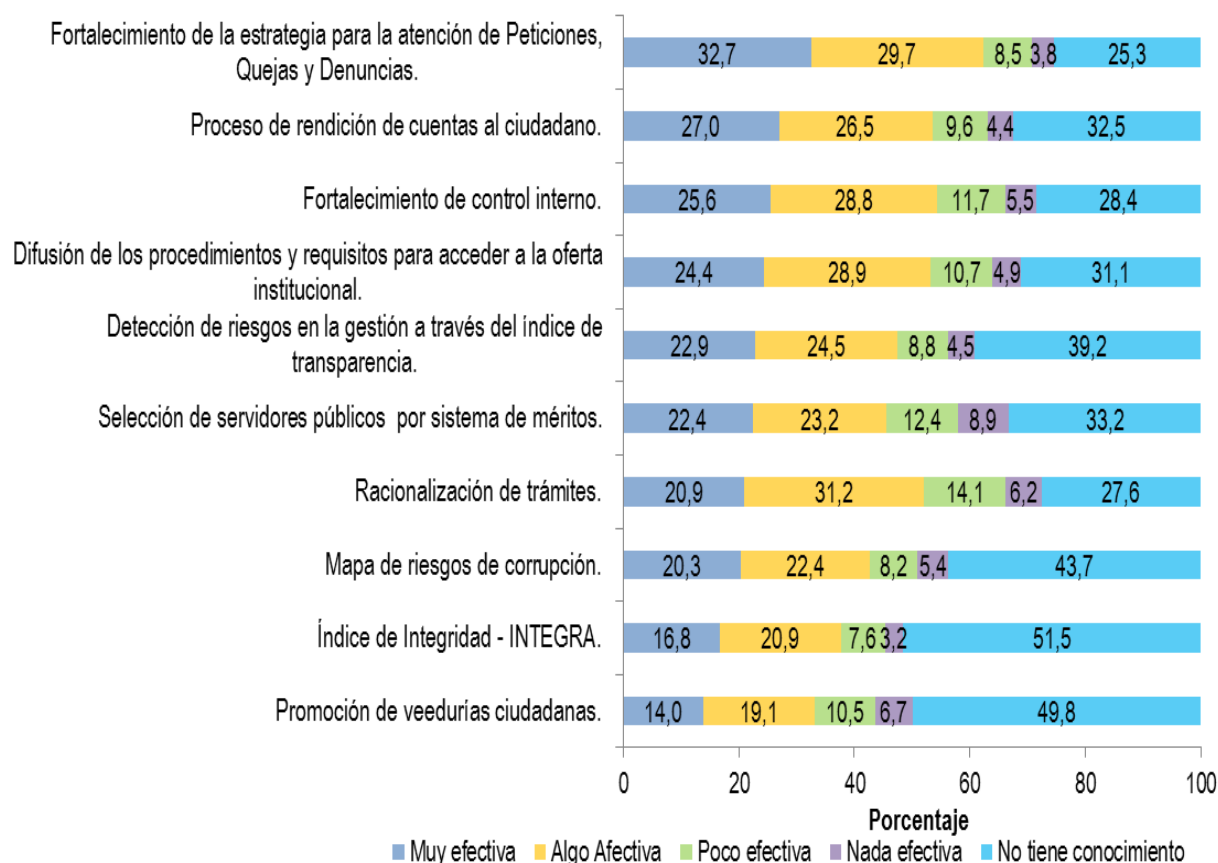
El 32,7% de los servidores consideran que el fortalecimiento de la estrategia para la atención de peticiones, quejas y denuncias es muy efectiva para prevenir la ocurrencia de prácticas irregulares en la administración pública; seguida por el 27,0% que opina lo mismo sobre el proceso de rendición de cuentas al ciudadano.

Por otra parte, las estrategias sobre las que se reportó un mayor porcentaje de no conocimiento fueron el “Índice de Integridad” (51,5%) y la “promoción de las veedurías ciudadanas” con el 49,8% (Gráfico 11).

Gráfico 11

Porcentaje de servidores 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 nacional 2015



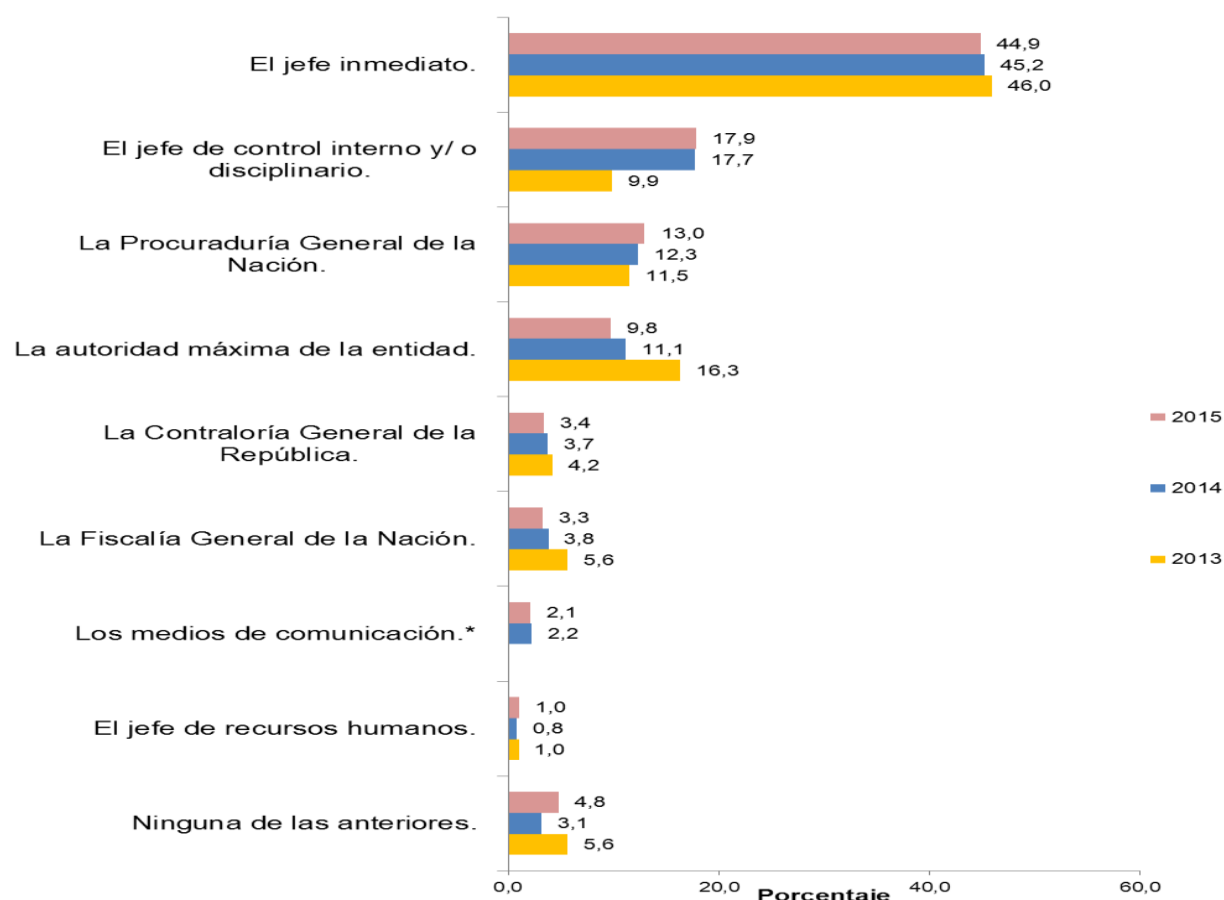
Fuente: DANE – EDI 2015

Al indagar a los servidores públicos sobre la instancia a la cual acudirían primero en caso de tener que denunciar un acto de corrupción, la mayoría preferiría denunciar con el jefe inmediato (44,9%) y en segunda instancia con el jefe de control interno y/o disciplinario (17,9%). En contraste, los medios de comunicación (2,1%) y el jefe de recursos humanos de la entidad (1,0%) son las instancias que presentan menores porcentajes de respuesta (Gráfico 12).

Gráfico 12

Distribución porcentual de servidores que responden a la pregunta, “si tuviera que denunciar un acto de corrupción que ocurriera en su entidad, ¿a qué instancia acudiría primero?”

Total nacional 2013-2015*



Fuente: DANE – EDI 2013 – 2015

* Esta pregunta se realizó por primera vez en 2013.

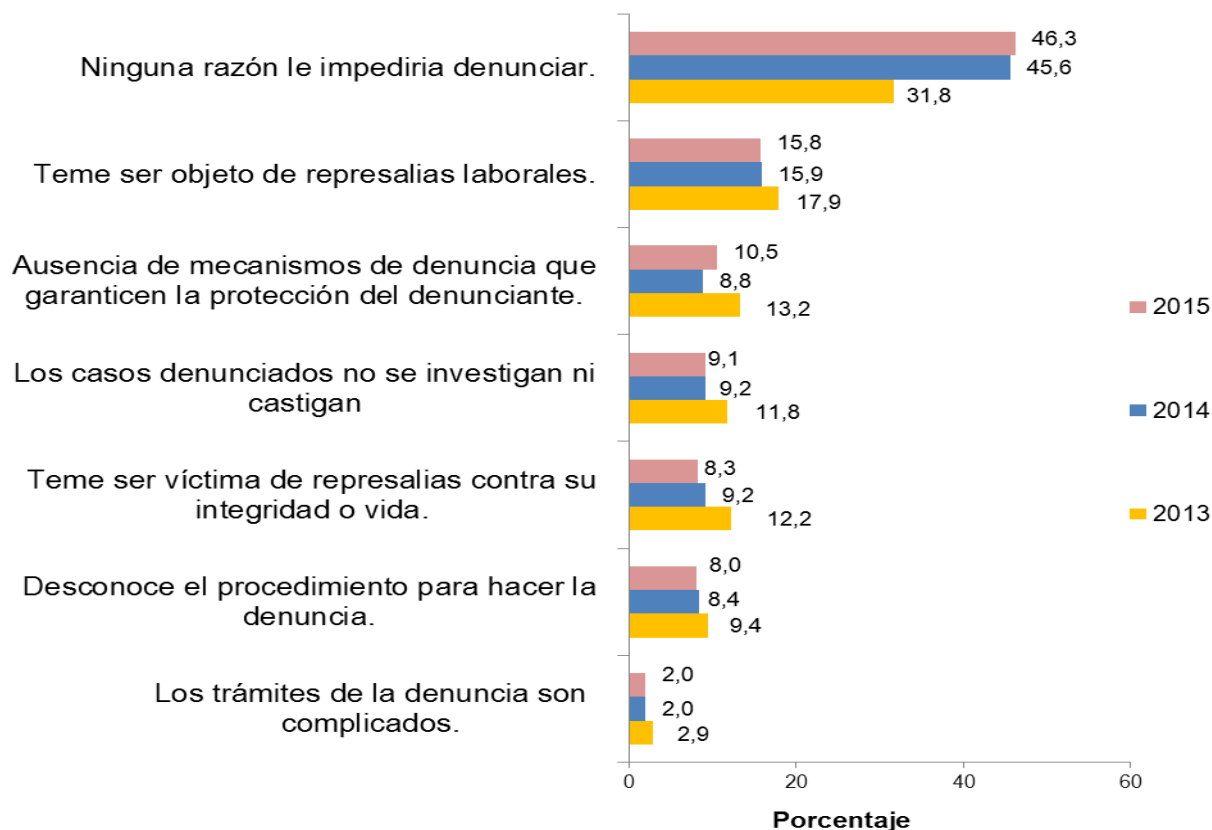
**Este enunciado aparece por primera vez en la encuesta 2014.

Al indagar a los servidores públicos sobre razones por las cuales no denunciarían un acto de corrupción en sus entidades, el 46,3% afirma que ninguna de las razones propuestas sería motivo para no denunciar. En contraste, el 15,8% considera que “teme ser objeto de represalias laborales”, el 10,5% afirma que hay “ausencia de mecanismo de denuncia que garanticen la protección del denunciante”, y el 9,1% que “los casos denunciados no se investigan ni castigan” (Gráfico 13).

Gráfico 13

Distribución porcentual de servidores que responden a la pregunta, “si en su entidad se presentara un caso de corrupción y usted decidiera NO denunciarlo, ¿cuál sería la principal razón por la que NO lo denunciaría?”

Total nacional 2013 -2015*



Fuente: DANE – EDI 2013 – 2015

* Esta pregunta se realizó por primera vez en 2013.

3.6 RENDICIÓN DE CUENTAS

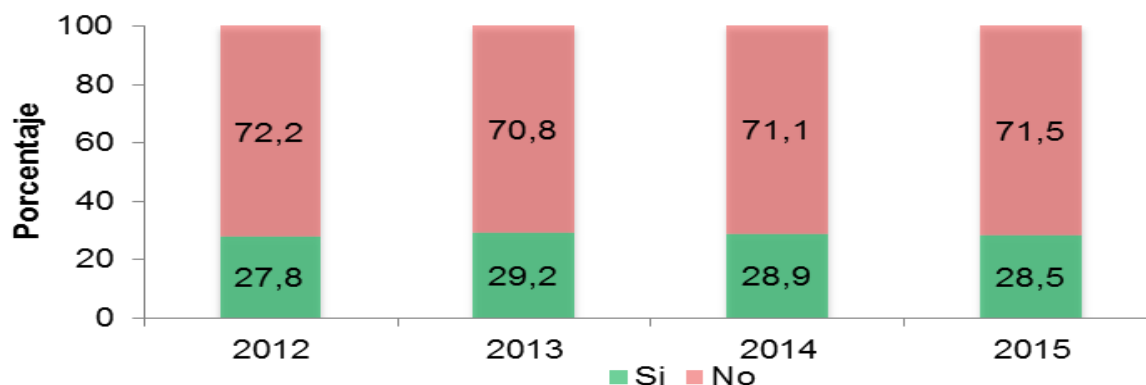
La EDI pregunta por la percepción de los servidores públicos sobre las acciones de rendición de cuentas adelantadas en sus entidades.

El 28,5% de los servidores conocieron o participaron en alguna acción de rendición de cuentas de su entidad en los últimos 12 meses, manteniéndose estable durante los últimos cuatro años (Gráfico 15).

Gráfico 14

Distribución porcentual de servidores 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 nacional 2012 - 2015



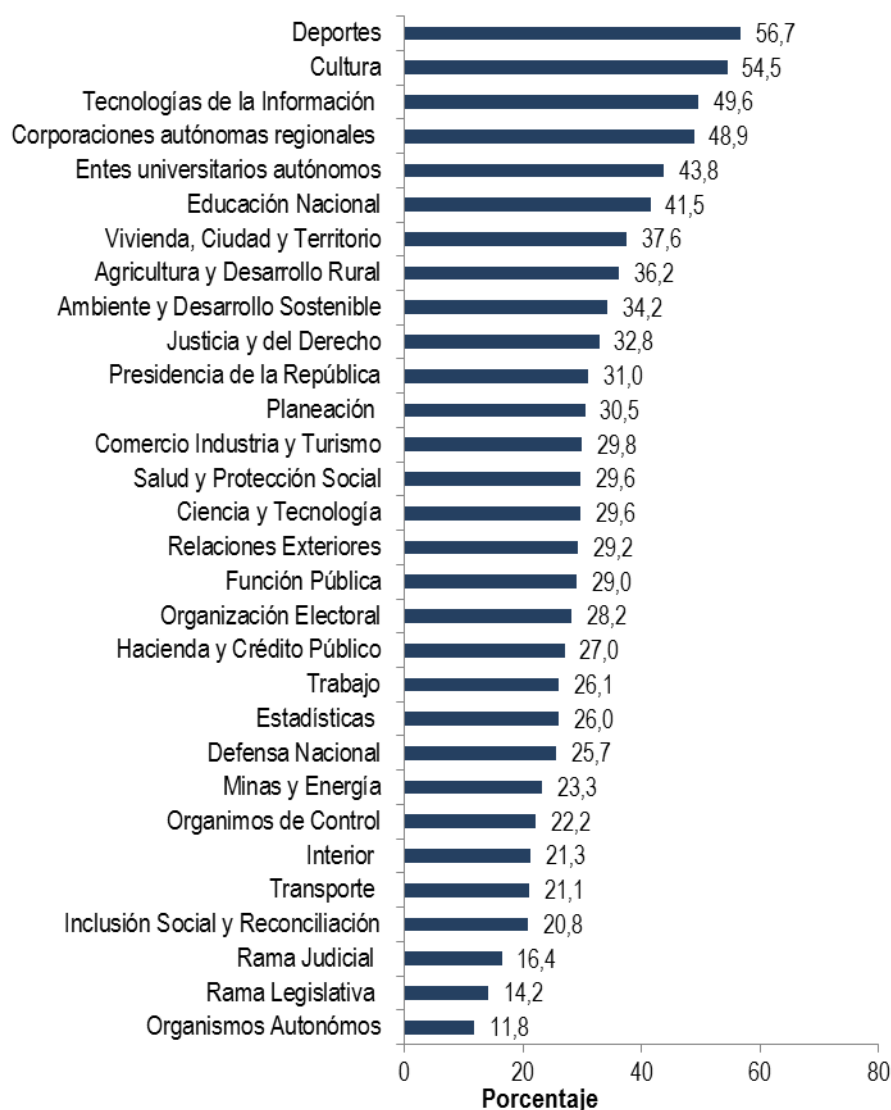
Fuente: DANE – EDI 2012 – 2015

Los sectores de deportes y cultura son donde más servidores informaron conocer o haber participado en alguna acción de rendición de cuentas en su entidad en los últimos doce meses (56,7% y 54,5% respectivamente). Por el contrario, los menores porcentajes de respuestas afirmativas se encuentran en la Rama Judicial (16,4%), la Rama Legislativa (14,2%) y en los Organismos Autónomos (11,8%) (Gráfico 16).

Gráfico 15

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 nacional por sectores 2015



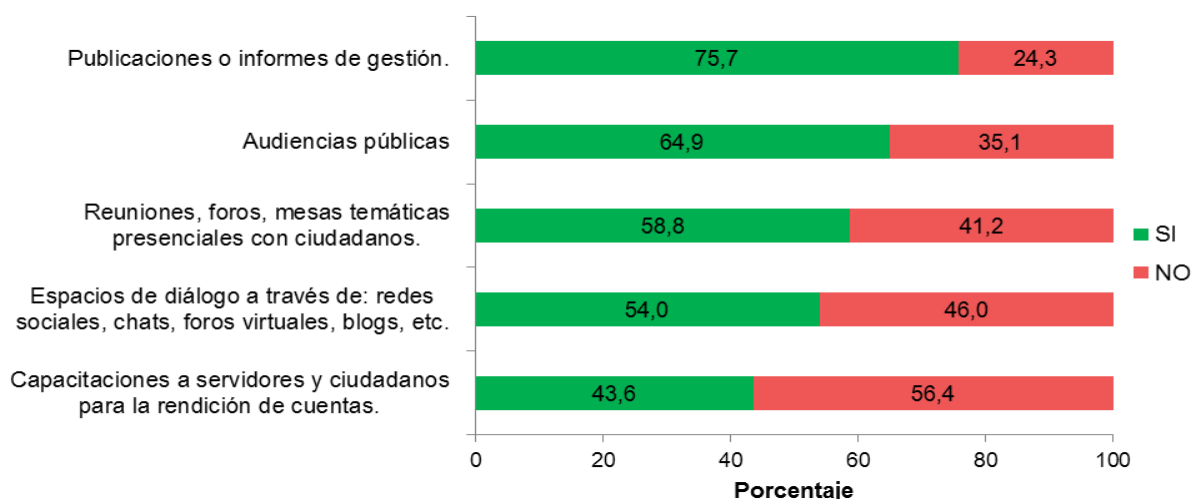
Fuente: DANE – EDI 2015

A los servidores que afirmaron haber conocido o participado en alguna acción de rendición de cuentas de su entidad, se les preguntó por las acciones específicas realizadas en sus entidad para rendir cuentas a los ciudadanos. Las acciones de mayor conocimiento son las publicaciones o informes de gestión (75,7%), mientras que la capacitación a servidores y ciudadanos para la rendición de cuentas, presenta menores porcentajes de respuesta afirmativas (43,6%) (Gráfico 17).

Gráfico 16

Distribución porcentual de servidores que conocen o han participado en acciones de rendición de cuentas, que responden a la pregunta “¿durante los últimos doce meses, usted conoció o participó en alguna de las siguientes acciones de rendición de cuentas en su entidad?”

Total nacional 2015



Fuente: DANE – EDI 2015

* Esta pregunta solo la contestaron los servidores que respondieron afirmativamente en la pregunta “¿durante los últimos doce meses, usted conoció o participó en alguna acción de rendición de cuentas en su entidad?” Correspondiendo al 28,5% de la población.

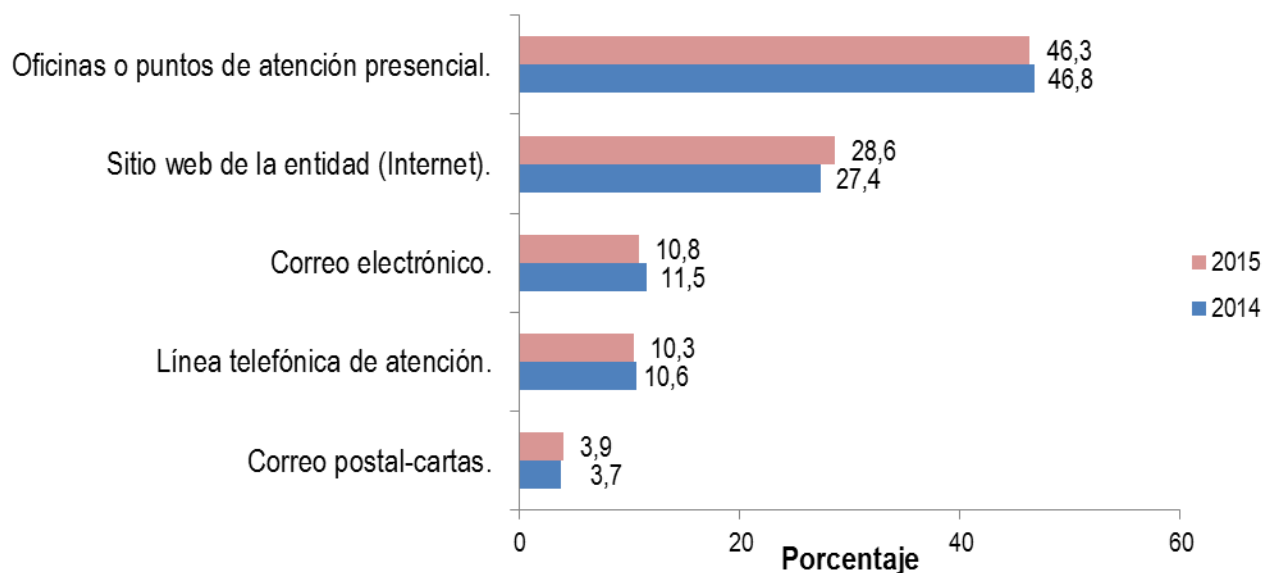
3.7 SERVICIO AL CIUDADANO

Los servidores afirmaron que el canal de atención preferido por los ciudadanos que acuden a sus entidades son las oficinas o puntos de atención presencial (46,3%), seguido del sitio web de las entidades (28,6%) (Gráfico 18).

Gráfico 17

Distribución porcentual de servidores que responden ¿cuál considera que es el canal de atención preferido por el ciudadano al momento de realizar un trámite o solicitar un servicio en su entidad?

Total nacional 2014 – 2015*



Fuente: DANE – EDI 2014 – 2015

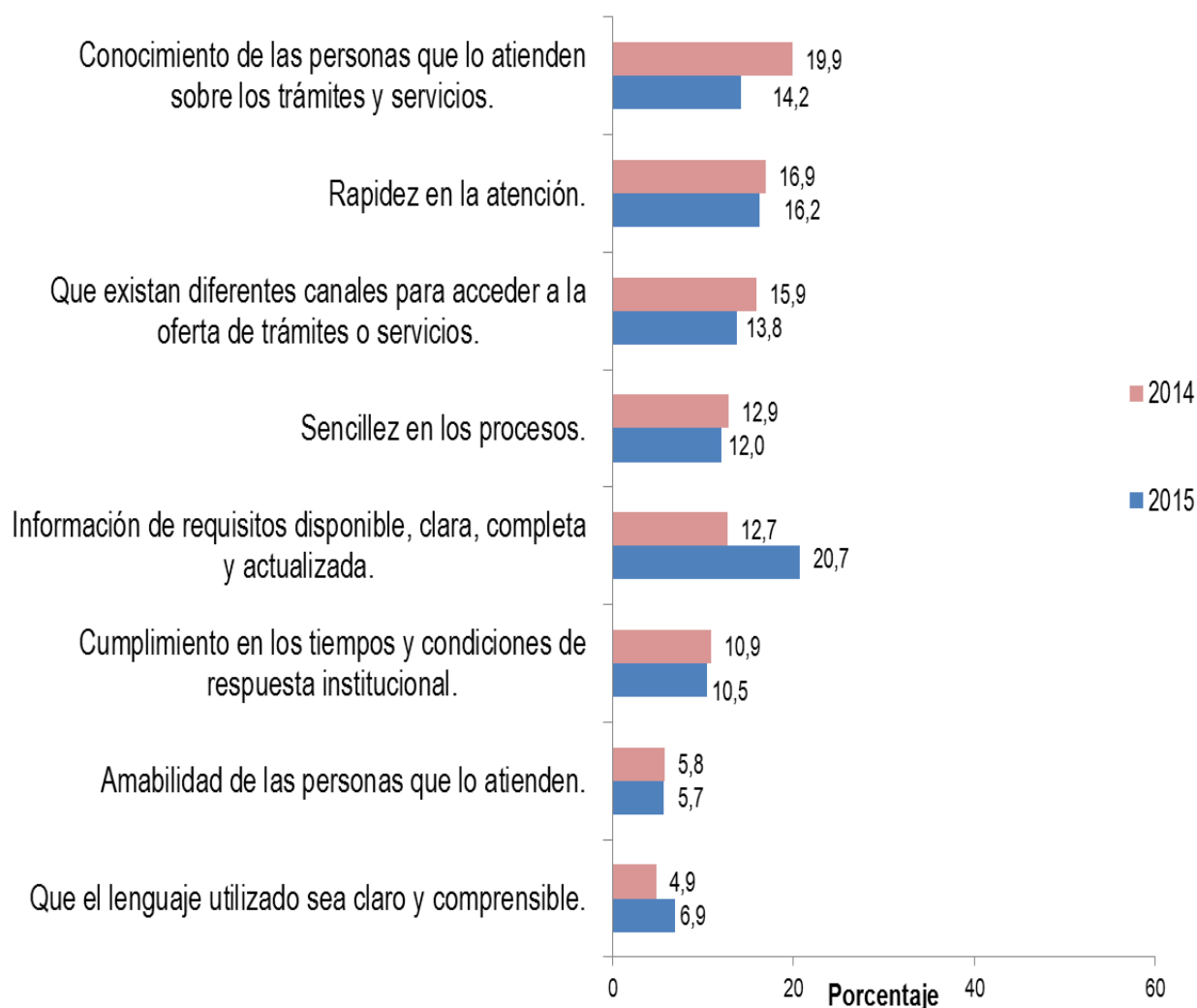
* Esta pregunta se realizó por primera vez en 2014.

Con respecto a los aspectos que los servidores perciben como más importantes para los ciudadanos al momento de realizar un trámite en sus entidades, los servidores priorizaron el “conocimiento de las personas que lo atienden sobre los trámites y servicios” (19,9%), seguido de la “rapidez en la atención” (16,9%). Los aspectos que consideran menos importantes son la “amabilidad de las personas que los atienden” (5,8%) y que “el lenguaje utilizado sea claro y comprensible” (4,9%) (Gráfico 19).

Gráfico 18

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

Total nacional 2014- 2015*



Fuente: DANE – EDI 2014 – 2015

* Esta pregunta se realizó por primera vez en 2014.

FICHA METODOLÓGICA

Objetivo general

Conocer la percepción de los servidores públicos sobre el ambiente y el desempeño institucional de las entidades del orden nacional a las que prestan sus servicios.

Objetivos específicos

- Obtener información sobre la percepción de los servidores públicos respecto al ambiente institucional de las entidades, a partir del conocimiento sobre el nivel existente de credibilidad en las reglas, en las políticas y frente a los recursos.
- Recoger información sobre la percepción de los funcionarios públicos respecto al desempeño institucional de las entidades, a través del conocimiento sobre los logros alcanzados en gestión por resultados, rendición de cuentas y prevención de prácticas irregulares.
- Generar indicadores de desarrollo de la administración pública nacional, que permitan clasificar las organizaciones burocráticas 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, con los siguientes niveles:
 - Nivel 1 Directivos y asesores.
 - Nivel 2 Profesionales y técnicos.
 - Nivel 3 Asistenciales.

Población Objetivo

Servidores públicos³ con una antigüedad superior a seis meses en la entidad, y que laboran en la ciudad de Bogotá, de las entidades del nivel central de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control y organización electoral. Adicionalmente, los servidores que laboran en la sede principal de las Corporaciones autónomas regionales, universidades públicas, instituciones de investigación científica y ambiental ubicadas en el nivel regional. En total 172 entidades en 2015.

³ Se incluyen servidores públicos en provisionalidad, carrera y libre nombramiento y remoción.

Marco estadístico

Cada año se solicita a la oficina de recursos humanos de cada una de las entidades, la lista del personal, o nómina de servidores con la respectiva descripción de registros de empleados o servidores activos, e información sobre el cargo y el nivel laboral desempeñado por cada uno. En el año 2015 el marco estadístico fue conformado por 52.136 servidores públicos.

Tamaño de muestra

Muestra seleccionada: 23.701 servidores públicos

Muestra efectiva: 21.653 servidores públicos

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 31 de agosto de 2015.

Periodicidad de recolección

Anual

Periodo de referencia

La recolección de la información contenida en el cuestionario se refiere al periodo transcurrido durante los últimos doce meses, anteriores a la fecha de diligenciamiento.

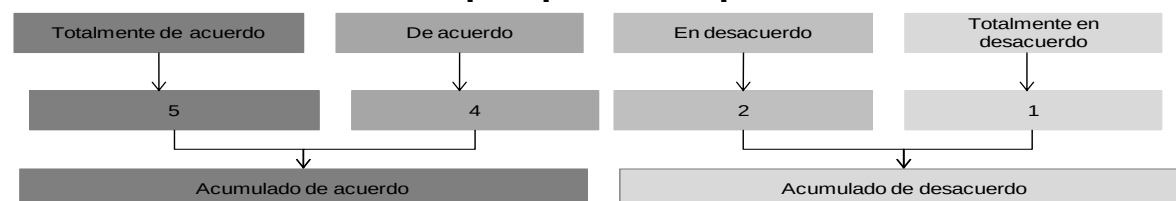
Tipos de variables

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. EDI 2015

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 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 públicos informan, explican y enfrentan premios o sanciones por sus actos a otras instituciones públicas, organismos internacionales y a los ciudadanos 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 los ciudadanos conozcan acerca de la gestión y el manejo de los recursos públicos en la formulación, ejecución y evaluación de políticas para el cumplimiento de la misión de la entidad. Son convocadas por la 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 DAFP para que las entidades públicas entreguen información sobre su gestión a los ciudadanos 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.

Gobierno en línea. Estrategia orientada a la construcción de un Estado más eficiente, más transparente y participativo, y que preste mejores servicios a los ciudadanos y a las empresas, a través del aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.

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).

Nivel directivo/asesor. Servidores públicos 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 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)

Percepción. Puede hacer referencia a un conocimiento, a una idea o a la sensación interior que resulta de una impresión de la realidad o del mundo que nos rodea.

Perfil del funcionario. Características requeridas del empleado para desarrollar sus funciones, tales como estudios realizados y experiencia relevante para el cargo.

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

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 públicos de carrera. Acceden por concurso; 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 públicos de libre nombramiento y remoción. Los nombra el superior jerárquico del cargo al cual aspiran; son retirados cuando su jefe inmediato, o sea el mismo que los nombró, les pide la renuncia al cargo.

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.

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