

FICHA DE ANÁLISIS, DELIBERACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA
ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL (EDI)

Ciudad: Bogotá D.C.

Lugar: Sesión virtual, plataforma Teams

Tema: Evaluación Encuesta sobre Ambiente y Desempeño
Institucional (EDI)

Hora: viernes en la mañana (7:30 a 10:30 a.m.)

Fecha: 26/11/2021, 10/12/2021 y 17/12/2021

Dependencia responsable: Secretaría Técnica SETE (DIRPEN)

Participantes

Miembros SETE

Comité de Ética

- **Carlos Arturo García Prieto.** DANE, Dirección de Difusión, Mercadeo y Cultura Estadística -DIMCE.
- **Luisa Suárez León.** DANE. Dirección de Metodología y Producción Estadística -DIMPE.
- **María Carmenza González.** DANE, Oficina Asesora de Planeación -OAP.
- **Magda Buitrago Gutiérrez.** DANE. Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización -DIRPEN.
- **Martha Sánchez Fernández.** DANE, Dirección de Metodología y Producción Estadística- DIMPE.
- **Oscar Pedraza Manrique** DANE, Dirección de censos y Demografía -DCD.
- **Jimena Hurtado.** Universidad de los Andes, Facultad de Economía y Comunidad de profesores Épsilon del Centro de Ética Aplicada (CEA) de la misma universidad.
- **Manuel Fernando Dávila Sguerra.** Asociación Colombiana de Ingenieros de Sistemas (ACIS).
- **Arturo Herreño,** Filósofo experto investigación educativa –Universidad Católica de Cali.

- **Juan Felipe Pertuz.** Profesional en Gobierno y Relaciones Internacionales. Maestría en Gestión Pública, Consultor PNUD
- **John Romero Gutiérrez.** DANE, Grupo área de Gestión Humana.
- **Ana Silvia Bossa Venegas.** DANE, Dirección de Difusión, Mercadeo y Cultura Estadística -DIMCE.
- **Daisy Espitia Rincón.** DANE, Oficina Asesora Jurídica -OAJ.

Secretaría Técnica del SETE

- **Wilson Herrera Romero.** DANE -DIRPEN.
- **David Hernández Zambrano.** DANE -DIRPEN.
- **Ruth Janneth Baquero Quevedo.** DANE, Subdirección.
- **Elizabeth Moreno Barbosa.** DANE -DIRPEN
- **Erick Arciniegas Rincón.** DANE -DIRPEN.

Responsable Operación Estadística

- **Alejandro Ramos,** Coordinador GIT Capital Social - Dirección de Metodología y Producción Estadística -DIMPE.
- **David Arias González,** Grupo Temático de la EDI- Dirección de Metodología y Producción Estadística -DIMPE.

Orden del día

Horario	Agenda 26/11/2021
07:30 -7:35 a.m.	Instalación, verificación del quórum EDI y presentación agenda del día Elizabeth Moreno, Grupo Base SETE
7:35 – 7:55 a.m.	Presentación contexto EDI Alejandro Ramos, Coordinador Capital Social -DIMPE
7:50 – 8:20 a.m.	Ronda de preguntas EDI Moderación: David Hernández, Grupo Base SETE, responde Grupo Temático EDI
8:20 – 8:25 a.m.	Expresión conflicto de intereses y confirmación expertos rotativos EDI David Hernández, Grupo Base
8:25 – 8:35 a.m.	Pausa Café
8:35 – 8:40 a.m.	Verificación quórum y metodología cierre evaluación de la ECP Elizabeth Moreno, Grupo Base SETE
8:40 – 9:00 a.m.	Presentación concepto ECP por asesores SETE (OAJ, DICE y TH) Moderación Erick Arciniegas, Grupo Base SETE
9:00 – 9:50 a.m.	Presentación de las razones que sustentan votaciones evaluación ECP Moderador Erick Arciniegas, Grupo Base SETE, miembros del Comité de Ética Estadística
9:50 – 10:00 a.m.	Presentación resultados preliminares evaluación global ECP Erick Arciniegas, Grupo Base SETE
10:00 – 10:30 a.m.	Expresión cambio de voto, cierre sesión de deliberación y conclusiones ECP David Hernández, Grupo Base SETE

Horario	Agenda 10/12/2021
8:00 -8:05 a.m.	Instalación, verificación del quórum ECP y presentación agenda del día Elizabeth Moreno, Grupo Base SETE
8:05 – 8:15 a.m.	Presentación resultados evaluación y cierre ECP Erick Arciniegas y David Hernández, Grupo Base SETE
8:15 – 8:25 a.m.	Pausa Café
8:25 – 8:30 a.m.	Verificación quórum y metodología cierre evaluación de la EDI Elizabeth Moreno, Grupo Base SETE
8:30 – 8:45 a.m.	Presentación concepto EDI por asesores SETE (OAJ, DICE y GH) Moderación Ruth Baquero, Grupo Base SETE
8:45 – 9:40 a.m.	Presentación de las razones que sustentan votaciones evaluación preliminar EDI Moderador, Ruth Baquero, participación de miembros del Comité de Ética Estadística
9:40 – 9:45 a.m.	Presentación resultados preliminares evaluación global EDI Ruth Baquero, Grupo Base SETE
9:45 – 10:15 a.m.	Deliberación de evaluación global preliminar EDI Ruth Baquero y Wilson Herrera, Grupo Base SETE
10:15 – 10:25 a.m.	Expresión cambio de voto, cierre sesión de deliberación y conclusiones EDI Ruth Baquero y Wilson Herrera, Grupo Base SETE
10:25 – 10:30 a.m.	Confirmación disponibilidad miembros SETE- Invitación desayuno presencial Elizabeth Moreno

“Lo que es necesario
es posible, y
tiene que hacerse real”

- Adela Cortina -



El grupo base del Sistema de Ética Estadística invita cordialmente a los miembros del Comité de Ética Estadística y de la Sala de Apelaciones al desayuno de cierre de año



Día: 17 de diciembre
de 2021

Hora: 8:00 a.m.

Lugar: Canasto Picnic Bistró
CL. 88 N° 13A - 51



Ficha de Evaluación

Nombre de la operación estadística (O.E.):

Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional -EDI

Resumen de la operación (500 palabras):

La EDI contempla información sobre ambiente y desempeño institucional de las entidades públicas del orden nacional, que se aproximan a una medición de la gobernanza y gobernabilidad de las organizaciones públicas respectivamente. La encuesta recoge la percepción de las y los servidores públicos del orden nacional sobre temas como: ambiente laboral, administración de recursos, prevención de prácticas irregulares, rendición de cuentas, servicio al ciudadano, planeación y presupuesto.

Esta operación tiene por

Objetivo general:

Conocer la percepción de las y los servidores públicos sobre el ambiente y el desempeño institucional de las entidades del orden nacional a las que prestan sus servicios.

Objetivos específicos:

- Obtener información sobre percepción de las y los servidores públicos respecto al ambiente institucional de las entidades, a partir del conocimiento sobre el nivel existente de credibilidad en las reglas, en las políticas y frente a los recursos.
- Recoger información sobre la percepción de las y los servidores públicos respecto al desempeño institucional de las entidades, a través del conocimiento sobre los logros alcanzados en gestión por resultados, rendición de cuentas y prevención de prácticas irregulares.
- Generar indicadores de desarrollo de la administración pública nacional, que permitan clasificar las organizaciones burocráticas en un momento dado y comparar su evolución a lo largo del tiempo.

Temas objeto de estudio

 Ambiente laboral	 Administración de recursos	 Prevención de prácticas irregulares	 Rendición de cuentas	 Servicio al ciudadano
<ul style="list-style-type: none">• Entorno de trabajo.• Expectativas laborales.• Motivaciones para permanecer en la entidad.• Vinculación de personal.	<ul style="list-style-type: none">• Suficiencia de recursos, implementos y espacios de trabajo.• Uso de tecnología, y datos.	<ul style="list-style-type: none">• Cultura de la legalidad.• Actitud frente a la denuncia de prácticas irregulares.	<ul style="list-style-type: none">• Conocimiento/ Participación en acciones de rendición de cuentas.	<ul style="list-style-type: none">• Mejoramiento del desempeño de la entidad.• Evaluación de la gestión institucional.• Canales atención.

Período de recolección:

- La EDI se realiza anualmente. La recolección se realiza 2 meses, durante el segundo semestre del año.

Período de referencia:

- Últimos 12 meses inmediatamente anteriores al mes en que se diligencia la encuesta

Método de recolección

La recolección de la encuesta se realiza mediante 2 métodos:

- Auto-diligenciamiento de un formulario electrónico a través del sitio web del DANE
- Auto-diligenciamiento a través de formulario físico.

Desagregación geográfica:

- Por entidad y total nacional.

Desagregación temática:

- Por sector institucional, sexo, nivel jerárquico y tiempo de servicio en la entidad.

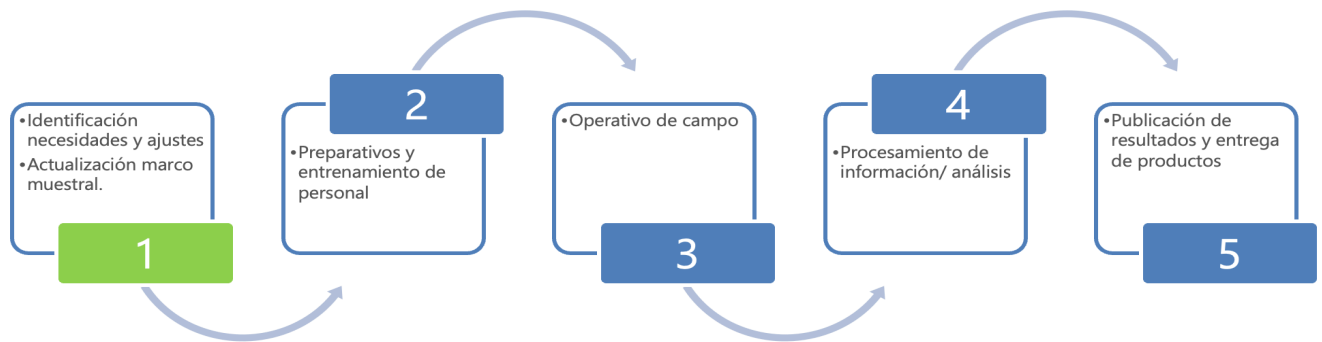
Muestra:

- 26.349 servidores del orden nacional

Información disponible:

- 2004 al 2019, exceptuando 2006.

Programación EDI-EDID*



* Cronograma sujeto a cambios de acuerdo a la disponibilidad de recursos.

1. Evaluación global: En esta parte se establece en líneas en qué grado la O.E. responde a los ejes y riesgos contemplados en el marco ético. Para este efecto, se consideran tres posibles evaluaciones:

Tipo de Aprobación	Marque con (X)
Cumple	
Cumple con condiciones	X
No cumple	

Justificación

Se considera que la O.E. **Cumple con condiciones** dado que necesita realizar ajustes para identificar, confirmar y hacer un seguimiento adecuado a las necesidades de información estadística de todos sus grupos de interés. Se percibe una baja consulta y uso de la información estadística producida por la encuesta por parte de las organizaciones e instituciones concernidas en la operación, lo que impacta directamente su capacidad de generar valor público. La operación estadística cuenta con un alcance limitado, excluyendo poblaciones que son de interés para determinar y caracterizar el ambiente y desempeño institucional de las entidades para las que prestan sus servicios. Se percibe que la operación puede estar recogiendo información redundante y dejando de lado aspectos fundamentales para entender el desempeño organizacional del sector público colombiano.

Criterios para la evaluación global

Para llegar a esta evaluación global, es importante evaluar previamente los siguientes dos aspectos: (i) en qué grado la O.E. cumple con los ejes y principios establecidos en el marco ético; y (ii) en qué medida la O.E. está respondiendo a los riesgos éticos contemplados en dicho marco. Teniendo en cuenta esto, se sugiere la siguiente rúbrica para hacer la evaluación global:

Tipo de Aprobación	Ejes y principios	Riesgos
<i>Cumple</i>	Cumple de manera satisfactoria con todos los ejes contemplados en el marco ético.	Responde de manera apropiada a todos los riesgos éticos contemplados.
<i>Cumple con condiciones</i>	Cumple de manera satisfactoria con dos o tres de los ejes contemplados en el marco ético.	Responde manera apropiada con al menos cinco de los riesgos contemplados.
<i>No cumple</i>	No cumple de manera satisfactoria con tres o más ejes contemplados.	No cumple de manera apropiada con más de cinco de los riesgos contemplados.

El resultado de la evaluación global de la O.E., será el resultado de la votación por mayoría de los miembros de la(s) instancia(s) deliberativa(s) SETE que evalúa(n). En todo caso, esta decisión siempre estará justificada y consignada en la ficha de análisis y evaluación resultante; así como también serán consignados en esta ficha, los disensos que sean manifestados con respecto a la calificación de la evaluación global y sus justificaciones. Cuando la O.E. haya recibido el veredicto *Cumple*, se asume que la operación se ajusta bien a los marcos éticos del SETE. La aprobación de una O.E. tiene una vigencia de dos años, cobijando las iteraciones de la operación que tengan lugar durante ese tiempo. Para las operaciones estadísticas que tengan iteraciones con una periodicidad superior a dos años, la aprobación de la O.E. ante el SETE deberá hacerse para cada iteración. Cuando la O.E. haya recibido el veredicto de *Cumple con condiciones*, los responsables de la O.E. junto con los miembros del grupo base SETE formularán un plan de trabajo para la implementación del marco ético, con actividades y plazos determinados. Los responsables de la O.E. se comprometerán entonces a cumplir con el plan de trabajo trazado y harán los ajustes que el Comité o la Sala dado el caso sugieran. El seguimiento y monitoreo de los planes de trabajo para la implementación del marco ético formulado por las OOEE evaluadas por el SETE, serán llevados a cabo por el Grupo base SETE, y este informará al Comité y la Sala, una vez hecho estos ajustes de manera satisfactoria.

Cuando la O.E. haya recibido el veredicto de *No cumple*, se podrá recomendar detener la operación hasta tanto se haya formulado un plan de trabajo que asegure la implementación del marco ético por parte de la O.E. evaluada. Este plan debe ser viable institucionalmente y aprobado por el Comité. Si los responsables de la O.E. no están de acuerdo con la decisión del Comité, podrán apelar ante la Sala.

De acuerdo con lo establecido en la Resolución DANE No.1120 de 2020, Art 14, Parágrafo 3, el resultado de las evaluaciones éticas realizadas a las OO.EE., serán transmitidas al Comité de Técnico del DANE, así como los resultados del monitoreo y seguimiento a los planes de trabajo de implementación del marco ético suscritos por cada O.E. en el marco de estas evaluaciones.

2. Evaluación de los ejes y principios

Para esta parte, los miembros tanto del Comité como de la Sala (en caso de que haya apelación), tendrán como referente la autoevaluación elaborada por los responsables de la O.E. con acompañamiento del grupo SETE. Para una discusión sistemática de los cuatro ejes, los miembros del Comité harán un análisis de fortalezas y debilidades de cada eje, y de acuerdo con ello establecerán en qué grado la O.E. cumple con los principios establecidos en cada eje. En esta parte, para cada una de las debilidades identificadas, se harán recomendaciones a la O.E. para tratar de hacerles frente. Para este ejercicio se tendrán en cuenta las rúbricas establecidas en la herramienta de autoevaluación.

Eje	Fortalezas	Debilidades	Recomendaciones
Dignidad, confidencialidad y enfoque diferencial	<p>Las encuestas de percepción son instrumentos útiles para conocer la opinión de personas, en este caso, servidores públicos, sobre diferentes temas, en esta encuesta, sobre el ambiente y desempeño institucional. Se concibe, por tanto, que esta encuesta, es un instrumento útil para identificar factores de riesgo o protectores que afectan el servicio desde el interior de cada organización, así como dilemas morales a los que se ven enfrentados los servidores públicos.</p> <p>Una de las principales características de esta encuesta, es que delimita conscientemente la captura y publicación de resultados de características de identificación de personal de los servidores públicos, como estrategia para poder brindar un buen nivel de garantía y protección de la confidencialidad de sus datos personales y percepciones.</p> <p>Los resultados se publican en el sitio web del DANE con desagregación total nacional (por sexo, tiempo de servicio y nivel jerárquico), por sector administrativo y por entidad.</p>	<p>Una debilidad que pueden presentar este tipo de encuestas, es que es necesario acotar las múltiples opciones de respuesta que las fuentes de información puedan tener frente a una temática particular, no se pueden dejar preguntas completamente abiertas. Por esta razón, se pueden generar sesgo en los resultados obtenidos desde el diseño del instrumento de captura (limitando las opciones de repuesta, o restringiendo demasiado su interpretación, etc.)</p> <p>Una desagregación muy limitada de presentar los resultados puede ocultar fenómenos de discriminación laboral hacia poblaciones diferenciales especialmente vulnerables, e invisibilizar temas muy sensibles relacionados con el ambiente laboral como: el acoso laboral y el acoso sexual.</p>	<p>Incluir dentro del formulario electrónico o aplicativo de captura, opciones de respuesta de "otro" (otras opciones no mencionadas explícitamente), que permitan realizar frecuentemente nuevos análisis de frecuencias con la posibilidad de incluir nuevas opciones de respuesta.</p>
Imparcialidad, transparencia y publicidad	<p>Los protocolos de anonimización de la EDI protegen los datos personales de las fuentes de datos. Se publican en el sitio web del ANDA dos tipos de bases de microdatos sobre la EDI:</p> <ol style="list-style-type: none"> Base de microdatos por entidad, con una única variable de identificación individual: el sexo. Base de microdatos por sector administrativo, con las variables de identificación capturadas por la encuesta sexo, tiempo de servicio y nivel jerárquico (siempre a nivel nacional). 	<p>La encuesta no es suficientemente consultada ni citada por público no especializado. Tampoco se observa que las mismas organizaciones incluidas en el universo de estudio, usen la información o resultados de las encuestas como insumo de sus programas de gestión estratégica.</p>	<p>Propender por el trabajo de construcción de nuevos indicadores relacionados con equidad laboral, y articulación con estándares o rankings que muestran las mejores organizaciones públicas de cada país para trabajar (indicadores internacionales</p>

Eje	Fortalezas	Debilidades	Recomendaciones
	<p>Las consultas especializadas solicitadas por académicos o investigadores para realizar estudios particulares sobre el servicio público o una entidad específica (que requieren levantar en algún grado los criterios de anonimización de resultados), son direccionadas y estudiadas discrecionalmente por el Subcomité del Aseguramiento de la Reserva Estadística (SARE) y viabilizados por la sala de procesamiento especializado en el DANE (con protocolos e instrumentos jurídicos firmados de respaldo para cada caso).</p>		<p>considerados buenas prácticas).</p> <p>Dependiendo los recursos disponibles y capacidad instalada se recomienda visores de resultados de la EDI, más asequibles al público general.</p>
<p>Legitimidad y generación del valor público</p>	<p>Para identificar las necesidades de información de diferentes grupos de interés, se realizan mesas técnicas de trabajo en las cuales se invita a participar a actores relevantes relacionados con la política pública de empleo. En estos espacios se consultan nuevas necesidades o necesidades de información insatisfechas, generalmente fundamentadas en modificaciones de las políticas o regulaciones sobre el empleo público. A partir de estas discusiones, se realizan las propuestas de ajuste necesarios en los instrumentos de medición, indicadores, etc.</p> <p>Se realiza análisis de coherencia de resultados, mediante la consulta de información proveniente de otras fuentes que investigan temáticas relacionadas con las entidades públicas. Se verifica también la consistencia interna de los datos y el comportamiento de las variables e indicadores de la EDI (estudio de series históricas).</p> <p>Algunas de las fuentes de contraste consultadas son: el Índice de Transparencia Nacional, elaborado por la Corporación Transparencia por Colombia, o referentes internacionales como el Civil Service People Survey realizada por el Servicio Civil del Reino Unido y la Encuesta Nacional de funcionarios Públicos en Chile.</p>	<p>No se generan muchos espacios de participación a otros grupos de interés relevantes en estas temáticas: academia, organizaciones civiles (gremios, sindicatos, etc.)</p> <p>Existente actualmente varios obstáculos a superar (legislación laboral del sector público), pero sería importante procurar la captura de percepciones y expectativas proveniente de los contratistas que en el sector público colombiano son una población bastante importante.</p>	<p>Contar con instrumentos y mecanismos de consulta y confirmación de necesidades que involucren a todos los posibles grupos de interés.</p>
<p>Uso seguro de las tecnologías</p>	<p>En la recolección: se utilizan permisos y contraseñas personalizados para el auto diligenciamiento de formularios suministrados a cada servidor público</p>	<p>Sería conveniente la articulación con otros sistemas de información, fuentes de contraste y nueva información de para la EDI Por</p>	<p>En este sentido, es necesario procurar el fortalecimiento y calidad estadística de</p>

Eje	Fortalezas	Debilidades	Recomendaciones
	<p>fuelle de información de esta operación. La información capturada por los formularios web se transfiere automáticamente a los servidores del DANE central y lo que se realiza manualmente es el monitoreo del estado de avance del operativo de la encuesta, mediante un aplicativo especializado de control del avance del operativo por entidad. Con respecto a los formularios que se recolectan en papel, al interior de la encuesta se asigna un código numérico para identificar a los servidores que no está asociado a su cédula de ciudadanía, y es conocido únicamente por el personal del DANE que posteriormente transcribirá la información y la digitará en el aplicativo web correspondiente.</p> <p>En el procesamiento de datos de la encuesta solo se utilizan la información correspondiente a encuestas completas. A partir de las novedades reportadas por el equipo operativo se determinan las encuestas perdidas por no respuesta y las encuestas fuera del universo, las cuales corresponden a las novedades relacionadas con servidores incluidos en el marco muestral y que al verificar la información en campo se determina que no hacen parte del universo (defunciones, jubilación o retiro). Con esta información, se procede a realizar el procesamiento de factores de expansión y se determinan los coeficientes de variación e intervalos de confianza para determinar la precisión de los resultados.</p>	<p>ejemplo: información proveniente del SIGEP (y si se explora la posibilidad de inclusión de contratistas también el SECOP).</p>	<p>otros sistemas de información y fuentes alternativas de información (como registros administrativos) procurando un marco teórico y conceptual común y los recursos tecnológicos que faciliten la interoperabilidad de información de forma segura.</p>

3. Evaluación de los riesgos éticos

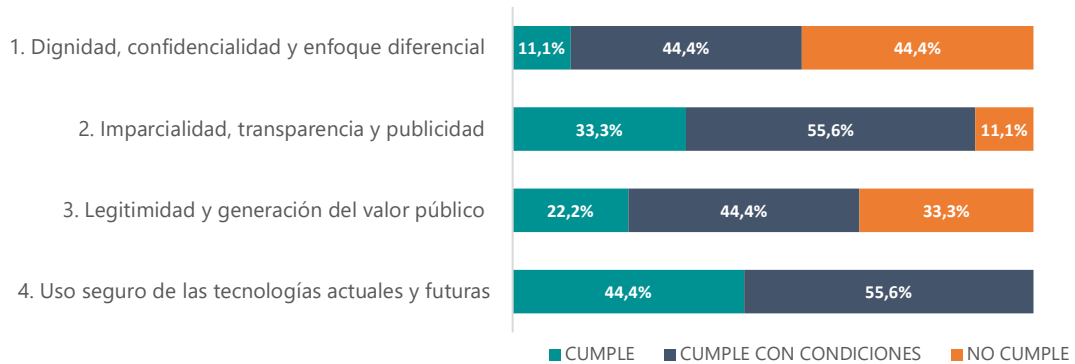
A partir de los criterios establecidos en la herramienta de autoevaluación, los miembros del Comité analizarán en que grado la O.E. responde a los riesgos establecidos. A este respecto, se evaluará para cada riesgo si la O.E. está en los tres niveles considerados en dicha herramienta, a saber: riesgo bajo, riesgo medio o riesgo alto. Los miembros del Comité/Sala discutirán sobre las razones de su calificación y las observaciones que tengan a este respecto.

RIESGO	Número de Votos			Riesgo Promedio Total	OBSERVACIONES
	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO		
Irrespeto a la autonomía y privacidad de las personas	2	2	5		<p>Es probable la materialización de los riesgos asociados con "No pertinencia de la información estadística" y "Falta de veracidad y opacidad", pues la EDI toca temas y problemas sensibles al interior de las entidades públicas.</p> <p>La manera "ortodoxa" como estos temas son atomizados, estructurados e indagados la convierten en un instrumento de autoevaluación (de funcionarios públicos) poco útil para identificar y propiciar los cambios institucionales necesarios.</p> <p>No se propicia una percepción crítica de las fuentes, más allá de los lugares comunes que expresan las culturas organizacionales, esto, no solo porque se ignoran los problemas centrales del debate nacional acerca del desempeño institucional, sino porque difieren fuertemente de otras indagaciones públicas (encuestas, etc.) en aspectos similares.</p> <p>Se recomienda que se haga mayor seguimiento a las necesidades de información estadística asociadas a la temática y al uso de las estadísticas que produce la operación estadística, es poco claro el impacto que estos resultados generan en las decisiones políticas e institucionales.</p> <p>Los resultados pueden tener un alto grado de impacto en las políticas de gestión estratégica del talento humano, y no se conoce a profundidad si las distintas entidades están utilizando esta encuesta como mecanismo para la toma de este tipo de decisiones, basados en la evidencia arrojada por esta encuesta.</p>
Invisibilización y exclusión estadística	2	4	3		
Estigmatización y etiquetado	2	0	7		
No pertinencia de la información estadística	2	3	4		
Mala comunicación	1	6	2		
Sesgo y manipulación	3	2	4		
Falta de veracidad y opacidad	2	2	5		
Uso inseguro de las tecnologías	2	4	3		
Abusos y perjuicios de los datos colaborativos	1	2	6		

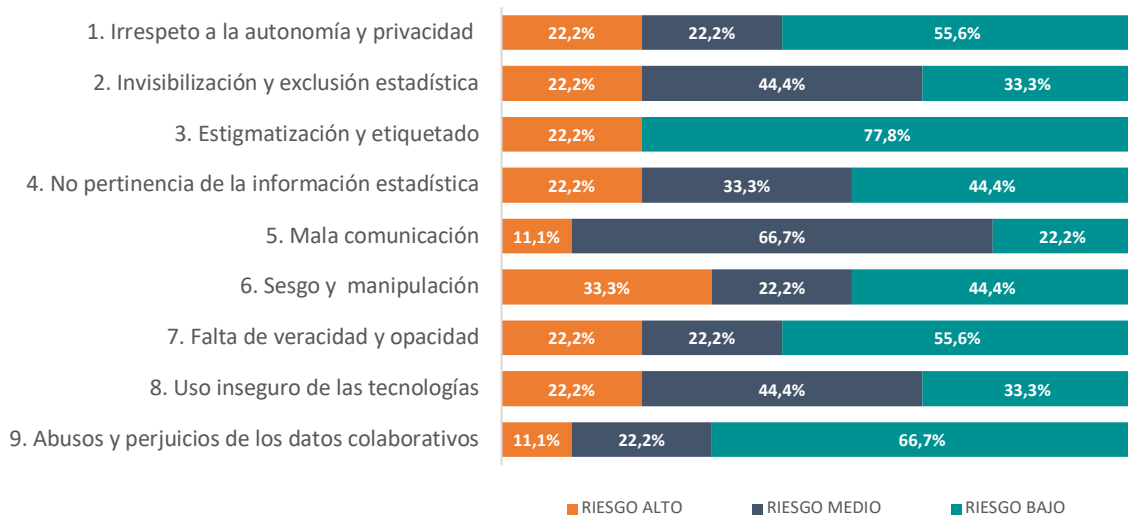
4. Resultados de la votación de los miembros del Comité de ética

De acuerdo a la evaluación que el Comité de ética deliberó y decidió frente a la EDI, se presentan los siguientes resultados.

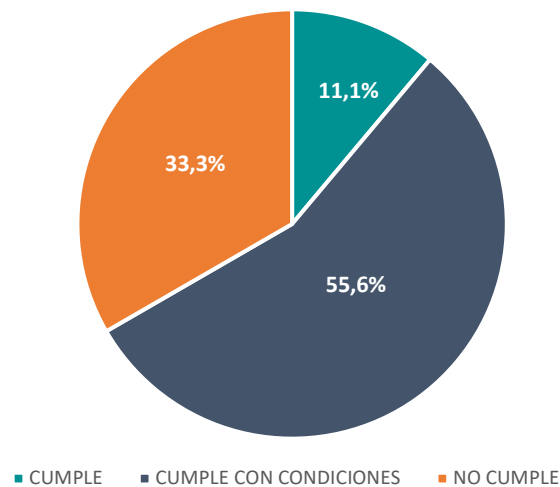
4.1 Evaluación de ejes y principios



4.2 Evaluación de riesgos



4.3 Evaluación global de la operación



4. Otras consideraciones

En la evaluación de esta operación estadística no se identificaron aspectos particulares que referenciar en este apartado.

Salvamento de voto

En esta sección se expondrán los argumentos de aquellos miembros del Comité que no estén de acuerdo con la opinión mayoritaria.

Tres miembros del comité de ética expresaron su salvamento de voto en relación con la decisión de “Cumple con condiciones” como resultado final de la evaluación ética de la operación estadística EDI del DANE.

El primero salvamento de voto se expresa en los siguientes términos: se considera necesario promover el cumplimiento del marco ético en la operación estadística y en general en las estadísticas sociales; hacer visible la necesidad de revisar el marco de la legitimidad y valor público y motivar el rediseño de la operación estadística, para romper la inercia y la ausencia de valoración de su utilidad.

Comentarios puntuales a ejes y riesgos del marco ético:

Eje 1. Dignidad, confidencialidad y enfoque diferencial: es posible que los informantes se sientan expuestos o intimidados o inclusive cooptados al momento de responder a la encuesta. La encuesta excluye grupos de población que son los sujetos de la función social de la entidad.

Eje 2. Imparcialidad, transparencia y publicidad: en el formulario, utilizado en cada iteración, se modifican los contenidos, estructura y técnica de indagación. Sin embargo, no se actualizan los diseños y la metodología de la investigación. Las modificaciones impactan la comparación de resultados a nivel de indicadores. Se considera que el marco de referencia, marco conceptual y marco normativo se encuentran rezagados.

Eje 3. Legitimidad y generación de valor público: se indica que la encuesta sirve para conocer sobre gobernanza, gobernabilidad, prácticas de corrupción y previsibilidad, sin embargo, la estructura y contenidos

del cuestionario y por ende la producción de estadística e indicadores en la serie histórica, no da cuenta de ninguno de estos aspectos. Es recomendable revisar si el diseño estadístico está correctamente formulado, buscando una evaluación de pares externos.

Riesgo 1. Irrespeto a la autonomía y privacidad de las personas: la encuesta no contempla el uso de un consentimiento informado, la declaración de conflicto de interés y los funcionarios se sienten expuestos a alguna sanción e intimidación.

Riesgo 2. Invisibilización y exclusión: la encuesta no incluye a los servidores públicos vinculados a través de la modalidad de órdenes de prestación de servicios (La participación de este grupo por lo general es en muchas entidades superior al 60 % -70 % con respecto al total del recurso humano de la entidad), igualmente se excluye al el 100 % de los funcionarios que no se encuentran en las sedes principales de las entidades. Se vulnera el tratamiento igualitario que debe imperar a fin de conocer la lectura o percepción de las personas o grupos de población en condiciones de estabilidad y relacionamiento disimiles y asimétricos.

Riesgo 3. Estigmatización y etiquetado: la encuesta no contempla el uso de un consentimiento informado, la declaración de conflicto de interés y los funcionarios,

El segundo salvamento de voto se expresa en los siguientes términos: a partir del debate y evaluación del comité se puede evidenciar que tal como está diseñada la encuesta en términos de universo de estudio, población objetivo y fundamentalmente, unidades estadísticas de observación, muestreo y análisis, difícilmente es factible realizar inferencias sobre el desempeño institucional de cualquier entidad y mucho menos análisis estadísticos robustos comparativos entre entidades. Los datos proporcionados referencian la simple percepción de los funcionarios sobre tópicos de su quehacer y de algunos aspectos de su situación laboral. Es fundamentalmente una operación estadística de clima laboral. Por lo anterior, además de los aspectos señalados en mi evaluación, esta OE carece de valor público, en el sentido de ofrecer insumos para cualquier rediseño de los arreglos institucionales existentes de cara a los ciudadanos. En así como, se considera que la calificación para esta OE es "*No Cumple*", este concepto se está orientado a que esta OE se rediseñe y modernice.

El tercer salvamento de voto se expresa en los siguientes términos: se considera que la operación estadística no ha atendido el rigor metodológico para hacer un seguimiento a las necesidades de información estadística y los usos de sus resultados, de este modo se afecta la generación de valor público y los demás aspectos que suceden a la primera fase del proceso estadístico. Igualmente, la operación estadística tiene un alcance limitado que excluye unidades estadísticas, lo cual afecta el enfoque diferencial.

Declaraciones de conflicto de interés

No se expresaron conflictos de interés para evaluar esta operación estadística.

Conclusiones de la sesión

A partir de las sesiones de deliberación y evaluación del comité de ética sobre la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional (EDI), se pudo evidenciar que esta operación cuenta con cierto nivel de confianza y tradición entre los funcionarios del sector público colombiano, muestra de ello es que se viene realizando desde hace varios años y que muchos servidores públicos la llenan. Sin embargo, se determina que el diseño de la encuesta, en aspectos relacionados con el universo de estudio, la población objetivo y las unidades estadísticas de observación, muestreo y análisis, difícilmente permiten realizar inferencias sobre el desempeño institucional de una entidad y mucho menos análisis estadísticos comparativos entre entidades. Los datos

proporcionados son básicamente la percepción de los funcionarios sobre tópicos de su quehacer y de algunos aspectos de su situación laboral. Es fundamentalmente una OE de clima laboral. Por lo anterior, se considera que esta OE tiene carencia en relación con la generación de valor público.

Firma de la presidente del Comité de Ética Estadística

María Carmenza González
Presidente del Comité de Ética Estadística

Anexo

**Departamento Administrativo
Nacional de Estadística**




**Producción Estadística
PES**

Dirección de Metodología y Producción Estadística / DIMPE

FICHA METODOLÓGICA ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

Jul/2020

	FICHAMETODOLÓGICAENCUESTASOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	CÓDIGO: DSO-EDI-FME-001 VERSIÓN: 11 FECHA: 14/Jul/2020
	PROCESO: Producción Estadística	OPERACIÓN ESTADÍSTICA: EDI - ENCUESTA DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

Nombre de la operación estadística y sigla:

Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional -EDI

Entidad responsable:

Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE

Tipo de operación estadística:

Encuesta por muestreo probabilístico.

Antecedentes	<p>La encuesta sobre ambiente y desempeño institucional EDI, surge ante la necesidad de contar con información que permita obtener una aproximación al comportamiento de las organizaciones públicas desde la percepción de sus servidores(as).</p> <p>La operación sobre el desempeño de las organizaciones públicas empezó como un trabajo coordinado, dentro de un memorando de entendimiento, entre el DANE, la Corporación Transparencia por Colombia, el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y el Programa Presidencial de Lucha contra la Corrupción en 2003.</p> <p>Desde el año 2007 el DANE asumió la operación adaptando un marco teórico diseñado por el Banco Mundial¹ y la encuesta se incorporó como parte del proyecto de estadísticas políticas y culturales del DANE. En este año se amplió el ejercicio a las gobernaciones a través de la encuesta sobre ambiente y desempeño institucional departamental EDID.</p> <p>A partir del año 2009 la encuesta tiene comparabilidad con los resultados departamentales; por tal motivo, en este año se ajustó tanto el instrumento de recolección como el cálculo de los indicadores obtenidos. En los últimos años se han incorporado al cuestionario, temáticas relacionadas con las políticas de rendición de cuentas, servicio al ciudadano, anticorrupción y uso de tecnologías de la información.</p> <p>La encuesta contribuye a aminorar las asimetrías de información a través de la generación de información sobre el desarrollo de las organizaciones públicas del orden nacional y con la aplicación continua de la operación, se cuenta con información que contribuye al seguimiento del comportamiento y evolución de estas entidades, desde la perspectiva de las y los servidores públicos.</p>
	<p>¹Se recurrió al marco teórico que utiliza el Banco Mundial en las encuestas que desarrolla para sus estudios sobre el servicio civil. Este se encuentra consignado en Manning, N; Mukherjee, R y Gokcekus, O. 2000. "Public officials and their institutional environment: An analytical model for assessing the impact of institutional change on public sector performance". Policy Research Working Paper No. 2427, World Bank, Washington D.C.</p>
Objetivo general	<p>Conocer la percepción de las y los servidores públicos sobre el ambiente y el desempeño institucional de las entidades del orden nacional a las que prestan sus servicios.</p>
Objetivos específicos	<p>Obtener información sobre la percepción de las y los servidores públicos respecto al ambiente institucional de las entidades, a partir del conocimiento sobre el nivel existente de credibilidad en las reglas, en las políticas y frente a los recursos.</p>

	<p>Recoger información sobre la percepción de las y los servidores públicos respecto al desempeño institucional de las entidades, a través del conocimiento sobre los logros alcanzados en gestión por resultados, rendición de cuentas y prevención de prácticas irregulares.</p> <p>Generar indicadores de desarrollo de la administración pública nacional, que permitan clasificar las organizaciones burocráticas en un momento dado y comparar su evolución a lo largo del tiempo.</p>
Alcance temático	<p>Información sobre ambiente y desempeño institucional de las entidades públicas del orden nacional, que se aproximan a una medición de la gobernanza y gobernabilidad de las organizaciones públicas respectivamente. La encuesta recoge la percepción de las y los servidores públicos del orden nacional sobre temas como: ambiente laboral, administración de recursos, prevención de prácticas irregulares, rendición de cuentas, servicio al ciudadano, planeación y presupuesto.</p>
Conceptos básicos	<p>Ambiente Institucional: disposición de la entidad para seguir reglas, ejecutar políticas y administrar recursos. Desempeño Institucional: capacidad de una entidad pública para emprender procesos de generación de resultados, rendición de cuentas y promoción del bienestar laboral.</p> <p>Servidor(a) público(a): personas que prestan sus servicios al Estado o a la administración pública. El término de servidor(a) público(a) se utiliza desde la Constitución de 1991, en donde se afirma que éstos son empleados/as al servicio del Estado y de la comunidad.</p> <p>Prácticas irregulares: conducta en la que incurre el servidor(a) cuando abusa de la posición que ostenta, con el fin de obtener provecho personal y/o grupal.</p>
Variables	<p>Variables de estudio: percepción del servidor(a) frente al ambiente y desempeño institucional en términos de credibilidad en las reglas; credibilidad en las políticas, suficiencia de recursos y previsibilidad; gestión por resultados, rendición de cuentas, bienestar laboral y prevención de prácticas irregulares.</p> <p>Variables de desagregación: entidad, sector administrativo, tiempo de servicio en la entidad, edad, sexo, nivel educativo y nivel jerárquico.</p>
Indicadores	<p>En los informes publicados, se proporcionan dos tipos de indicadores:</p> <p>El primer tipo son dos estadísticos que evalúan las respuestas a las preguntas individuales. Uno de los estadísticos consiste en la distribución de frecuencias relativas porcentuales de las respuestas y el otro es un promedio aritmético basado en puntajes de favorabilidad asignados a cada respuesta posible.</p> <p>El segundo tipo de indicador intenta evaluar las respuestas de un conjunto de preguntas que tienen en común un tema específico (por ejemplo el ambiente institucional). Este tipo de indicadores compuestos son prácticamente los mismos que los de preguntas individuales. En el caso de la distribución de la frecuencia relativa porcentual, la diferencia radica en la clasificación que se les da a las posibles respuestas. Pues cada respuesta, dependiendo del contexto de la pregunta se le clasifica en cuatro niveles de favorabilidad: Totalmente favorable, favorable, desfavorable, totalmente desfavorable.</p> <p>En el caso del promedio se construye el promedio de promedios de preguntas individuales que es igual al promedio aritmético de los puntajes de favorabilidad para todas las respuestas de todas las preguntas del tema en específico.</p> <p>Algunos de los indicadores de la operación son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de servidores por sexo, tiempo de servicio, nivel jerárquico y sector administrativo según motivaciones para permanecer en su entidad. • Porcentaje de servidores por sexo, tiempo de servicio, nivel jerárquico y sector administrativo según si recomendarían su entidad como un buen lugar para trabajar. • Porcentaje de servidores por sexo, tiempo de servicio, nivel jerárquico y sector administrativo según si conocieron o participaron en acciones de rendición de cuentas. • Porcentaje de servidores por sexo, tiempo de servicio, nivel jerárquico y sector administrativo según canal de atención preferido por los ciudadanos al momento de realizar un trámite o solicitar un servicio en la entidad. • Porcentaje de servidores por sexo, tiempo de servicio, nivel jerárquico y sector administrativo según factores que más pueden influir para que se presenten prácticas irregulares en la administración pública. • Indicador de ambiente institucional y tres indicadores asociados (Credibilidad en las reglas, credibilidad en las políticas, suficiencia de recursos y previsibilidad). • Indicador de desempeño institucional y cuatro indicadores asociados (Gestión por resultados, rendición de cuentas, bienestar laboral y prevención de prácticas irregulares).
Parámetros	<p>Distribución de frecuencias relativas porcentuales y promedios aritméticos, para cada variable y para grupo de variables en la encuesta.</p> <p>Los parámetros estimados vienen acompañados del coeficiente de variación estimado (cve%) y el intervalo de confianza de la estimación (ic (+-)).</p>
Estándares estadísticos empleados	<p>La codificación estándar numérica de los sectores institucionales se realiza acorde con la clasificación establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el documento "Manual de Estructura del Estado Versión 2019".</p> <p>Para la clasificación de los niveles jerárquicos, se adapta la nomenclatura, clasificación y el manual de funciones de los empleos de las entidades del orden nacional, establecido mediante el Decreto 770 de 2005.</p> <p>La codificación numérica de las entidades del orden nacional empleada en la base anonimizada corresponde al Código Único Institucional – CUIIN -, codificación establecida por la Contaduría General de la Nación mediante Resolución 767 de 2013.</p>
Universo de estudio	<p>Servidores(as) públicos(as) pertenecientes al nivel central de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial; organismos de control; organismos autónomos; entes universitarios autónomos y de organización electoral; y corporaciones autónomas regionales.</p>
Población objetivo	<p>Servidores(as) públicos(as) con un tiempo de servicio superior a seis meses en la entidad, y que laboran en la ciudad de Bogotá, de las entidades del nivel central de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control y organización electoral. Adicionalmente, los servidores(as) que laboran en la sede principal de las corporaciones autónomas regionales y universidades públicas, ubicadas en el nivel regional.</p>

	La encuesta consulta a servidores(as) vinculados por libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y provisionalidad.																																																																
Unidades estadísticas	<p>Unidad de observación Servidores(as) públicos (vinculados por libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y provisional), con un tiempo de servicio superior a seis meses en la entidad, y que laboran en la sede principal de las entidades del nivel central de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos de control y organización electoral. Adicionalmente, los servidores(as) que laboran en la sede principal de las corporaciones autónomas regionales y universidades públicas, ubicadas en el nivel regional.</p> <p>Unidad de muestreo Servidores(as) públicos(as) que pertenecen a las entidades objeto de estudio.</p> <p>Unidad de análisis La entidad pública y el total nacional expresado a partir del total de entidades objeto de estudio. Adicionalmente, se producen resultados por sector institucional, de acuerdo a la agrupación de entidades definida por la estructura del Estado en Colombia.</p>																																																																
Marco (censal o muestral)	Actualizado anualmente mediante la información enviada por la oficina de gestión humana de cada una de las entidades participantes con la nómina de servidores(as) vigente.																																																																
Fuentes	Servidores(as) públicos y entidades del orden nacional.																																																																
Tamaño de muestra (si aplica)	<p>Para obtener un punto de vista más preciso de todos los servidores(as) de las entidades objeto de estudio, de acuerdo al número de servidores que conforman la entidad, se establecen dos alternativas para determinar el número de servidores(as) seleccionados para participar en la encuesta: censo o muestra.</p> <p>El censo se realiza en entidades que reportan menos de 110 servidores(as) como medida para garantizar la confidencialidad y la reserva estadística de las fuentes. Igualmente, si cualquier estrato de muestreo en la entidad tiene menos de 8 servidores(as), se hace censo de este estrato.</p> <p>En entidades conformadas por más de 110 servidores, se toma una muestra en donde el número de servidores(as) seleccionados dentro de cada entidad se fija de tal forma que para un porcentaje mayor de 10% (P) su coeficiente de variación (CV) sea mínimo 15%, con el supuesto de que el diseño usado es un Muestreo Aleatorio Simple (MAS). Este tamaño de muestra se distribuye proporcionalmente entre los tres estratos de la entidad</p> <p>Entonces la fórmula del tamaño de muestra, tomando en cuenta que N es el número de funcionarios de cualquier entidad es:</p> $n = \frac{N^2 P(1 - P)}{N^2 P^2 (CV)^2 + NP(1 - P)} = \frac{N^2(0.1)(0.9)}{N^2 0.1^2 (0.15)^2 + N(0.1)(0.9)}$ <p>Los tamaños de muestra a nivel de entidad para la EDI se incluyen como anexo a los resultados publicados. Los tamaños de muestra para periodos anteriores se presentan a continuación:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>AÑO</th> <th>Muestra seleccionada*</th> <th>Muestra efectiva*</th> <th>% de cobertura</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>2019</td><td>26 349</td><td>25 082</td><td>95,2</td></tr> <tr><td>2018</td><td>28 128</td><td>25 174</td><td>89,5</td></tr> <tr><td>2017</td><td>26 029</td><td>24 400</td><td>93,7</td></tr> <tr><td>2016</td><td>23 810</td><td>22 187</td><td>93,2</td></tr> <tr><td>2015</td><td>23 701</td><td>21 653</td><td>91,4</td></tr> <tr><td>2014</td><td>23 691</td><td>21 520</td><td>90,8</td></tr> <tr><td>2013</td><td>22 811</td><td>20 827</td><td>91,3</td></tr> <tr><td>2012</td><td>21 340</td><td>18 975</td><td>88,9</td></tr> <tr><td>2011</td><td>20 934</td><td>18 898</td><td>90,3</td></tr> <tr><td>2010</td><td>21 718</td><td>19 964</td><td>91,9</td></tr> <tr><td>2009</td><td>21 568</td><td>19 029</td><td>88,2</td></tr> <tr><td>2008</td><td>16 783</td><td>15 387</td><td>91,7</td></tr> <tr><td>2007</td><td>17 997</td><td>12 655</td><td>70,3</td></tr> <tr><td>2005</td><td>18 030</td><td>13 847</td><td>76,8</td></tr> <tr><td>2004</td><td>17 764</td><td>12 344</td><td>69,5</td></tr> </tbody> </table> <p>* Número de servidores(as) públicos(as).</p>	AÑO	Muestra seleccionada*	Muestra efectiva*	% de cobertura	2019	26 349	25 082	95,2	2018	28 128	25 174	89,5	2017	26 029	24 400	93,7	2016	23 810	22 187	93,2	2015	23 701	21 653	91,4	2014	23 691	21 520	90,8	2013	22 811	20 827	91,3	2012	21 340	18 975	88,9	2011	20 934	18 898	90,3	2010	21 718	19 964	91,9	2009	21 568	19 029	88,2	2008	16 783	15 387	91,7	2007	17 997	12 655	70,3	2005	18 030	13 847	76,8	2004	17 764	12 344	69,5
AÑO	Muestra seleccionada*	Muestra efectiva*	% de cobertura																																																														
2019	26 349	25 082	95,2																																																														
2018	28 128	25 174	89,5																																																														
2017	26 029	24 400	93,7																																																														
2016	23 810	22 187	93,2																																																														
2015	23 701	21 653	91,4																																																														
2014	23 691	21 520	90,8																																																														
2013	22 811	20 827	91,3																																																														
2012	21 340	18 975	88,9																																																														
2011	20 934	18 898	90,3																																																														
2010	21 718	19 964	91,9																																																														
2009	21 568	19 029	88,2																																																														
2008	16 783	15 387	91,7																																																														
2007	17 997	12 655	70,3																																																														
2005	18 030	13 847	76,8																																																														
2004	17 764	12 344	69,5																																																														
Diseño muestral (si aplica)	<p>El diseño muestral propuesto para esta encuesta es doblemente estratificado y el método de selección en cada estrato es Muestreo Aleatorio Simple (MAS), usando el método de coordinado negativo. Primero se estratifica por entidades y posteriormente para cada entidad el criterio de estratificación está dado por la jerarquía de cargo del servidor(a), con los siguientes niveles:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nivel 1: directivo, asesor. • Nivel 2: profesional y técnico. • Nivel 3: asistencial. <p>La estratificación busca garantizar que los resultados tomen en cuenta el punto de vista de cada nivel</p>																																																																

	<p>jerárquico. El número total de estratos depende del número de entidades y el número de niveles jerárquicos dentro de cada entidad.</p> <p>El diseño muestral se realizó para dar estimaciones con niveles de confianza y precisión útiles. Coeficientes de variación menores del 10% para totales y razones estimados a nivel de entidad, cualquier otra desagregación está sujeta a que las estimaciones no sean tan precisas y su uso dependerá del coeficiente de variación estimado que presenten.</p>
Precisión (si aplica)	Las estimaciones de los principales indicadores, presentan coeficiente de variación estimado (cve) menor del 5%, aunque la mayoría se presenta con cve <3%.
Mantenimiento de la muestra (si aplica)	Previo al inicio del operativo de recolección, se solicita a la oficina de gestión humana de cada una de las entidades participantes, la lista del personal, o nómina de servidores(as) con la respectiva descripción de registros de servidores(as) activos.
Información auxiliar	Se realizan revisiones a partir de la información disponible en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP.
Cobertura geográfica	<p>Aunque la cobertura de las entidades que se estudia es nacional, los servidores(as) objeto de estudio son únicamente los que laboran en la oficina central de cada entidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entidades del orden nacional con sede central en Bogotá. • Corporaciones Autónomas del nivel regional. • Universidades públicas del orden nacional.
Periodo de referencia	Últimos doce meses inmediatamente anteriores al mes en que se diligencia la encuesta.
Periodo y periodicidad de recolección	La encuesta se realiza anualmente. La recolección se realiza en dos meses, durante en el segundo semestre del año.
Método de recolección o acopio	<p>La recolección de la encuesta se realiza mediante dos métodos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auto-diligenciamiento de un formulario electrónico a través del sitio web del DANE. • Auto diligenciamiento a través de formulario físico.
Desagregación de resultados	<p>Desagregación geográfica Por entidad y total nacional.</p> <p>Desagregación temática Por sector institucional, sexo, nivel jerárquico y tiempo de servicio en la entidad.</p>
Frecuencia de entrega de resultados	Anual.
Periodos disponibles para los resultados	<p>Macrodatos A partir del año 2009 se publican en el sitio web del DANE los resultados por cada una de las desagregaciones propuestas. Para los años anteriores, se encuentran disponibles informes y resultados generales.</p> <p>Microdatos anonimizados Se encuentra en el Archivo Nacional de Datos ANDA documentada bajo los estándares internacionales DDI (1) y Dublin Core (2). Las bases de microdatos anonimizados se encuentran disponibles a partir del año 2010. Se presentan dos bases por año con diferente nivel de anonimización. La base que contiene información anonimizada a nivel de entidad solo cuenta con datos de desagregación por sexo. En la base anonimizada por sector administrativo se incluyen todas las variables de desagregación con excepción de la variable entidad.</p>
Medios de difusión y acceso	Los resultados están disponibles en el sitio web del DANE, www.dane.gov.co , en el vínculo estadísticas por tema/ Gobierno/Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional- EDI.

VERSIÓN	FECHA	RAZÓN DE LA ACTUALIZACIÓN
1	15/Sep/2005	Creación del documento.
2	01/Ago/2006	Se actualiza para la publicación de resultados 2005.
3	04/Sep/2007	Actualización de los objetivos y método de recolección.
4	12/Ago/2008	Se actualiza la documentación y lógica de codificación.
5	26/Sep/2010	Se actualiza la documentación y lógica de codificación.
6	03/Ago/2012	Actualización del documento.
7	08/Jul/2012	La operación pasó de DIRPEN a DIMPE ajustándose el cabezote de la documentación tipo parámetro y la codificación.
8	01/Sep/2015	Se actualiza y somete a revisión y aprobación por parte de DIRPEN. (Trazabilidad TS-EDI-FME-01).
9	05/Oct/2017	Se actualizó la información de acuerdo a los ajustes de EDI 2017. Se incluyeron ajustes de género y riesgo antijurídico.
10	21/Feb/2020	Se actualizó la información de acuerdo a los ajustes de EDI 2019. Se incluye porcentaje de cobertura y ejemplos indicadores publicados.
11	10/Jul/2020	Se actualizó la información de acuerdo a los ajustes de EDI 2019.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
<p>Nombre: Jairo David Arias Gonzalez Cargo: Profesional Especializado Fecha: 10/Jul/2020</p>	<p>Nombre: Diana Carolina Peña Bolivar Cargo: Profesional Especializado Fecha: 10/Jul/2020</p> <p>Nombre: Antonio Jose Avendano Arosemena Cargo: Director Técnico Fecha: 13/Jul/2020</p>	<p>Nombre: Ricardo Valencia Ramirez Cargo: Subdirector del Departamento Fecha: 14/Jul/2020</p>

Si este documento es impreso se considera copia no controlada