

Presidencia de la República

Resultados Encuesta de Ambiente y Desempeño Institucional (EDI-DANE) 2017

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.

229 Departamento Administrativo de la Presidencia - DAPRE.
132 Agencia Colombiana para la reintegración de personas y grupos alzados en armas – ACR.
107 Agencia de Renovación del Territorio.

17 Agencia Nacional Inmobiliaria Virgilio Barco Vargas.
58 Agencia presidencial de cooperación internacional de Colombia.
80 Unidad Nacional de Desastres.

Ambiente y Bienestar Laboral

Principales razones para permanecer en la entidad:

95,1% Vocación por el servicio público.

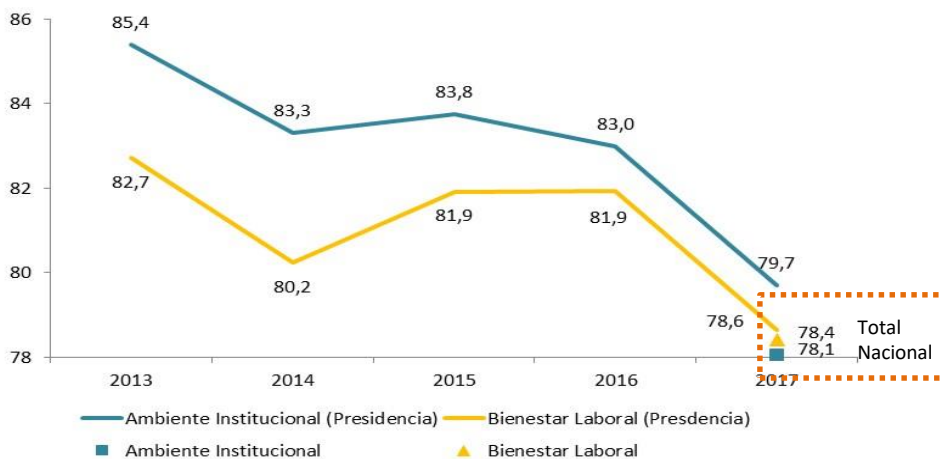
92,2% Estabilidad Laboral.

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

45,4% Perspectivas de Ascenso.

54,7% Posibilidades limitadas en sector privado.

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



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

Durante el lustro (2013-2017) el indicador de ambiente institucional muestra un descenso al pasar de 85,4 en 2013 a 79,7 en 2017. Sin embargo, mantiene unos niveles por encima del total nacional. De acuerdo con este comportamiento se sugiere implementar 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, el indicador de bienestar laboral muestra una caída fuerte para todo el periodo de análisis, equivalente a 4,08. 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.

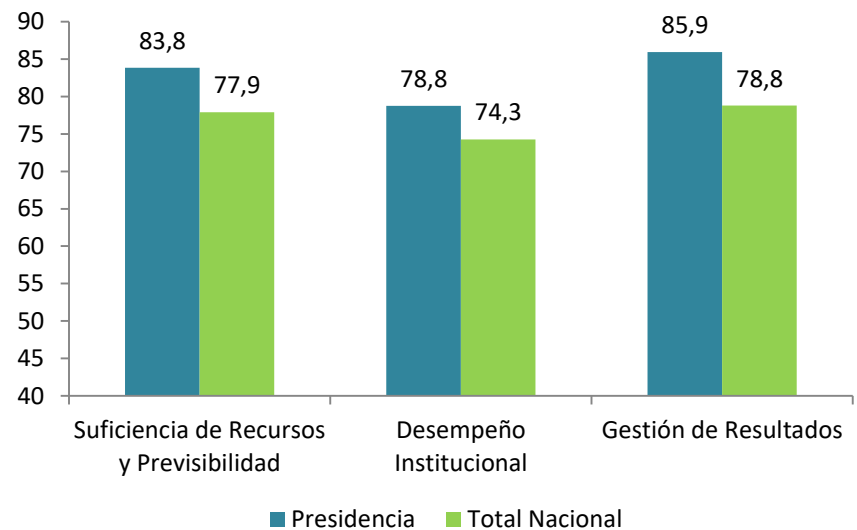
Desempeño institucional: Es el promedio ponderado de las preguntas del módulo de desempeño institucional de la Encuesta. Busca medir el desempeño institucional de las entidades, mediante el conocimiento de los logros alcanzados en gestión por resultados, rendición de cuentas y bienestar laboral.

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, Presidencia de la República presenta en todos los indicadores frecuencias mayores al total nacional. De esta manera, el 83,8% de los servidores públicos consideran que hay recursos suficientes para lograr los objetivos estratégicos y misionales planeados en sus entidades.

Adicionalmente, el 78,8% de los servidores públicos sienten que el desempeño de su Entidad es el adecuado de acuerdo a los logros alcanzados, el proceso de rendición de cuentas a los ciudadanos y el bienestar laboral.

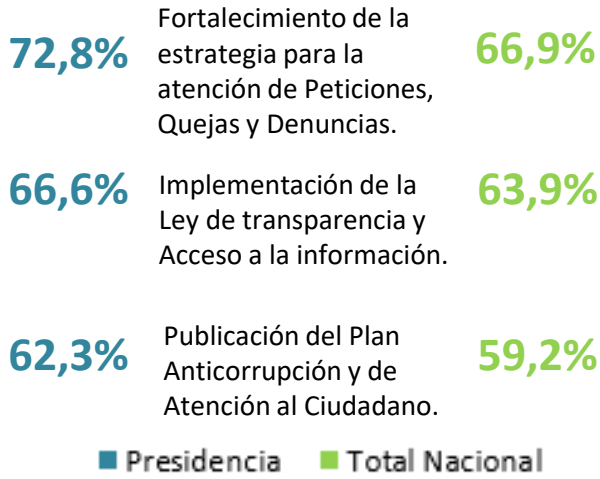
Finalmente, el 85,9% de los servidores públicos consideran que en su trabajo se cumplen los objetivos de acuerdo a lo planeado.

Dado esto, se sugiere implementar estrategias que permitan continuar la gestión institucional de la entidad en aspectos tales como: suficiencia de recursos, gestión por resultados y bienestar laboral.

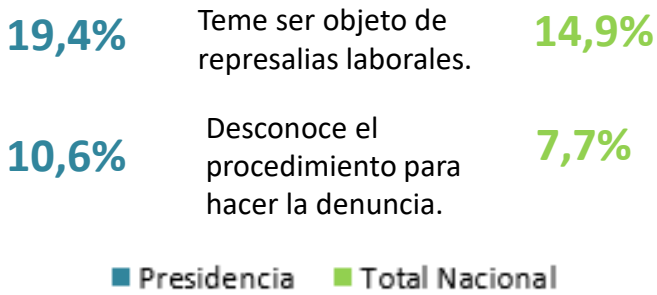


Transparencia y Prevención de Prácticas Indebidas

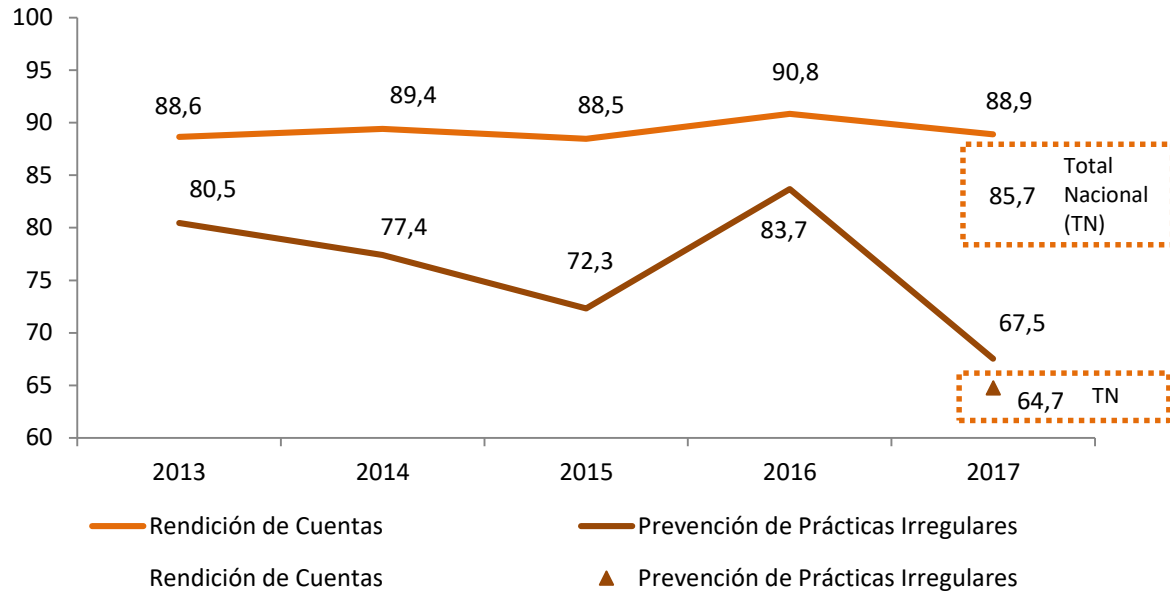
Los servidores públicos consideran que las políticas más efectivas para prevenir prácticas irregulares son:



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 (%) (2013-2016)



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

El indicador de rendición de cuentas presenta un comportamiento mixto durante el lustro de referencia. Mantiene sus niveles casi iguales en todos los años del periodo, Y continua estando por encima del total nacional. Por lo tanto, se sugiere que se empiecen a realizar acciones con respecto a la calidad y pertinencia de la información que se entrega al ciudadano.

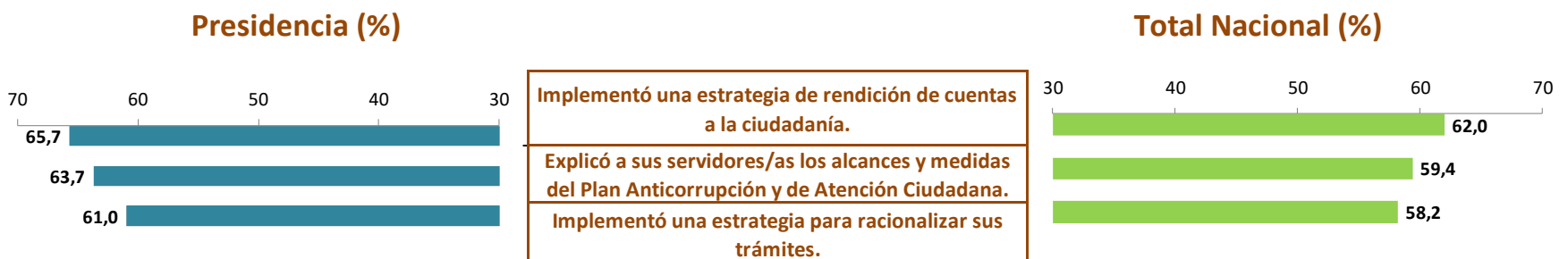
Por su parte, el indicador de prevención de prácticas irregulares disminuye todos los años del periodo, con excepción del año 2016, hasta ubicarse en 67,5%. Al igual que el indicador anterior presenta niveles superiores al total nacional. Sin embargo, se debe hacer un esfuerzo para mejorar las estrategias implementadas y revertir el descenso.

El 85,9% de los servidores públicos del Sector recomendaría esta entidad como un buen lugar para trabajar.

El 43,6% de los servidores del sector denunciarían un acto de corrupción bajo cualquier circunstancia.

El 89,1% 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.