

Sector Trabajo

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:

177	Ministerio del Trabajo.	49	Unidad Administrativa Especial de organizaciones solidarias.
144	Servicio Nacional de Aprendizaje.	97	Superintendencia de Subsidio Familiar.
232	Administradora Colombiana de pensiones.	52	Servicio Público de Empleo.

Ambiente y Bienestar Laboral

Principales razones para permanecer en la entidad:

94,0% Vocación por el servicio pública.

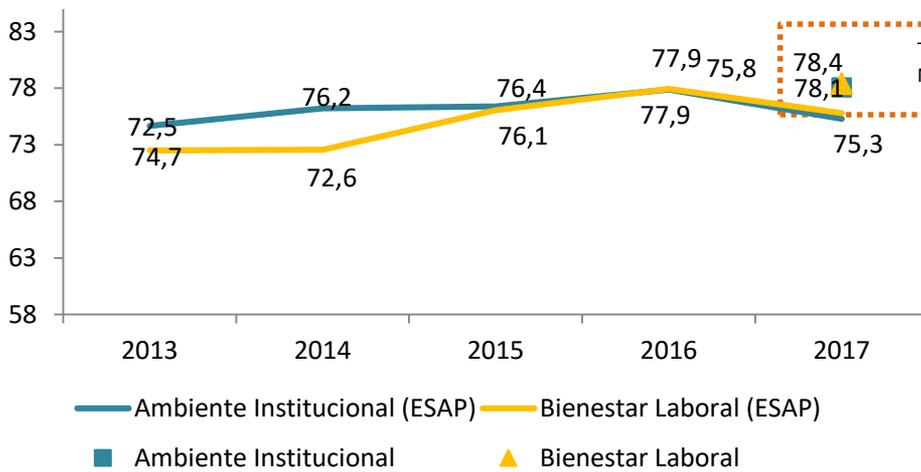
91,2% Estabilidad Laboral.

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

49,1% Perspectivas de Ascenso.

54,2% En el sector privado mis posibilidades de empleo son limitadas.

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 una tendencia a la baja con un leve repunte en 2017 llegando a 75,8%, manteniendo unos niveles por debajo del total nacional. 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.

Así mismo, el indicador de bienestar laboral muestra un decrecimiento para 2017 alcanzando 75,8%, 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.

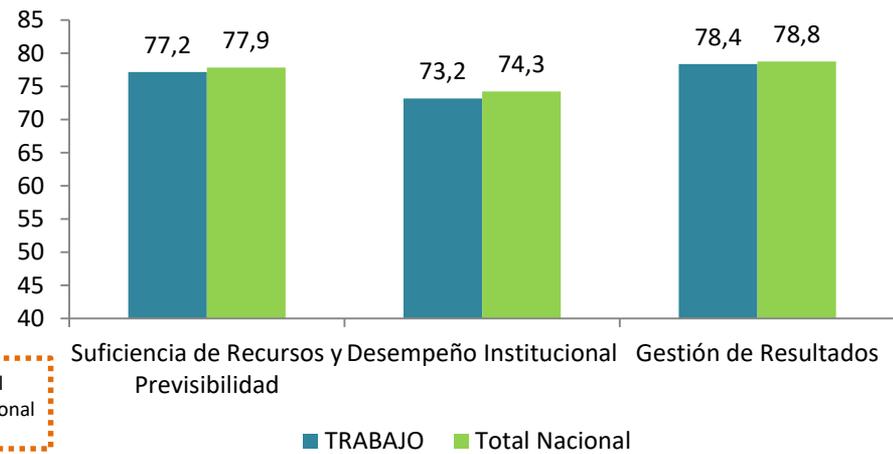
Desempeño institucional: Es el promedio ponderado de las preguntas del módulo de desempeño institucional de la Encuesta. Busca medir el desempeño institucional de las entidades, mediante el conocimiento de los logros alcanzados en gestión por resultados, rendición de cuentas y bienestar laboral.

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 del Trabajo presenta en todos los indicadores frecuencias menores al total nacional. De esta manera, el 77,2% de los servidores públicos del Sector consideran que hay recursos suficientes para lograr los objetivos estratégicos y misionales planeados en sus entidades.

Adicionalmente, el 73,2% de los servidores públicos del Sector sienten que el desempeño de sus entidades es el adecuado de acuerdo a los logros alcanzados.

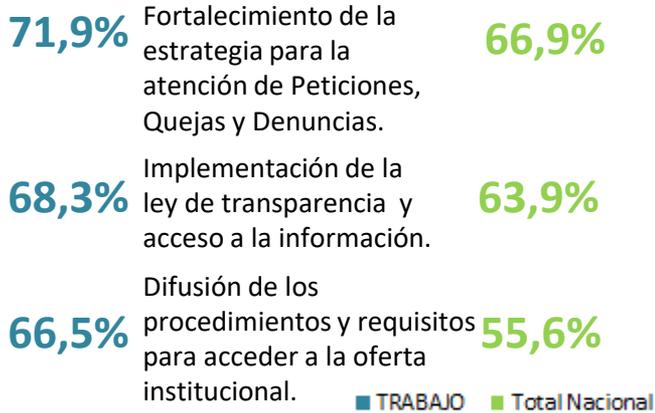
Finalmente, el 78,4% de los servidores públicos de las entidades del Sector consideran que en su trabajo se cumplen los objetivos de acuerdo a lo planeado.

Dado esto, se sugiere implementar 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 bienestar laboral.

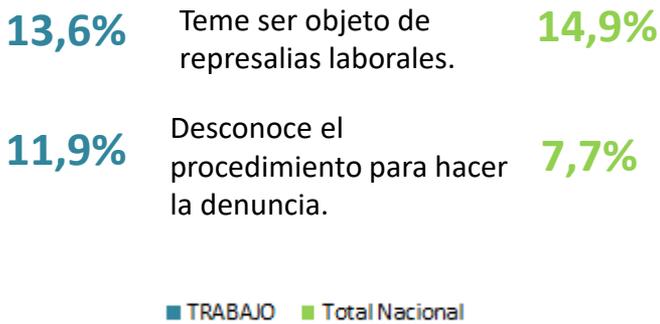


Transparencia y Prevención de Prácticas Indebidas

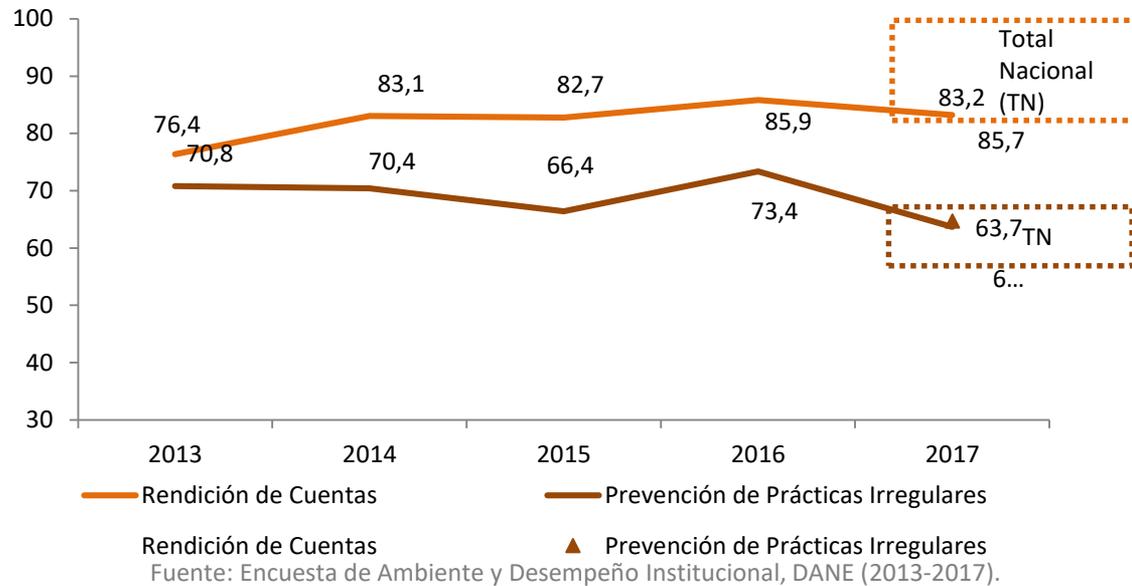
Los servidores públicos consideran que las políticas más efectivas para prevenir prácticas irregulares son:



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 (%) (2013-2017)



En 2017, el indicador de rendición de cuentas presenta una tendencia al alta (83,2%). Sin embargo, el indicador continua estando por debajo del total nacional (85,7%). 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.

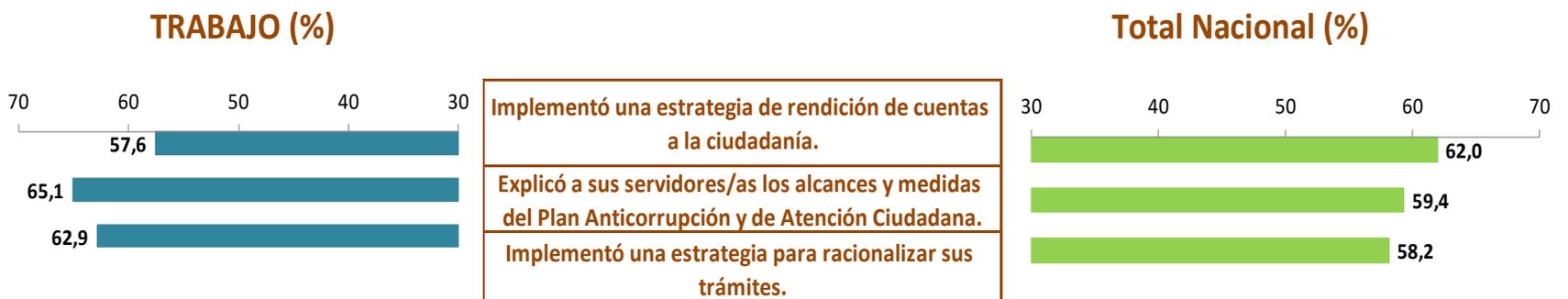
De otra parte, el indicador de prevención de prácticas irregulares muestra una caída sustancial para 2017. A su vez, continua por debajo del total nacional, indicando que se debe hacer un esfuerzo para mejorar las estrategias implementadas para prevenirlas.

El 88,0% de los servidores públicos del Sector recomendarían sus entidades como un buen lugar para trabajar.

El 52,3% 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:



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.