

# Sector Cultura

## Resultados Encuesta de Ambiente y Desempeño Institucional (EDI-DANE)

Encuesta dirigida a los servidores públicos de las entidades del orden nacional, con el propósito de indagar en los aspectos relacionados con el ambiente y el desempeño de la institución donde trabajan.

### Los servidores y las entidades encuestadas del Sector fueron:

**43** Instituto Caro y Cuervo.

**35** Instituto Colombiano de Antropología e Historia.

**107** Archivo General de la Nación .

**117** Ministerio de Cultura



## Ambiente y Bienestar Laboral

### Principales razones para permanecer en la entidad:

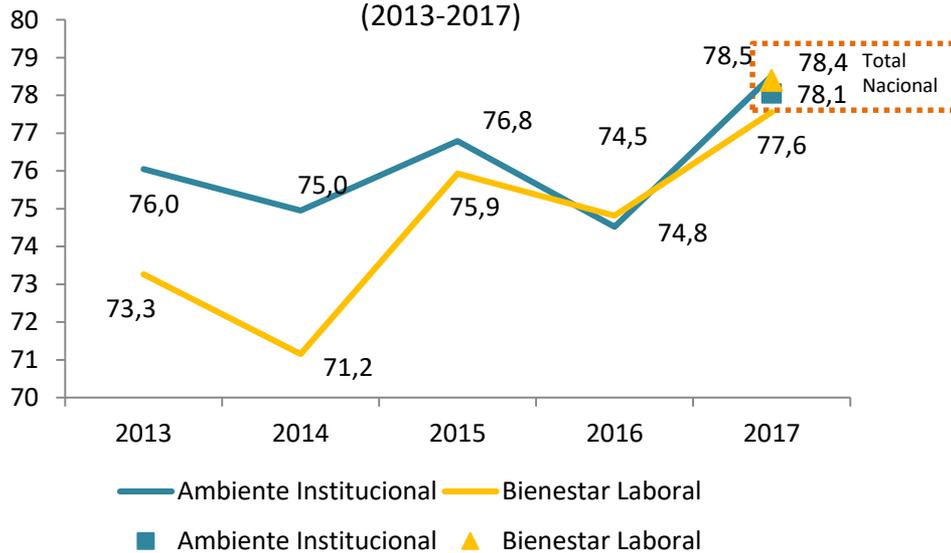
**95,4%** Estabilidad laboral.

**94,0%** Vocación por el servicio público.

### Lo que menos los impulsa a permanecer en la entidad es:

**49,5%** Perspectivas de ascenso.

Gráfica 1. Indicadores de Ambiente Institucional y Bienestar Laboral (%) (2013-2017)



Fuente: Encuesta de Ambiente y Desempeño Institucional, DANE (2013-2017).

Durante el cuatrienio (2013-2016) el indicador de ambiente institucional muestra una tendencia positiva desde 2014. Vale la pena mencionar que el Sector se encuentra por encima del Total Nacional. Por lo tanto, se sugiere continuar con las acciones para mejorar el grado de aceptación y credibilidad de los servidores públicos para seguir las reglas, ejecutar políticas y administrar recursos.

Con la misma tendencia del indicador de ambiente institucional, el indicador de bienestar laboral muestra una tendencia al alza a partir de 2016 con un crecimiento entre 2014 a 2017, pasando de 71,2% a 77,6% respectivamente, estando por debajo del total nacional para todos los años de estudio. En este sentido, se sugiere implementar acciones para mejorar la remuneración y el reconocimiento de la labor desempeñada de los servidores públicos.

### Indicadores:

**Ambiente institucional:** La encuesta considera el ambiente institucional como la disposición de la entidad para seguir reglas, ejecutar políticas y administrar recursos. De esa manera, establece el grado de aceptación y credibilidad respecto a estos actores fundamentales. En esa medida, si la aceptación es elevada hay un ambiente favorable para su realización e implementación.

**Bienestar laboral:** Es el promedio ponderado de las preguntas del módulo de bienestar laboral de la Encuesta. Busca estudiar la percepción relacionada al nivel de satisfacción del funcionario con respecto a la remuneración y el reconocimiento de su labor desempeñada.

**Suficiencia de recursos y previsibilidad:** Busca indagar la percepción de los servidores públicos con respecto a la previsión que se tiene de los recursos para lograr los objetivos de cada entidad.

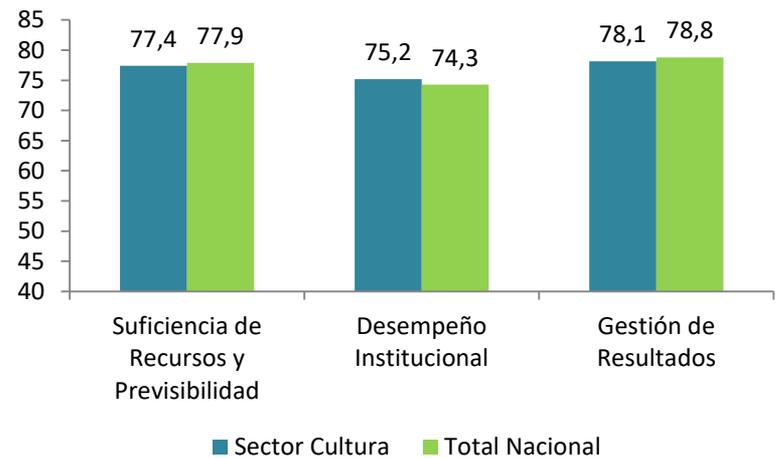
**Desempeño institucional:** Es el promedio ponderado de las preguntas del módulo de desempeño institucional de la Encuesta. Busca medir el desempeño institucional de las entidades, mediante el conocimiento de los logros alcanzados en gestión por resultados, rendición de cuentas y bienestar laboral.

**Gestión de resultados:** Busca medir la gestión por resultados de las entidades.



## Gestión Institucional

Gráfica 2. Indicadores de Gestión Institucional (%) (2017)



Fuente: Encuesta de Ambiente y Desempeño Institucional, DANE (2017).

En gestión institucional, el Sector Cultura presenta en todos los indicadores frecuencias menores al total nacional. De esta manera, el 77,4% de los servidores públicos consideran que hay recursos suficientes para lograr los objetivos estratégicos y misionales planeados en sus entidades.

Adicionalmente, el 75,2% de los servidores públicos del Sector sienten que el desempeño de sus entidades es el adecuado de acuerdo a los logros alcanzados..

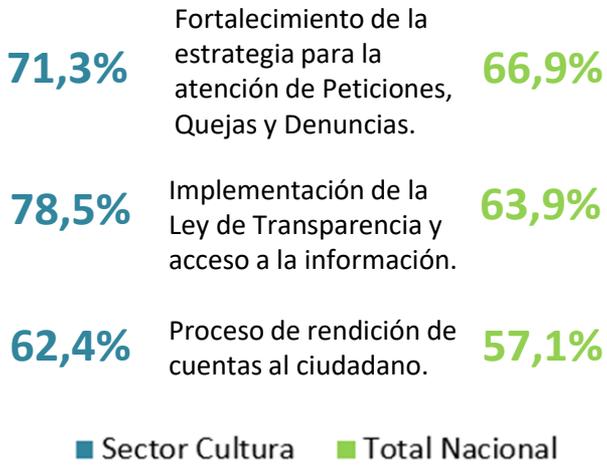
Finalmente, el 78,1% de los servidores públicos consideran que en su trabajo se cumplen los objetivos de acuerdo a lo planeado.

Dado esto, se sugiere continuar con las acciones para mejorar de manera integral la gestión institucional de las entidades del sector en aspectos tales como: suficiencia de recursos, gestión por resultados y ambiente institucional.

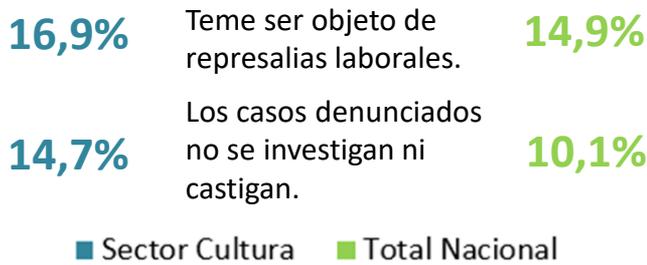


## Transparencia y Prevención de Prácticas Indevidas

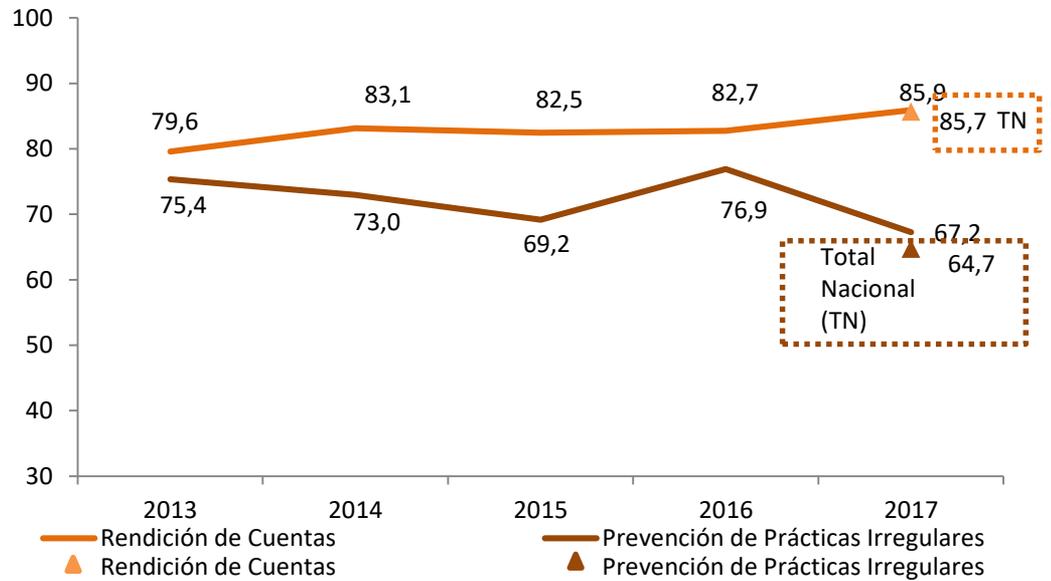
Los servidores públicos consideran que las políticas más efectivas para prevenir prácticas irregulares son:



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?



Gráfica 3. Indicadores de Rendición de Cuentas y Prevención de Prácticas Irregulares (%) (2013-2017)



Fuente: Encuesta de Ambiente y Desempeño Institucional, DANE (2013-2017).

Durante el cuatrienio de estudio, el indicador de rendición de cuentas presentó un comportamiento positivo, llegando en 2016 a 85,9%. Así mismo, el indicador sigue estando por encima del total nacional (85,7%). Vale la pena continuar con las mejoras en materia de calidad y pertinencia de la información que se entrega al ciudadano.

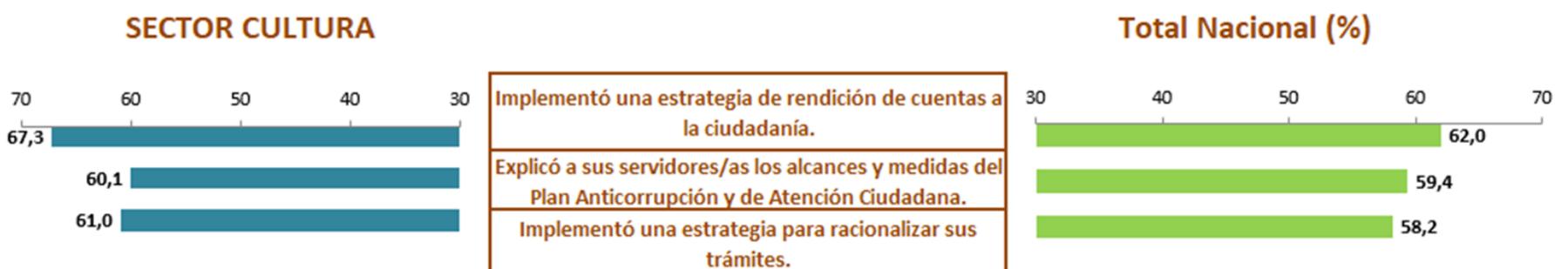
De manera complementaria, el indicador de prevención de prácticas irregulares muestra una tendencia al alza desde 2015. A su vez, se encuentra por encima del total nacional.

El 89,9% de los servidores públicos del Sector recomendarían sus entidades como un buen lugar para trabajar.

El 43,9% de los servidores del sector denunciarían un acto de corrupción bajo cualquier circunstancia.

El 91,7% de los servidores públicos del Sector se sintieron felices de trabajar en las entidades del sector.

Durante los últimos doce meses, considera que la entidad:



**Rendición de cuentas:** Definido como el promedio de los promedios de las preguntas pertinentes al módulo rendición de cuentas. Percepción de los funcionarios con respecto a la calidad de la información que se entrega al ciudadano.

**Prevención de prácticas irregulares:** Busca indagar sobre la percepción de los servidores públicos con respecto a las acciones para prevenir las prácticas irregulares en sus entidades, su incidencia en la organización y las estrategias implementadas por la entidad para no permitir que se desarrollen.