



**DANE**

# **ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL EDI - EDID 2025**

### Número del Cuestionario

**ANSWER**

### **Fecha de aplicación**

**Día**      **Mes**      **Año**

**Monitor:** \_\_\_\_\_

**Supervisor:**

El Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) realiza anualmente la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional - Departamental (EDI-EDID), cuyo objetivo es conocer la percepción que tienen los y las servidores/as públicos sobre el ambiente y el desempeño de las entidades a las que prestan sus servicios, a partir de su experiencia laboral y personal durante los últimos doce meses.

Por lo anterior, su colaboración y sus respuestas son muy importantes, debido a que los resultados de la encuesta son un insumo para el diseño de políticas orientadas a la administración pública.

Usted fue seleccionado/a de forma aleatoria, mediante un procedimiento probabilístico del que se obtuvo una cantidad apropiada de personas de cada entidad para que respondan el cuestionario. En esa medida, sus respuestas representarán la percepción de muchos otros servidores/as del Estado.

Es importante señalar que los datos son estrictamente confidenciales y no tienen fines fiscales ni pueden ser utilizados como prueba judicial. Por esto, el cuestionario ha sido diseñado de forma tal que no sea posible identificar a la persona que responde.

En este sentido, los resultados de la encuesta serán presentados de manera agregada y discriminada por entidad, sector y global nacional, en cumplimiento de los capítulos IV y V, de la Ley 2335 de 2023.

Finalmente, recuerde que la encuesta es de percepción, por lo tanto, tenga en cuenta:

1. Debe elegir obligatoriamente entre alguna de las opciones que se dan para cada pregunta.
  2. La respuesta a cada pregunta depende de lo que usted supone, cree o le parece y no requiere conocer del tema con profundidad. Sin embargo, en algunas preguntas se ha incluido la opción de «No tiene conocimiento».
  3. Si desea realizar sugerencias o comentarios puntuales sobre alguna pregunta, puede hacerlo al final del cuestionario en el espacio de observaciones.

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

Utilice únicamente lápiz de mina núm. 2

### Marcas incorrectas

### Marca correcta



## A. INSTRUCCIONES GENERALES

El cuestionario consta de tres módulos y ocho capítulos. El presente capítulo consigna las instrucciones generales para el diligenciamiento de la encuesta. El capítulo B contiene preguntas relacionadas con la ubicación laboral de la persona encuestada.

Los capítulos C y D contienen una serie de preguntas que indagan sobre las experiencias laborales que los encuestados han vivido durante los últimos doce meses en la entidad; así como su percepción sobre la gestión del talento humano realizada por la organización en la cual trabajan.

A partir del capítulo E se abordan temas relacionados con la gestión de la entidad y la implementación de algunas políticas de interés para la administración pública como el uso de tecnologías e información, la rendición de cuentas y la prevención de prácticas irregulares en las organizaciones públicas.

Recuerde que, en general, las preguntas están dirigidas a percepciones que se derivan de su experiencia sobre lo que ha sucedido en la entidad durante los últimos doce meses. La encuesta emplea un método inductivo; es decir, parte de la percepción que tiene usted, desde su puesto de trabajo, respecto a los procesos sustantivos de la entidad. Luego, sus respuestas son agregadas para obtener datos globales a nivel de la entidad, sector y total nacional.

#### **Observaciones:**

**Observaciones:**

---

---

---

---

## MÓDULO I. INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Las siguientes preguntas buscan determinar algunas características de los y las servidores/as que participan en la encuesta.

### B. UBICACIÓN LABORAL

<b>B1. Entidad:</b>		
<b>B2. Nivel al que pertenece el empleo que desempeña en la entidad:</b>		
Directivo	<input type="radio"/>	
Asesor	<input type="radio"/>	
Profesional	<input type="radio"/>	
Técnico	<input type="radio"/>	
Asistencial	<input type="radio"/>	
<b>B3. Tiempo de servicio en la entidad:</b>		
De 6 meses hasta 2 años	<input type="radio"/>	
Más de 2 hasta 6 años	<input type="radio"/>	
Más de 6 hasta 11 años	<input type="radio"/>	
Más de 11 hasta 16 años	<input type="radio"/>	
Más de 16 años	<input type="radio"/>	
<b>B8. Pensando en cómo accedió a su empleo, a través de cuál de los siguientes mecanismos ingresó al cargo actual que desempeña como servidor/a público/a? (seleccione solo el principal)</b>		
Concurso de méritos <sup>1</sup>	<input type="radio"/>	
Nominación por el representante legal de la entidad <sup>2</sup>	<input type="radio"/>	
Registro en bancos de hoja de vida <sup>3</sup>	<input type="radio"/>	
Vinculación a través de planta provisional	<input type="radio"/>	
Postulación directa a través de la página web de la entidad	<input type="radio"/>	
Nominación por una persona que trabaja en la entidad	<input type="radio"/>	
Otro	<input type="radio"/>	
<b>B9. ¿Tiene algún tipo de discapacidad?</b>		
Sí	<input type="radio"/>	Continúe con la pregunta B10 Categorías de discapacidad
No	<input type="radio"/>	Pase al Módulo II. AMBIENTE INSTITUCIONAL

**Observaciones:**

<sup>1</sup> Adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) u otro organismo.

<sup>2</sup> Aplicable a cargos de libre nombramiento y remoción.

<sup>3</sup> Registro en el Sistema de Información del Servicio de Empleo – SISE y Agencia Pública de Empleo del SENA

## MÓDULO I. INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Las siguientes preguntas buscan determinar algunas características de los y las servidores/as que participan en la encuesta.

### B. UBICACIÓN LABORAL

#### B10. Categorías de discapacidad

Auditiva<sup>5</sup>.

Física<sup>6</sup>.

Intelectual<sup>7</sup>.

Visual<sup>8</sup>.

Sordoceguera<sup>9</sup>.

Psicosocial (mental)<sup>10</sup>.

Múltiple<sup>11</sup>.

#### Observaciones:

<sup>4</sup> 7 categorías de discapacidad definidas en la Resolución 1197 de 2024 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social.

<sup>5</sup> Auditiva: En esta categoría se encuentran personas que presentan en forma permanente deficiencias en las funciones sensoriales relacionadas con la percepción de los sonidos y la discriminación de su localización, tono, volumen y calidad; como consecuencia, presentan diferentes grados de dificultad en la recepción y producción de mensajes verbales y, por tanto, para la comunicación oral. Se incluye en esta categoría a las personas sordas y a las personas con hipoacusia esto es, aquellas que debido a una deficiencia en la capacidad auditiva presentan dificultades en la discriminación de sonidos, palabras, frases, conversación e incluso sonidos con mayor intensidad que la voz conversacional, según el grado de pérdida auditiva (Ministerio de la Protección Social & ACNUR, 2011).

<sup>6</sup> Física: En esta categoría se encuentran las personas que presentan en forma permanente deficiencias corporales funcionales a nivel musculo esquelético, neurológico, tegumentario de origen congénito o adquirido, pérdida o ausencia de alguna parte de su cuerpo, o presencia de desórdenes del movimiento corporal. Se refiere a aquellas personas que podrían presentar en el desarrollo de sus actividades cotidianas, diferentes grados de dificultad funcional para el movimiento corporal y su relación en los diversos entornos al caminar, desplazarse, cambiar o mantener posiciones del cuerpo, llevar, manipular o transportar objetos y realizar actividades de cuidado personal, o del hogar, interactuar con otros sujetos, entre otras (Ministerio de la Protección Social & ACNUR, 2011).

<sup>7</sup> Intelectual: Se refiere a aquellas personas que presentan deficiencias en las capacidades mentales generales, como el razonamiento, la resolución de problemas, la planificación, el pensamiento abstracto, el juicio, el aprendizaje académico y el aprendizaje de la experiencia. Estos producen deficiencias del funcionamiento adaptativo, de tal manera que el individuo no alcanza los estándares de independencia personal y de responsabilidad social en uno o más aspectos de la vida cotidiana, incluidos la comunicación, la participación social, el funcionamiento académico u ocupacional y la independencia personal en la casa o en la comunidad (American Psychiatric Association, 2014).

<sup>8</sup> Visual. En esta categoría se incluye a aquellas personas que presentan deficiencias para percibir la luz, forma, tamaño o color de los objetos. Se incluye a las personas ciegas y a las personas con baja visión, es decir, quienes, a pesar de usar gafas o lentes de contacto, o haberse practicado cirugía, tienen dificultades para distinguir formas, colores, rostros, objetos en la calle, ver en la noche, ver de lejos o de cerca, independientemente de que sea por uno o ambos ojos (Ministerio de la Protección Social & ACNUR, 2011).

<sup>9</sup> Sordoceguera: La sordoceguera es una discapacidad única que resulta de la combinación de una deficiencia visual y una deficiencia auditiva, que genera en las personas que la presentan problemas de comunicación, orientación, movilidad y el acceso a la información. Algunas personas sordociegas son sordas y ciegas totales, mientras que otras conservan restos auditivos y/o restos visuales. Las personas sordociegas requieren de servicios especializados de guía interpretación para su desarrollo e inclusión social.

<sup>10</sup> Psicosocial (mental) Resulta de la interacción entre las personas con deficiencias (alteraciones en el pensamiento, percepciones, emociones, sentimientos, comportamientos y relaciones, considerados como signos y síntomas atendiendo a su duración, coexistencia, intensidad y afectación funcional) y las barreras del entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad. Estas barreras surgen de los límites que las diferentes culturas y sociedades imponen a la conducta y comportamiento humanos, así como por el estigma social y las actitudes discriminatorias. Para lograr una mayor independencia funcional, estas personas requieren básicamente de apoyos médicos y terapéuticos especializados de acuerdo a sus necesidades. De igual forma, para su protección y participación en actividades personales, educativas, formativas, deportivas, culturales, sociales, laborales y productivas, pueden requerir apoyo de otra persona (MSPS, 2015a).

<sup>11</sup> Múltiple. Presencia de dos o más deficiencias asociadas, de orden físico, sensorial, mental o intelectual, las cuales afectan significativamente el nivel de desarrollo, las posibilidades funcionales, la comunicación, la interacción social y el aprendizaje, por lo que requieren para su atención de apoyos generalizados y permanentes. Las particularidades de la discapacidad múltiple no están dadas por la sumatoria de los diferentes tipos de deficiencia, sino por la interacción que se presenta entre ellos. A través de dicha interacción se determina el nivel de desarrollo, las posibilidades funcionales, de la comunicación, de la interacción social (Secretaría de Educación Pública, Perkins International Latin America & Sense International 2011).

## MÓDULO II. AMBIENTE INSTITUCIONAL

Los siguientes capítulos buscan conocer la percepción de los y las servidores/as públicos respecto a la experiencia laboral que han vivido durante los últimos doce meses en la organización pública a la cual se encuentran vinculados.

### C. EXPERIENCIA PERSONAL DE TRABAJO

En los módulos C y D, indique su respuesta en cada uno de los enunciados planteados. **Recuerde que la encuesta es de percepción<sup>12</sup>, no necesariamente implica tener conocimiento exacto del tema.**

#### MI TRABAJO

C1. Pensando en lo que hace en su entidad ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No tiene conocimiento / Prefiere no contestar
a. Comprendo claramente la misión, visión, objetivos estratégicos y valores definidos en el Código de integridad de mi entidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Comprendo claramente cómo mi trabajo contribuye a la misión y los objetivos de mi entidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Tengo suficiente autonomía para decidir cómo hago mi trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Me alientan a generar nuevas y mejores formas de hacer las cosas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Lo que hago en mi trabajo es muy interesante.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

C2. Pensando en las actividades que realiza en su trabajo, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No tiene conocimiento / Prefiere no contestar
a. Correspondieron con las funciones de mi cargo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Contribuyeron a mi crecimiento profesional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Estimularon mi capacidad de innovación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Estoy conforme con la carga laboral asignada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Tengo las competencias necesarias para cumplir con mi trabajo efectivamente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Recibí la capacitación necesaria para hacer mi trabajo efectivamente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

C3. Pensando en su trabajo ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No tiene conocimiento / Prefiere no contestar
a. Estoy satisfecho con mi trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Estoy orgulloso del trabajo que hago.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Me siento feliz de trabajar en esta entidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Estoy dispuesto extender mi jornada para terminar un trabajo pendiente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Doy mi mejor esfuerzo para cumplir con mi trabajo, sin importar las dificultades que existen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Me exigieron cumplir con tareas por fuera de mi horario laboral.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<sup>12</sup> La 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.

**C4. Al realizar una tarea que le han asignado ¿cuál de los siguientes aspectos considera que es más importante? (Opción de respuesta única)**

1. Entregarla en el menor tiempo posible.	<input type="radio"/>
2. Emplear la menor cantidad de recursos.	<input type="radio"/>
3. Entregar un producto de alta calidad.	<input type="radio"/>
4. Satisfacer las expectativas de quien le asignó la tarea.	<input type="radio"/>
5. Cumplir con la normatividad vigente.	<input type="radio"/>
88. Ninguna de las anteriores.	<input type="radio"/>

<b>C5. ¿Su trabajo en la entidad le permite mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral?</b>	<b>Sí</b>	<input type="radio"/>
	<b>No</b>	<input type="radio"/>
	<b>Prefiere no contestar</b>	<input type="radio"/>

<b>C6. Pensando en su vida personal y familiar, en los últimos doce meses usted: ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?</b>	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No tiene conocimiento / Prefiere no contestar
a. He tenido dificultades para cumplir con mis responsabilidades familiares debido al tiempo que dedico al trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. He tenido el tiempo suficiente para compartir con mis familiares o seres queridos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. He dedicado tiempo suficiente a mis aficiones, intereses y cuidado personal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<b>C7. Durante los últimos doce meses...</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Si contesta SI en C7a, responda C8</b>
a. Accedió a alguna actividad del programa de bienestar en su entidad.		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
b. Recibió algún incentivo o estímulo por su trabajo. <sup>13</sup>		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
c. Participó en alguna jornada de inducción o rein inducción de su entidad		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
d. Se benefició de horarios flexibles <sup>14</sup> en su jornada laboral.		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
e. Accedió a algún beneficio en el marco de las alianzas del Programa Servimos. <sup>15</sup>		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

<b>C8. ¿Durante los últimos doce meses participó o fue beneficiario de actividades de bienestar relacionadas con las siguientes temáticas?</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>
a. Equilibrio psicosocial		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Salud mental		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Diversidad e inclusión <sup>16</sup>		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Transformación digital		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Identidad y vocación por el servicio público		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<sup>13</sup> En el Decreto 1083 de 2015 se refieren incentivos de tipo pecuniario (reconocimientos económicos) o no pecuniarios (como ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas, reconocimientos públicos, entre otros).

<sup>14</sup> Con el Decreto 1083 de 2015, (artículo 2.2.5.5.53) se faculta a las entidades para implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores/as.

<sup>15</sup> El Programa Servimos es una iniciativa del DAFF mediante la cual se establecen alianzas públicas, mixtas y privadas para ofrecer a servidores/as y contratistas del Estado beneficios para el acceso a bienes y servicios en salud y bienestar, turismo y recreación, educación, cultura y veteranos y seguros.

<sup>16</sup> Incluye la prevención de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razones de raza, etnia, religión u otra razón.

C9. ¿Durante los últimos doce meses ha experimentado alguna de las siguientes situaciones?	Sí	No	
a. Cambios en la estructura de su entidad, área, dependencia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
b. Cambio de su jefe/a inmediato.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
c. Cambio en sus funciones y/o responsabilidades.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
d. Cambio en los integrantes de su equipo de trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
e. Cambio en los horarios de trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
f. Cambio en las tecnologías utilizadas para trabajar. (equipos, aplicaciones, software)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
g. Cambio en las competencias o habilidades requeridas por la entidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Si responde  
NO en todas las  
opciones pase a  
la pregunta C11.

<b>C10. ¿Qué tan fácil o difícil fue adaptarse a los cambios laborales que vivió durante los últimos doce meses?</b>	Muy fácil	<input type="radio"/>
	Fácil	<input type="radio"/>
	Ni fácil ni difícil	<input type="radio"/>
	Difícil	<input type="radio"/>
	Muy difícil	<input type="radio"/>
	Prefiere no contestar	<input type="radio"/>

## CONDICIONES DE TRABAJO

C11. Durante los últimos doce meses, en su entidad...:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No tiene conocimiento / Prefiere no contestar
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
a. Contó con la información necesaria para desempeñar su trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. El suministro de implementos de trabajo fue suficiente para cumplir con las labores asignadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Las tecnologías de información y comunicación de su entidad fueron adecuadas para las tareas encomendadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

C12. Pensando en su principal modalidad de trabajo durante los últimos doce meses (presencial o teletrabajo), considera que su espacio de trabajo...	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No tiene conocimiento / Prefiere no contestar
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
a. Tiene un ambiente físico seguro (ergonomía).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Tiene una iluminación adecuada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Tiene suficiente ventilación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Es un espacio libre de contaminación auditiva (ruido).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Permanece ordenado y limpio.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Observaciones:


## TELETRABAJO

<b>C13. Durante los últimos tres meses, en promedio, ¿cuántos días por semana se encuentra en teletrabajo<sup>17</sup>?</b>	1 vez por semana	<input type="radio"/>	Continúe en la pregunta C14
	2 veces por semana	<input type="radio"/>	
	3 veces por semana	<input type="radio"/>	
	4 veces por semana	<input type="radio"/>	
	Todos los días de la semana	<input type="radio"/>	
	No teletrabaja	<input type="radio"/>	Continúe en la pregunta C17

### C14. ¿Cuál es la principal dificultad que se le ha presentado a la hora de trabajar virtualmente (teletrabajo) ? (Opción de respuesta única)

- |   |                       |
|---|-----------------------|
| 1. Algunas de mis funciones solo se pueden efectuar de manera presencial  | <input type="radio"/> |
| 2. No tengo el equipo adecuado para hacer mi trabajo desde el lugar donde teletrabajo (por ejemplo, computador) | <input type="radio"/> |
| 3. No tengo un espacio de trabajo físico adecuado en el lugar donde teletrabajo                                 | <input type="radio"/> |
| 4. Fallas frecuentes con mi conexión a internet   | <input type="radio"/> |
| 88. No tengo impedimentos para trabajar virtualmente  | <input type="radio"/> |

### C15. ¿Su entidad ha realizado una verificación de seguridad y salud de su espacio de teletrabajo?

Ejemplo: una verificación de si su espacio de teletrabajo le permite trabajar en una posición física adecuada, sin generar fatiga visual o dolor de espalda. (Opción de respuesta única)

- |  |                       |
|--|-----------------------|
| 1. Si  | <input type="radio"/> |
| 2. No, pero me han orientado sobre cómo realizar una autoevaluación de seguridad | <input type="radio"/> |
| 3. No  | <input type="radio"/> |

### C16. Frente al teletrabajo, indique hasta qué punto está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones:

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No tiene conocimiento / Prefiere no contestar
a. Estoy más distraída/o de mis deberes laborales en el lugar donde desarrollo el teletrabajo que en la oficina (o mi lugar de trabajo habitual).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Me siento más ansiosa/o teletrabajando que en la oficina (o mi lugar de trabajo habitual).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Soy más productiva/o cuando teletrabajo que en la oficina (o mi lugar de trabajo habitual).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Cuando teletrabajo, me siento sola/o y desconectada/o de mis colegas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Mi entidad brinda los servicios y recursos necesarios para apoyar mi salud mental mientras teletrabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Mi salud física ha empeorado desde que teletrabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Observaciones:

<sup>17</sup> Ley 1221 de 2008, define el teletrabajo como "una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o la prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo."

## DISCRIMINACIÓN LABORAL

C17. Durante los últimos doce meses, ¿Siente que ha experimentado personalmente alguna forma de discriminación laboral <sup>18</sup> por alguno de estos motivos?	Sí	No	Prefiere no contestar
a. <b>Edad:</b> como ser percibido(a) demasiado joven o demasiado viejo(a).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. <b>Origen étnico, color de piel o lenguaje:</b> como el color de la piel , el lugar de nacimiento, la forma de vestirse, el idioma, la forma de hablar o prácticas culturales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. <b>Sexo:</b> como el sexo biológico con el que se nació (ser mujer, hombre o intersexual).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. <b>Orientación sexual o identidad de género:</b> como sentirse atraído por una persona del mismo sexo, autoidentificarse de manera diferente al sexo asignado al nacer o ser sexualmente, corporal y/o de género diverso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. <b>Nivel educativo:</b> como el máximo nivel de formación alcanzado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. <b>Opinión política:</b> como expresar opiniones políticas, defender los derechos de los demás, ser miembro o no de un partido político o sindicato.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g. <b>Discapacidad<sup>19</sup>:</b> como tener dificultades para ver, oír, caminar o moverse, concentrarse o comunicarse.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h. <b>Estado de salud:</b> como padecer una enfermedad crónica, o alguna afectación a salud física y/o mental.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i. <b>Estado civil y condición familiar:</b> como ser soltero(a), casado(a), divorciado(a), viudo(a), embarazada, con o sin hijos(as), huérfano(a) o nacido(a) de padres solteros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j. <b>Ser afectado por el conflicto:</b> como ser víctima, desplazado, desmovilizado o reintegrado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
k. <b>Cargo que ocupa en la entidad:</b> como la posición jerárquica que tiene en la organización donde trabaja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
l. <b>Responsabilidades familiares:</b> como la necesidad de atender obligaciones con hijos, padres o parientes. (atender citas escolares, cuidado de hijos menores, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
m. <b>Nacionalidad:</b> como nacionalidad, país de nacimiento, refugiados, solicitantes de asilo, estatus migratorio.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
n. <b>Rasgos físicos o apariencia externa:</b> (aparte del color de la piel): por su peso, su estatura, tener una cicatriz o una marca de nacimiento, un tatuaje, arete o la forma de vestir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
o. <b>Religión:</b> como la identidad religiosa, culto religioso que se profesa o por no tener una religión o creencia religiosa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## ENTORNO DE TRABAJO

C18. Pensando en sus compañeros de trabajo, durante los últimos doce meses, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No tiene conocimiento / Prefiere no contestar
a. Soy tratado con respeto por las personas con quienes trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Mis compañeros de equipo cuentan con las competencias necesarias para cumplir con sus funciones efectivamente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Mis compañeros de trabajo son confiables.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Las experiencias de trabajo con mis compañeros de área han sido positivas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<sup>18</sup> Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, edad, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

<sup>19</sup> Personas con y/o en situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Numeral 1 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013.

<b>C19. Durante los últimos doce meses, para cumplir con sus funciones ¿tuvo que trabajar con personas de otras organizaciones? (Públicas, privadas, sin ánimo de lucro)</b>	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/>	<b>Continúe en la pregunta C20</b>
	<input type="radio"/> No	<input type="radio"/>	<b>Continúe en la pregunta C21</b>

<b>C20. Pensando en sus experiencias con personas de otras organizaciones, durante los últimos doce meses, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?</b>	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No tiene conocimiento / Prefiere no contestar
a. Me gusta participar en tareas que requieren cooperar con otras organizaciones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Mis experiencias al trabajar con compañeros de otras organizaciones han sido positivas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<b>C21. Pensando en su jefe/a inmediato, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones?</b>	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No tiene conocimiento / Prefiere no contestar
a. Asignó las cargas de trabajo de forma equitativa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Tuvo en cuenta mis aportes en la toma de decisiones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Me motivó para realizar mejor mi trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Confío en las decisiones que toma.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Lideró dando un buen ejemplo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Se interesó en mi bienestar personal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g. Promovió la aplicación de los valores del Código de integridad en el trabajo cotidiano.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h. Reconoció cuando hice bien mi trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i. Impulsó la cultura de la transformación digital en la entidad. <sup>20</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asignó tareas en el equipo sin prejuicios por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, u otra razón de discriminación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<b>C22. Pensando en las y los directivos de su entidad, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones?</b>	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No tiene conocimiento / Prefiere no contestar
a. Tienen una visión clara sobre el futuro de la entidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Implementaron acciones para mejorar el clima laboral en la entidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Promovieron estrategias de innovación en la entidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Confío en las decisiones que toman.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Fomentaron las acciones definidas en la estrategia de integridad pública implementada por la entidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<sup>20</sup> La cultura de transformación digital se refiere a un entorno idóneo para adoptar las tecnologías digitales en donde se requiere el liderazgo de la organización para alentar y proporcionar un entorno seguro en el que los empleados puedan experimentar, aprender y desarrollarse a través de pruebas, iteraciones y fallas.

C23. Durante los últimos doce meses su entidad...	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No tiene conocimiento / Prefiere no contestar
a. Hizo difusión de su visión, misión y objetivos estratégicos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Promovió el trabajo en equipo y el compañerismo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Promovió programas de formación y capacitación para todos los y las servidores/as.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Contó con mecanismos para reconocer la labor de sus servidores/as.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Promovió la equidad entre hombres y mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Promovió talleres u otras actividades de integración para fomentar los valores del Código de integridad del servicio público Colombiano .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g. Contó con canales de comunicación formales para informar internamente sobre sus estrategias y novedades.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h. Promovió el respeto por las diferencias. (formas de pensar, estilos de vida, creencias religiosas, políticas, etc.).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i. Elaboró y/o difundió políticas, protocolos y/o rutas para la prevención, protección y atención para todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminaciones <sup>21</sup> y acoso sexual en el ámbito laboral <sup>22</sup> .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j. Promovió un ambiente laboral diverso e inclusivo entre sus servidores/as	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## D. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### VINCULACIÓN

D1. En los últimos doce meses, ¿Qué tan importantes fueron los siguientes criterios en los procesos de vinculación de personal en su entidad?	Muy importante	Importante	Medianamente importante	Poco importante	Nada importante	No tiene conocimiento / Prefiere no contestar
a. La formación académica.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. La experiencia profesional previa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Las competencias laborales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Ayuda de familiares, amigos u otros contactos personales dentro del sector público.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Ayuda de un político o de alguien con vínculos políticos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### CRECIMIENTO LABORAL

D2. ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones sobre sus oportunidades para desarrollar su carrera laboral?	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No tiene conocimiento / Prefiere no contestar
a. En mi trabajo actual tengo oportunidades para desarrollar mi carrera.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Tengo expectativas de un ascenso en los próximos doce meses.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<sup>21</sup> Directiva Presidencial No. 01 del 8 de marzo de 2023.

<sup>22</sup> Ley 2365 de 2024 "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones".

D3. Pensando en el desarrollo futuro de su carrera en el sector público, ¿qué tan importante cree usted que serán los siguientes criterios para ascender a un mejor cargo?	Muy importante	Importante	Medianamente importante	Poco importante	Nada importante	No tiene conocimiento / Prefiere no contestar
a. Años de experiencia en el sector público.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Desempeño laboral en su cargo actual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Su formación académica.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Ayuda de familiares, amigos u otros contactos personales dentro del sector público.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Ayuda de un político o de alguien con vínculos políticos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

D4. ¿Su entidad cuenta con algún sistema para evaluar el desempeño de sus servidores/as?	Sí	<input type="radio"/>	Continúe con la pregunta D5
	No	<input type="radio"/>	Pase a la pregunta D8

D5. Antes de su última evaluación de desempeño individual, ¿se establecieron y discutieron con usted los objetivos a alcanzar?	Sí	<input type="radio"/>
	No	<input type="radio"/>
	Prefiere no contestar	<input type="radio"/>

D6. Pensando en su última evaluación de desempeño, <sup>23</sup> ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No tiene conocimiento / Prefiere no contestar
a. Mi superior evaluó mi desempeño de manera justa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. La evaluación se basó en evidencias.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. La retroalimentación que recibí sobre mi trabajo me ayudó a mejorar mi desempeño.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Si me esfuerzo más en mi trabajo, obtendré una mejor evaluación de desempeño.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Fue tenida en cuenta para acceder a programas de capacitación y/o a incentivos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

D7. ¿Tuvo la oportunidad de conversar sobre los resultados de su última evaluación de desempeño individual con su superior directo?	Sí	<input type="radio"/>
	No	<input type="radio"/>

Observaciones:

<sup>23</sup> La evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión que busca evaluar y calificar la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los servidores en el desempeño de sus respectivos cargos.

## EXPECTATIVA LABORAL

D8. Pensando en su estabilidad laboral, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No tiene conocimiento / Prefiere no contestar
a. Sería difícil que me desvinculen del sector público.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Si no tengo un buen desempeño laboral, podría perder mi empleo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Los cambios de gobierno afectan mi estabilidad laboral.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## D9. Pensando en su futuro laboral, ¿cuál de las siguientes frases refleja mejor su pensamiento sobre la entidad? (Opción de respuesta única)

1. Quisiera dejar esta entidad lo más pronto posible.	<input type="radio"/>	Continúe con la pregunta D10
2. Quisiera dejar esta entidad en los próximos doce meses.	<input type="radio"/>	
3. Quisiera permanecer en esta entidad al menos los próximos tres años.	<input type="radio"/>	Continúe con la pregunta D11
4. Quisiera continuar el resto de mi carrera laboral en esta entidad.	<input type="radio"/>	
99. Prefiero no contestar	<input type="radio"/>	Continúe con la pregunta D12

## D10. ¿Cuál es la principal razón por la cual usted no quisiera permanecer en su entidad? (Opción de respuesta única) Continúe con la pregunta D12

1. No ve posibilidades de desarrollo profesional.	<input type="radio"/>
2. Asignación salarial.	<input type="radio"/>
3. Falta de equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral.	<input type="radio"/>
4. Falta de incentivos y reconocimientos laborales.	<input type="radio"/>
5. Falta de motivación.	<input type="radio"/>
6. Relación con el superior inmediato.	<input type="radio"/>
7. Relación con sus compañeros de trabajo.	<input type="radio"/>
88. Ninguna de las anteriores.	<input type="radio"/>
99. Prefiero no contestar.	<input type="radio"/>

## MOTIVACIONES LABORALES

## D11. Cuál es la principal razón por la cual usted quisiera permanecer en su entidad? (Opción de respuesta única)

1. Estabilidad laboral.	<input type="radio"/>
2. Posibilidades de obtener experiencia.	<input type="radio"/>
3. Perspectivas de ascenso.	<input type="radio"/>
4. Asignación salarial.	<input type="radio"/>
5. Incentivos y reconocimientos laborales.	<input type="radio"/>
6. Vocación por el servicio público.	<input type="radio"/>
7. Posibilidad de conciliar la vida personal, familiar y laboral.	<input type="radio"/>
88. Ninguna de las anteriores.	<input type="radio"/>

Observaciones:

D12. ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones sobre su remuneración? <sup>24</sup>	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No tiene conocimiento / Prefiere no contestar
a. Mi remuneración es suficiente para mantener mi hogar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Estoy satisfecho/a con mi remuneración.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Mi remuneración aumenta si logro un buen desempeño laboral.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Mi remuneración aumenta en la medida que tengo más años de experiencia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Mi remuneración es equivalente a la de colegas desempeñando una labor similar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Me sería fácil conseguir un trabajo en el sector privado que pague mejor que mi empleo actual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

D13. Pensando en su entidad y el sector público, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No tiene conocimiento / Prefiere no contestar
a. Recomendaría esta entidad como un buen lugar para trabajar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Tengo un fuerte sentido de pertenencia con mi entidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Me siento orgulloso/a de ser servidor/a público/a.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Siento que mi trabajo tiene un efecto positivo en la vida de los colombianos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## DESVINCULACIÓN - RETIRO

D14. ¿Su entidad cuenta con un Programa de Desvinculación <sup>25</sup> para sus servidores/as?	Sí	<input type="radio"/>
	No	<input type="radio"/>
	99. No tiene conocimiento	<input type="radio"/>

## MÓDULO III. DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

Los siguientes capítulos buscan conocer la percepción de los y las servidores/as públicos respecto a su experiencia frente a la gestión de la entidad y ante temas de política pública relevantes para las organizaciones del Estado.

En los capítulos E, F, G y H, indique su respuesta en cada uno de los enunciados planteados **Recuerde que la encuesta es de percepción<sup>26</sup>, no necesariamente implica tener conocimiento exacto del tema.**

### E. USO DE TECNOLOGÍA E INFORMACIÓN

E1. Para desempeñar sus funciones, en su trabajo actual utiliza ...	Sí	No	Si responde NO en todas las opciones pase a la pregunta E3.
a. Un computador de escritorio.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
b. Un computador portátil.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
c. Una tableta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
d. Un teléfono inteligente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
e. Aplicaciones de video llamadas y trabajo colaborativo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
f. Conexión remota VPN.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

<sup>25</sup> El Programa de Desvinculación Asistida es un documento elaborado por el DAFP, que tiene como objetivo fortalecer las estrategias y los mecanismos asociados a la fase de retiro dentro del ciclo de vida laboral del servidor público, el cual le permite a cada entidad pública diseñar su propio programa que incluya iniciativas, alianzas y acciones específicas que faciliten la asesoría, el acompañamiento y la preparación de los servidores/as que por diferentes causas deban retirarse del servicio público.

<sup>26</sup> La 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.

<b>E2. ¿Qué nivel de uso del computador es necesario para realizar su trabajo actual? (Opción de respuesta única)</b>	
1.	BÁSICO, por ejemplo, usar el computador para labores rutinarias normales como copiar o mover archivos/carpetas; buscar información en internet, ingresar datos o enviar y recibir correos electrónicos. <input type="radio"/>
2.	INTERMEDIO, por ejemplo, elaborar documentos con procesadores de textos, utilizar fórmulas matemáticas en hojas de cálculo, crear presentaciones, o administrar redes sociales. <input type="radio"/>
3.	AVANZADO, por ejemplo, desarrollar software, usar lenguajes de programación, usar software especializado, administrar bases de datos o mantener una red computacional compleja. <input type="radio"/>

<b>E3. ¿Cree usted que su entidad fomenta las habilidades digitales<sup>27</sup> que necesita para realizar su trabajo actual?</b>	<b>Sí</b> <input type="radio"/>
	<b>No</b> <input type="radio"/>
	<b>Prefiere no contestar</b> <input type="radio"/>

<b>E4. En una escala del 1 al 5, donde un 1 es "No me siento capacitado/a" y un 5 es "Me siento perfectamente capacitado/a", cómo calificaría su nivel de capacitación con relación a las siguientes competencias:</b>	<b>5 Me siento perfectamente capacitado/a</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1 No me siento capacitado/a</b>	<b>No tiene conocimiento / Prefiere no contestar</b>
		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	
a. Manejo de plataformas de colaboración virtual (por ejemplo, Microsoft Teams, Slack)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Trabajo con documentos colaborativos (por ejemplo, GoogleDocs, Dropbox Paper)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Uso de software para el análisis de datos (por ejemplo, Python, SPSS, R, Stata, Atlast.Ti, ArcGis, etc)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Detección y prevención de riesgos de ciberseguridad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## PRODUCCIÓN Y USO DE INFORMACIÓN

<b>E5. Debido a las funciones de su cargo, ¿produce información numérica o estadística?</b>  (Registros administrativos, encuestas, indicadores, analítica de datos)	<b>Sí</b> <input type="radio"/>	<b>Continúe con la pregunta E6</b>
	<b>No</b> <input type="radio"/>	<b>Pase a la pregunta E7</b>

<b>E6. ¿Qué tipo de información produce?</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
	<b>No</b>	<b>Sí</b>
a. Datos numéricos consolidados (Registros administrativos, información contable, inventarios).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Datos a partir de encuestas, sondeos, experimentos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Indicadores y/o índices.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Analítica de datos (Análisis cuantitativo, cualitativo, uso de Big data).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<b>E7. ¿Para cumplir con sus funciones necesita usar información numérica o estadística?</b>  (Registros administrativos, encuestas, indicadores, analítica de datos)	<b>Sí</b> <input type="radio"/>	<b>Continúe con la pregunta E8</b>
	<b>No</b> <input type="radio"/>	<b>Pase a la pregunta E9</b>

<b>Observaciones:</b>

<sup>27</sup> Conjunto de habilidades para usar, aplicar y comprender información en una sociedad digital, que permiten a las personas crear y compartir contenido digital; comunicarse, colaborar y resolver problemas en el ámbito laboral, educativo y personal.

E8. ¿Qué tipo de información usa?	Sí	No
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
a. Datos numéricos consolidados (Registros administrativos, información contable, inventarios)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Datos a partir de encuestas, sondeos, experimentos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Indicadores y/o índices	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Analítica de datos (Análisis cuantitativo, cualitativo, uso de Big data)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

E9. De acuerdo con su experiencia ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones sobre la toma de decisiones en su entidad?	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No tiene conocimiento / Prefiere no contestar
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
a. Tuvieron sustento técnico (estudios, investigaciones, cifras, análisis de datos, entre otros tipos de evidencia).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Incluyeron las opiniones e intereses de los grupos de valor o de los potenciales beneficiarios de la entidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Incluyeron la opinión de los colaboradores de la entidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. El proceso de toma de decisiones puede mejorar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## F. GESTIÓN DE LA ENTIDAD

F1. Durante los últimos doce meses, ¿en general, las directrices generadas en su entidad...:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No tiene conocimiento / Prefiere no contestar
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
a. Fueron comunicadas oportunamente?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Fueron fáciles de interpretar?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Fueron consistentes entre sí?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Fueron fáciles de implementar?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Facilitaron el cumplimiento de la misión institucional?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

F2. Durante los últimos doce meses...	Sí	No
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
a. ¿Recibió información sobre la política de administración de riesgos de su entidad?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. ¿Recibió información sobre los riesgos asociados a su proceso?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. ¿Recibió información sobre los controles para mitigar los riesgos de su proceso?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. ¿Conoció los indicadores asociados a su proceso?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. ¿La entidad hizo seguimiento a los controles establecidos para sus procesos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. ¿Los procesos y procedimientos asociados a sus funciones son claros, sencillos y ágiles?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Observaciones:


F3. Durante los últimos doce meses recibió capacitación en los siguientes temas:	Sí	No	
a. Código de integridad y valores del servicio público. <sup>28</sup> (Probidad y ética de lo público)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Si contesta Sí en F3a, responda F4
b. Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
c. Identificación, declaración y gestión de posibles conflictos de intereses.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
d. Creación de valor público.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
e. Transformación Digital y cibercultura.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
f. Detección y prevención de riesgos de ciberseguridad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
g. Mujeres, inclusión y diversidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
h. Paz total, memoria y derechos humanos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
i. Territorio, vida y ambiente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
j. Gestión del conocimiento y la innovación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Si contesta Sí en F3 j, responda F5

F4. Frente al Código de integridad y valores del servicio público que viene desarrollando la entidad:	Sí	No	No sabe, no responde
a. Dio a conocer la estrategia y/o acciones de integridad para la entidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
b. Desarrolló talleres y otras actividades propuestas en la caja de herramientas para promover la apropiación de los valores del Código de integridad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
c. Capacitó a sus servidores y contratistas en la identificación, declaración y gestión de posibles conflictos de intereses.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
d. Evaluó la implementación de la estrategia y/o acciones de integridad pública definidas o actualizadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
e. Aplicó el test de integridad para establecer el nivel de apropiación de los valores del Código de integridad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
f. Ninguna de las anteriores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

F5. ¿En cuáles temáticas de la gestión del conocimiento y la innovación recibió capacitación?	Sí	No
a. Metodologías para identificar problemas relacionados con la experiencia de los y las servidores/as	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Generación y diseño de soluciones innovadoras	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Aplicación y/o implementación de soluciones innovadoras	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Evaluación y control de los resultados de innovación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<b>Observaciones:</b>

<sup>28</sup> Guía que define valores y acciones para orientar las actuaciones de los y las servidores/as públicos y establecer pautas concretas de cómo debe ser su comportamiento en su labor.

<b>F6. Durante los últimos doce meses, ¿cuál de las siguientes políticas o programas ha contribuido más a mejorar el desempeño de su entidad? (Opción de respuesta única)</b>	
1. Racionalización de trámites. <sup>29</sup>	<input type="radio"/>
2. Selección de servidores/as públicos por sistema de méritos. <sup>30</sup>	<input type="radio"/>
3. Realización de acciones para la rendición de cuentas al ciudadano. <sup>31</sup>	<input type="radio"/>
4. Gobierno digital. <sup>32</sup>	<input type="radio"/>
5. Modelo Estándar de Control Interno (MECI).	<input type="radio"/>
6. Política de Servicio del Ciudadano. <sup>33</sup>	<input type="radio"/>
7. Programa de gestión documental y archivo.	<input type="radio"/>
8. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. <sup>34</sup>	<input type="radio"/>
9. Integridad en el servicio público	<input type="radio"/>
88. Ninguna de las anteriores.	<input type="radio"/>
99. No tiene conocimiento.	<input type="radio"/>

<b>F7. En los últimos doce meses....:</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>No tiene conocimiento / Prefiere no contestar</b>
a. El personal de planta fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. El presupuesto fue suficiente para cumplir con las actividades planeadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. La entidad cumplió con las principales metas establecidas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Los productos y servicios de la entidad se caracterizaron por su calidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. La capacidad de la entidad para cumplir con sus metas ha mejorado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. La ciudadanía está satisfecha con los servicios y productos de la entidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<b>F8. Durante los últimos doce meses, considera que:</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>No tiene conocimiento / Prefiere no contestar</b>
a. La planeación estratégica de la entidad se articuló con el Plan Nacional de Desarrollo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. La entidad planificó el uso de sus recursos (humanos, físicos, financieros).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Se hizo seguimiento a la ejecución de las actividades de la entidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Se hizo seguimiento al avance en el cumplimiento de metas y objetivos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Los programas de capacitación contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Los planes institucionales de la entidad incluyeron acciones para promover la participación ciudadana en el control de la gestión pública.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<sup>29</sup> Busca facilitar el acceso a los servicios que brinda la administración pública mediante la simplificación, eliminación, estandarización, optimización y automatización de los trámites existentes.

<sup>30</sup> Atributos relativos a la capacitación y competencia de las personas como motivación exclusiva para la selección de servidores/as del Estado al cargo que se aspira.

<sup>31</sup> Mecanismos y espacios utilizados para que la ciudadanía conozca acerca de la gestión y el manejo de los recursos públicos de la Entidad.

<sup>32</sup> Política que busca incentivar el uso y aprovechamiento de las TIC para mejorar el funcionamiento de las entidades públicas y fortalecer la relación del Estado con el ciudadano (Decreto 1008 de 2018)

<sup>33</sup> Política mediante la cual se coordinan las acciones a cargo del Estado requeridas para contribuir al fortalecimiento de la confianza y a la satisfacción de la ciudadanía con los servicios prestados por la Administración Pública Nacional de manera directa o a través de particulares. (CONPES 3649 de 2019 y 3785 de 2013)

<sup>34</sup> El Modelo Integrado de Planeación y Gestión es un marco de referencia para la planeación, la gestión, la evaluación y el control de la gestión de las entidades públicas; está integrado por 18 políticas de gestión y desempeño. Decreto 1083 de 2015, Título 22.

## G. RENDICIÓN DE CUENTAS

G1. Durante los últimos doce meses, con el proceso de rendición de cuentas de su entidad, <sup>35</sup>	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No tiene conocimiento / Prefiere no contestar
a. Se entregó información sobre resultados o avances de la gestión a la ciudadanía con por lo menos 15 días hábiles de anticipación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Se atendieron oportunamente los requerimientos de información, quejas, denuncias y reclamos realizados por la ciudadanía.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Se realizaron espacios de diálogo con la ciudadanía.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Se publicó información respecto a sus servicios, procedimientos y funcionamiento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Usted fue tenido en cuenta para planear la información que se reportó en la audiencia pública o los espacios de diálogo con la ciudadanía.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

G2. ¿Durante los últimos doce meses, usted conoció o participó en alguna acción de rendición de cuentas <sup>36</sup> realizada por su entidad?	Sí	<input type="radio"/>	Continúe con la pregunta G3
	No	<input type="radio"/>	Pase a la pregunta G4

(Como por ejemplo, audiencias públicas, reuniones presenciales o virtuales con ciudadanos, informes de gestión)

G3. Durante los últimos doce meses, ¿asistió a alguna de las siguientes acciones de rendición de cuentas en su entidad?	Sí	No
a. Reuniones, foros, mesas temáticas u otros espacios presenciales con la ciudadanía.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Publicaciones, boletines con informes de gestión.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Audiencias públicas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Capacitaciones a servidores/as y ciudadanía para la rendición de cuentas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Acciones para el diálogo a través de redes sociales, chats, foros virtuales, blogs, etc.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

G4. ¿Cuál considera que es el principal beneficio de la Ley de transparencia y acceso a la información pública? (Opción de respuesta única)	
1. Fortalecer la democracia.	<input type="radio"/>
2. Facilitar la participación ciudadana.	<input type="radio"/>
3. Prevenir la corrupción.	<input type="radio"/>
4. Mejorar la gestión pública.	<input type="radio"/>
5. Mejorar la calidad de vida de la ciudadanía.	<input type="radio"/>
6. Facilitar el acceso de los ciudadanos a la información pública.	<input type="radio"/>
99. No conoce la Ley de transparencia y acceso a la información pública.	<input type="radio"/>
88. Ninguna de las anteriores.	<input type="radio"/>

Observaciones:

<sup>35</sup> Conjunto de normas, procedimientos, metodologías, estructuras, prácticas y resultados mediante los cuales, las entidades, los y las servidores/as públicos informan, explican y dan a conocer los resultados de su gestión a los ciudadanos.

<sup>36</sup> Espacios y medios de encuentros presenciales y no presenciales para rendir cuentas a la ciudadanía, como audiencias públicas, foros presenciales o virtuales, mesas de trabajo, reuniones zonales, etc.

**G5. De los siguientes canales de atención, ¿cuál considera que es el preferido por la ciudadanía para realizar trámites o solicitar servicios en su entidad? (Opción de respuesta única)**

1. Oficinas o puntos de atención presencial.	<input type="radio"/>	Continúe con la pregunta G6
2. Sitio web de la entidad (Internet).	<input type="radio"/>	
3. Línea telefónica de atención.	<input type="radio"/>	
4. Correo postal – cartas.	<input type="radio"/>	
5. Correo electrónico.	<input type="radio"/>	Continúe con la pregunta G7
6. Aplicación móvil (App) <sup>37</sup>	<input type="radio"/>	

**G6. Indique cuál cree que sería la razón por la cual la ciudadanía preferiría realizar trámites o solicitar servicios presencialmente en su entidad (Opción de respuesta única)**

1. Hay muchos requisitos que hacen difícil el acceso al trámite o servicio.	<input type="radio"/>
2. La información no es clara por los otros canales.	<input type="radio"/>
3. Logra el resultado en forma confiable.	<input type="radio"/>
4. La atención personal resuelve las dudas de inmediato.	<input type="radio"/>
5. Costumbre.	<input type="radio"/>
88. Ninguna de las anteriores.	<input type="radio"/>

**G7. Durante los últimos doce meses, considera que la entidad:**

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No tiene conocimiento / Prefiere no contestar
a. Implementó una estrategia de rendición de cuentas a la ciudadanía.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Explicó a sus servidores/as los alcances y medidas del Programa de Transparencia y Ética Pública. <sup>38</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Implementó una estrategia para racionalizar sus trámites.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Implementó una estrategia para mejorar la atención a la ciudadanía.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Socializó el mapa de riesgos de corrupción de la entidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Definió e implementó una estrategia y/o acciones en materia de integridad pública.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Observaciones:**

<sup>37</sup> Aplicaciones a las cuales los ciudadanos acceden mediante dispositivos móviles (teléfonos inteligentes, tabletas, portátiles, etc.) para facilitar la consulta de información sobre el Estado colombiano y la solicitud de diferentes trámites y servicios.

<sup>38</sup> Artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022 y el Decreto 1122 de 2024, el cual reglamentó este artículo en lo relacionado con los Programas de Transparencia y Ética Pública (antes Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano).

## H. PREVENCIÓN DE PRÁCTICAS IRREGULARES

<b>H1. Si tuviera que denunciar un acto de corrupción que ocurriera en su entidad, ¿a qué instancia acudiría primero? (Opción de respuesta única)</b>	
1. La autoridad máxima de la entidad.	<input type="radio"/>
2. Su jefe/a inmediato/a.	<input type="radio"/>
3. Oficina de control interno.	<input type="radio"/>
4. Oficina de control interno disciplinario.	<input type="radio"/>
5. Oficina de talento humano.	<input type="radio"/>
6. La Procuraduría General de la Nación.	<input type="radio"/>
7. La Contraloría General de la República.	<input type="radio"/>
8. La Fiscalía General de la Nación.	<input type="radio"/>
9. Los medios de comunicación.	<input type="radio"/>
10. Secretaría de Transparencia.	<input type="radio"/>
11. Redes sociales.	<input type="radio"/>
88. Ninguna de las anteriores.	<input type="radio"/>

  

<b>H2. 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? (Opción de respuesta única)</b>	
1. Desconoce el procedimiento para hacer la denuncia.	<input type="radio"/>
2. Los trámites de la denuncia son complicados.	<input type="radio"/>
3. Los casos denunciados no se investigan ni castigan.	<input type="radio"/>
4. Teme ser objeto de represalias laborales.	<input type="radio"/>
5. Teme ser víctima de represalias contra su integridad o su vida.	<input type="radio"/>
6. Ausencia de mecanismos de denuncia que garanticen la protección del denunciante.	<input type="radio"/>
88. Ninguna de las anteriores razones le impediría denunciar.	<input type="radio"/>

  

<b>H3. ¿En caso de tener que reportar un caso de corrupción, solicitaría medidas de protección como denunciante?</b>	<b>Sí</b>	<input type="radio"/>
	<b>No</b>	<input type="radio"/>

  

<b>H4. De los siguientes factores ¿cuál es el que más puede influir para que se presenten prácticas irregulares<sup>39</sup> en la administración pública? (Opción de respuesta única)</b>	
1. Bajos salarios.	<input type="radio"/>
2. Falta de controles.	<input type="radio"/>
3. Falta de sanción.	<input type="radio"/>
4. Vacíos o falta de claridad en la legislación/ regulación/ procedimientos/ funciones.	<input type="radio"/>
5. Falta de apropiación y aplicación de los valores establecidos en el Código de integridad en el servicio público.	<input type="radio"/>
6. Presión de particulares sobre los directivos de la entidad.	<input type="radio"/>
7. Presión del superior inmediato.	<input type="radio"/>
8. Complejidad de los trámites.	<input type="radio"/>
9. Falta de transparencia y acceso a la información.	<input type="radio"/>
10. Falta de veeduría ciudadana (Control social).	<input type="radio"/>
88. Ninguna de los anteriores.	<input type="radio"/>

<sup>39</sup> Conducta en la que incurre el funcionario cuando abusa de la posición que ostenta, con el fin de obtener provecho personal y/o grupal.

**H5. De los siguientes actores ¿cuál es el que más podría ejercer una influencia indebida en su entidad? (Opción de respuesta única)**

1. Gremios y/o grupos económicos. <sup>40</sup>	<input type="radio"/>
2. Congresistas.	<input type="radio"/>
3. Sindicatos.	<input type="radio"/>
4. Altos funcionarios/as del Gobierno nacional.	<input type="radio"/>
5. Empresarios/as y/o contratistas.	<input type="radio"/>
6. Grupos al margen de la ley.	<input type="radio"/>
7. Organismos internacionales.	<input type="radio"/>
8. Compañías multinacionales.	<input type="radio"/>
9. Diputados	<input type="radio"/>
10. Concejales	<input type="radio"/>
11. Altos funcionarios/as del gobierno departamental / distrital/ municipal.	<input type="radio"/>
88. Ninguno de las anteriores.	<input type="radio"/>
99. Prefiere no contestar.	<input type="radio"/>

**H6. Durante los últimos doce meses, ¿Cuál de las siguientes estrategias fue la más efectiva para prevenir la incidencia de prácticas irregulares<sup>41</sup> en su entidad?: (Opción de respuesta única)**

1. Selección de servidores/as públicos por sistema de méritos.	<input type="radio"/>
2. Fortalecimiento de control interno.	<input type="radio"/>
3. Racionalización de trámites. <sup>42</sup>	<input type="radio"/>
4. Promoción de veedurías ciudadanas. <sup>43</sup>	<input type="radio"/>
5. Proceso de rendición de cuentas al ciudadano. <sup>44</sup>	<input type="radio"/>
6. Herramientas de medición y monitoreo del cumplimiento de normas anticorrupción. <sup>45</sup>	<input type="radio"/>
7. Fortalecimiento de la estrategia para la atención de Peticiones, Quejas y Denuncias. <sup>46</sup>	<input type="radio"/>
8. Difusión de los procedimientos y requisitos para acceder a la oferta institucional.	<input type="radio"/>
9. Implementación de la Ley de Transparencia y acceso a la información.	<input type="radio"/>
10. Implementación del Programa de Transparencia y Ética Pública. <sup>47</sup>	<input type="radio"/>
11. Fortalecimiento de los mecanismos para la identificación y declaración obligatoria de conflictos de interés .	<input type="radio"/>
88. Ninguna de las anteriores estrategias fue efectiva.	<input type="radio"/>
99. Prefiere no contestar.	<input type="radio"/>

**Observaciones:**

<sup>40</sup> Instituciones locales que participan haciendo negocios en diferentes mercados, bajo control administrativo o financiero común, cuyos miembros están vinculados por relaciones de confianza interpersonales, sobre la base de un trasfondo personal, étnico o comercial similar.

<sup>41</sup> Conducta en la que incurre el funcionario cuando abusa de la posición que ostenta, con el fin de obtener provecho personal y/o grupal.

<sup>42</sup> Busca facilitar el acceso a los servicios que brinda la administración pública mediante la simplificación, eliminación, estandarización, optimización y automatización de los trámites existentes.

<sup>43</sup> Proceso de participación de la comunidad, mediante el cual se hace observancia, vigilancia y control de todas las actividades de la administración pública.

<sup>44</sup> Conjunto de normas, procedimientos, metodologías, estructuras, prácticas y resultados mediante los cuales, las entidades y los y las servidores/as públicos informan, explican y dan a conocer los resultados de su gestión a los ciudadanos.

<sup>45</sup> Algunas de estas herramientas son el Índice de Gobierno Abierto realizado por la Procuraduría General de la Nación o el Índice de Transparencia de las Entidades Públicas, a cargo de la Corporación Transparencia por Colombia.

<sup>46</sup> Esquema fortalecido a través de la Ley 2052 de 2020 “Por medio de la cual se establecen disposiciones transversales a la rama ejecutiva del nivel nacional y territorial y a los particulares que cumplan funciones públicas y/o administrativas, en relación con la racionalización de trámites y se dictan otras disposiciones”

<sup>47</sup> Artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022 y el Decreto 1122 de 2024, el cual reglamentó este artículo en lo relacionado con los Programas de Transparencia y Ética Pública (antes Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano).

## OBSERVACIONES

«En el siguiente espacio escriba sus comentarios finales a la encuesta que acaba de diligenciar. Agradecemos sus observaciones con respecto a preguntas puntuales del cuestionario, su extensión, a la claridad en el lenguaje utilizado, a la forma como se plantearon las preguntas, a la pertinencia de los temas incluidos y al esfuerzo que implicó para usted este ejercicio.»

**«Usted ha terminado de diligenciar la Encuesta sobre Ambiente  
y Desempeño Institucional Nacional- Departamental (EDI-EDID) 2025».**

**Gracias por su participación.**

**Los resultados de la encuesta estarán disponibles próximamente en el sitio web [www.dane.gov.co](http://www.dane.gov.co)  
donde también podrá consultar los resultados de años anteriores accediendo a la ruta:  
Estadísticas por tema/ Gobierno/ Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional (EDI).  
Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional Departamental (EDID).**

## OBSERVACIONES



@DANE\_Colombia



/DANEColombia



/DANEColombia



@DANEColombia

*Diseño, diagramación e impresión*

*Dirección de Difusión y Cultura Estadística (DICE)*

**Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE)**