

# Relaciones Exteriores

## 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.

**214** Ministerio de Relaciones Exteriores.

**122** Unidad Administrativa Especial de Migración Colombia.

### Ambiente y Bienestar Laboral

#### Principales razones para permanecer en la entidad:

**95,9%** Vocación por el servicio público.

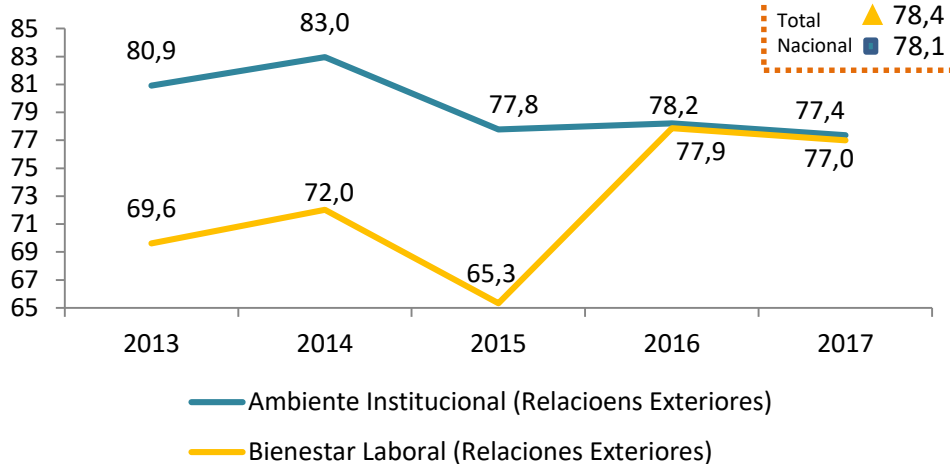
**92,4%** Posibilidades de obtener experiencia.

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

**48,4%** Limitadas posibilidades en sector privado.

**48,9%** Asignación salarial.

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 desciende 3,5 p.p, al pasar de 80,9 en 2013 a 77,4 en 2017. De igual forma se mantiene por debajo del total nacional para todos los años de estudio. 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.

Por su parte, el indicador de bienestar laboral muestra un aumento de 7,4 p.p en el periodo de análisis. Sin embargo, es importante mencionar que tuvo una importante caída entre los años 2014 a 2015 y una caída leve entre los años 2016 a 2017. Además se mantiene 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.

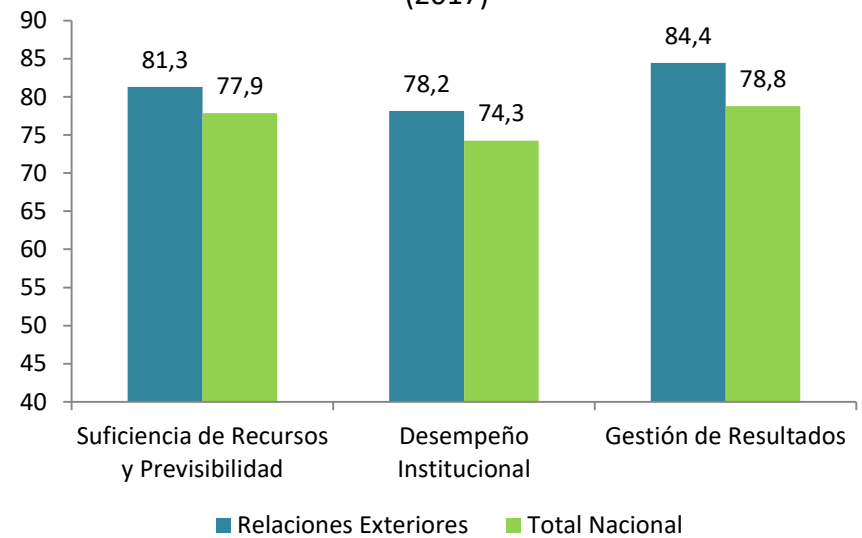
**Suficiencia de recursos y previsibilidad:** Busca indagar la percepción de los servidores públicos con respecto a la previsión que se tiene de los recursos para lograr los objetivos de cada entidad.

**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 de Relaciones Exteriores presenta frecuencias mayores al total nacional en todos los indicadores. De esta manera, el 81,3% de los servidores públicos consideran que hay recursos suficientes para lograr los objetivos estratégicos y misionales planeados en sus entidades.

Adicionalmente, el 78,2% 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.

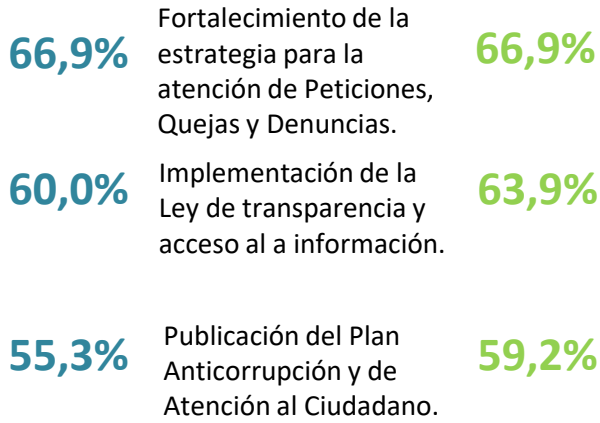
Finalmente, el 84,4% de los servidores públicos consideran que en su trabajo se cumplen los objetivos de acuerdo a lo planeado.

Sin embargo, con miras a lograr la excelencia es importante seguir implementando acciones para mejorar de manera integral la gestión institucional de la entidad en aspectos tales como: suficiencia de recursos, gestión por resultados y bienestar laboral.



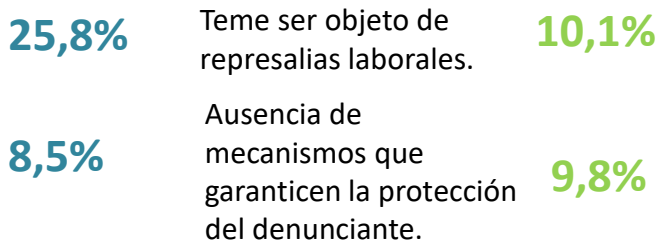
## Transparencia y Prevención de Prácticas Indebidas

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



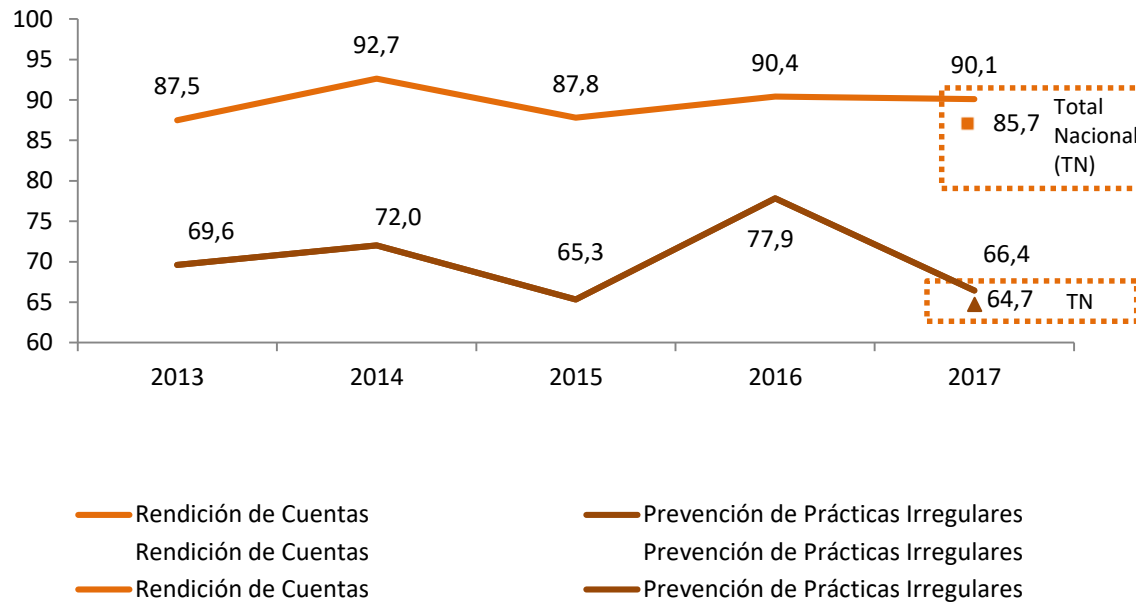
■ Relaciones Exteriores ■ Total Nacional

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?



■ Relaciones Exteriores ■ Total Nacional

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 con un crecimiento de 6,6 p.p. entre 2013 y 2017, lo que permitió llegar a 90,1% este año. Es importante resaltar que el indicador estuvo por encima del total nacional durante todos los años del periodo.

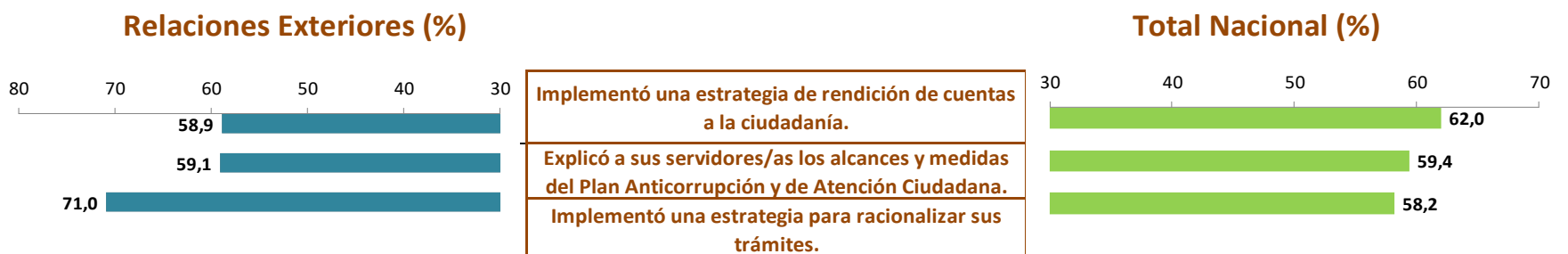
De igual forma, el indicador de prevención de prácticas irregulares muestra un comportamiento mixto para el lustro de análisis, pero con un descenso de 3,2 p.p. al pasar de 69,6 en 2013 a 66,4 en 2017. No obstante, este indicador también presenta niveles superiores al total nacional.

El 89,3% de los servidores públicos del Sector recomendaría esta entidad como un buen lugar para trabajar.

El 43,8% de los servidores del sector denunciarían un acto de corrupción bajo cualquier circunstancia.

El 92,9% 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:



Indicadores:  
**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.