

Sector Presidencia

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:

246 Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.
129 Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia.

75 Agencia colombiana para la reintegración de personas y grupos alzados en armas.

Ambiente y Bienestar Laboral

Principales razones para permanecer en la entidad:

93,6% Vocación por el servicio público.

93,5% Posibilidad de acumular experiencia.

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

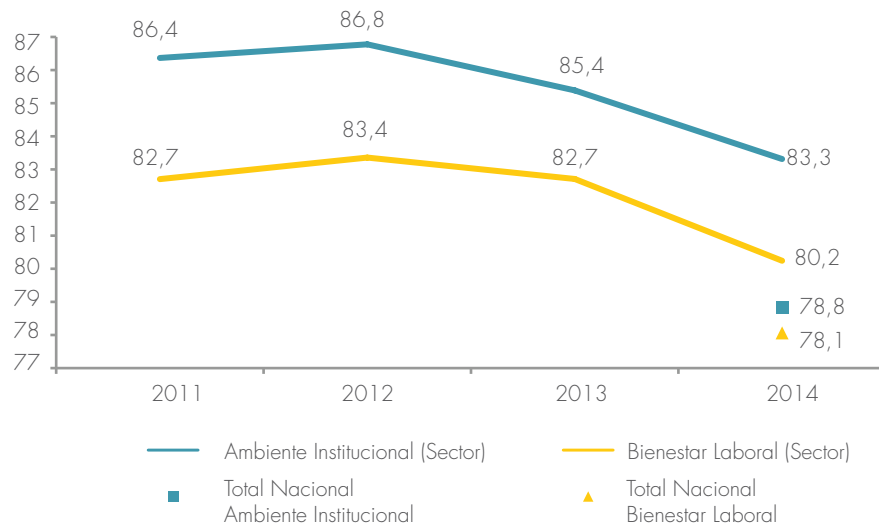
53,7% Incentivos y reconocimientos laborales.

Durante el cuatrienio (2011-2014) los indicadores de ambiente y bienestar laboral muestran una tendencia a la baja. Sin embargo, están por encima de los promedios nacionales. Ver gráfica 1.

En materia de ambiente institucional, 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, en bienestar laboral se sugiere implementar acciones para mejorar la remuneración y el reconocimiento de la labor desempeñada de los servidores públicos.

Gráfica 1.
Indicadores de Ambiente Institucional y Bienestar Laboral (%) (2011-2014)



Fuente: Encuesta de Ambiente y Desempeño Institucional, DANE (2014)

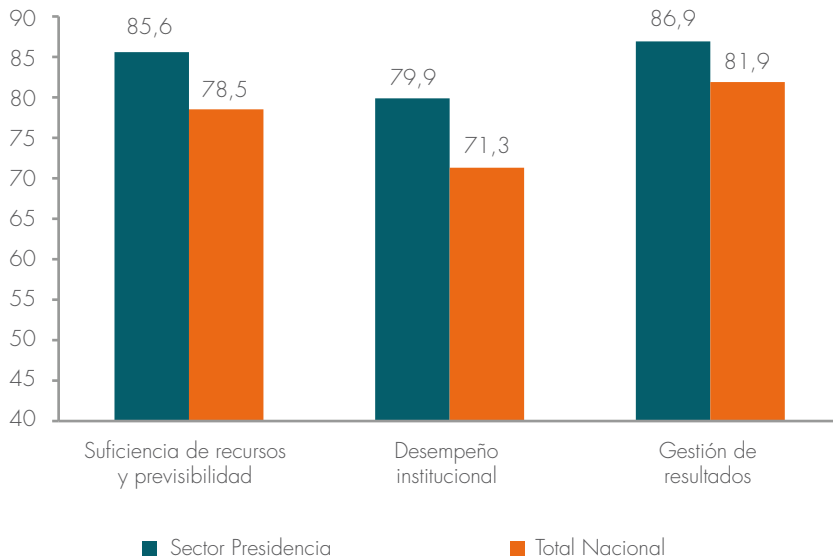
Indicadores:

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.

Gestión Institucional

Gráfica 2.
Indicadores de Gestión Institucional (%) (2014)



Fuente: Encuesta de Ambiente y Desempeño Institucional, DANE (2014)

En gestión institucional, el Sector Presidencia presenta en todos los indicadores frecuencias mayores al total nacional. De esta manera, el 85,6% de los servidores públicos del Sector consideran que hay recursos suficientes para lograr los objetivos estratégicos y misionales planeados en sus entidades.

Adicionalmente, el 79,9% de los servidores públicos del Sector sienten que el desempeño de sus entidades es el adecuado de acuerdo a los logros alcanzados, el proceso de rendición de cuentas a los ciudadanos y el bienestar laboral.

Finalmente, el 86,9% de los servidores públicos de las entidades del Sector consideran que en su trabajo se cumplen los objetivos de acuerdo a lo planeado.

Transparencia y Prevención de Prácticas Indevidas

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

Proceso de rendición de cuentas al ciudadano.

66,3% **57,7%**

Fortalecimiento del control interno.

68,2% **58,1%**

Racionalización de trámites.

60,0% **55,1%**

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?

Teme ser objeto de represalias laborales.

21,2% **15,9%**

No conoce el procedimiento para hacer la denuncia.

13,7% **8,4%**

■ Sector Presidencia ■ Total Nacional

El **88%** de los servidores públicos del Sector recomendaría esta entidad como un buen lugar para trabajar.

El **40,5%** de los servidores del sector denunciarían un acto de corrupción bajo cualquier circunstancia.

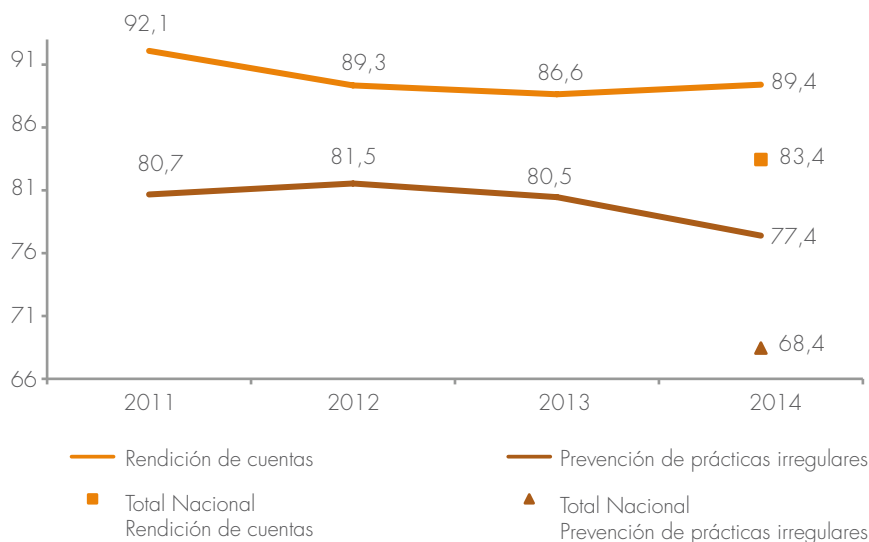
Indicadores:

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.

Gráfica 3.
Indicadores de Rendición de Cuentas y Prevención de Prácticas Irregulares (%)
(2011-2014)



Fuente: Encuesta de Ambiente y Desempeño Institucional, DANE (2014)

En 2014, el indicador de rendición de cuentas presenta una tendencia al alza (89,4%) comparado con 2013. Sin embargo, no alcanza los niveles de 2011. 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 muestra un ligero declive para 2014, indicando que se debe hacer un esfuerzo para mejorar las estrategias implementadas para prevenirlas.

Los servidores públicos en 2014 se caracterizaron por:

Velar por el correcto uso de los recursos públicos.

93,1% **88,0%**

Brindar un servicio de calidad a los ciudadanos.

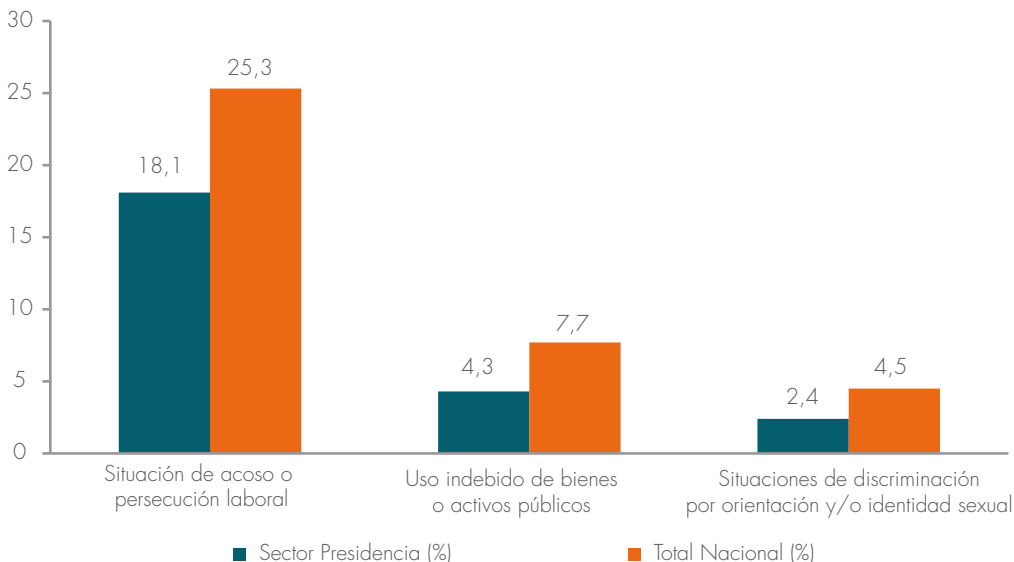
94,5% **90,6%**

Respetar valores éticos que se reflejan en el servicio público.

91,3% **88,6%**

■ Sector Presidencia ■ Total Nacional

Las prácticas indebidas que los servidores públicos consideran más frecuentes en la entidad son:



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.