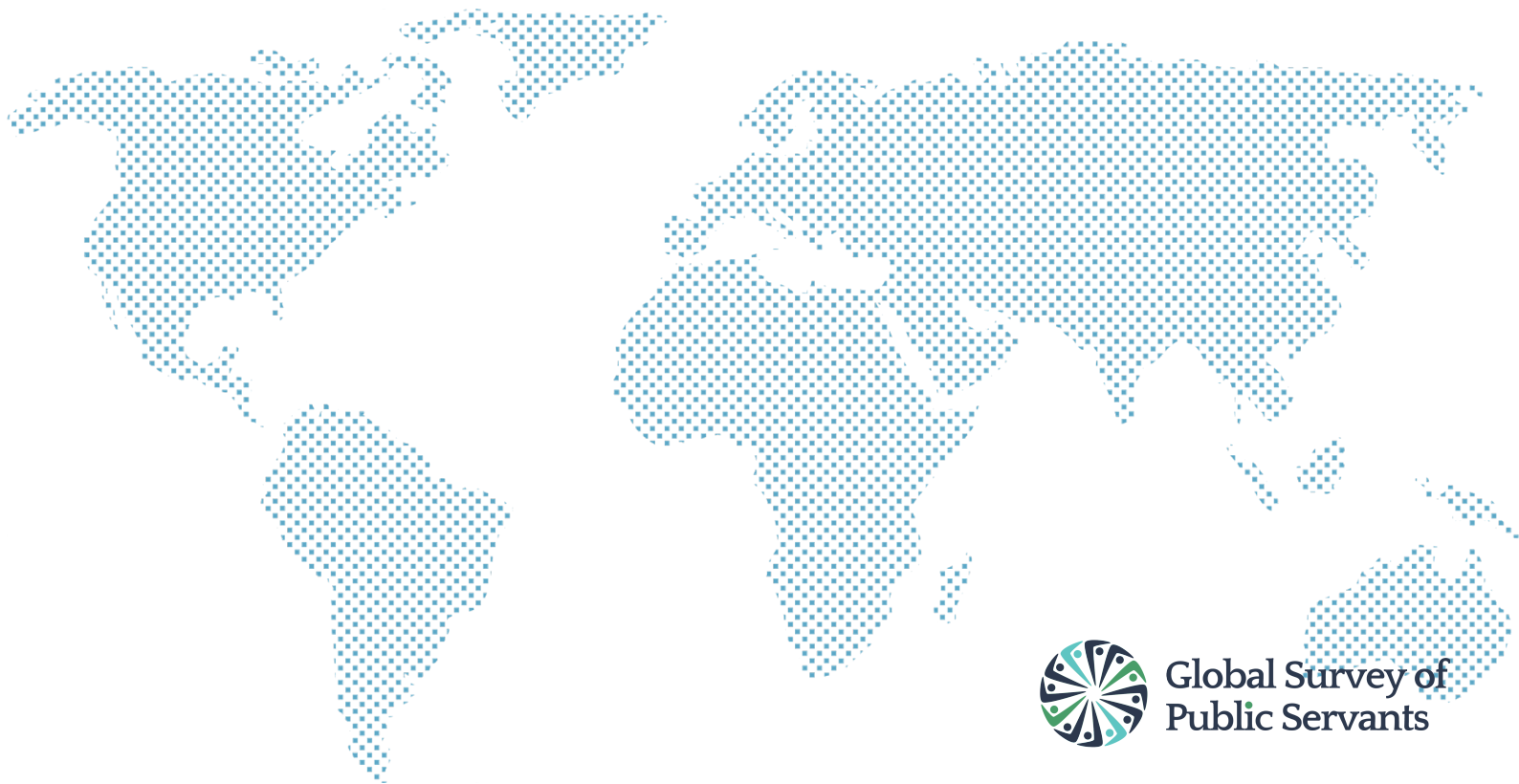




THE GLOBAL SURVEY OF PUBLIC SERVANTS

Core Module | 2022 (Spanish version)



Global Survey of
Public Servants

ZAHID HASNAIN[Ⓡ]DANIEL ROGGER[Ⓡ]DINSHA MISTREE[Ⓡ]KIM SASS MIKKELSEN[Ⓡ]
CHRISTIAN SCHUSTER[Ⓡ]KERENSSA KAY[Ⓡ]KATHERINE BERSCH[Ⓡ]JAN MEYER-
SAHLING[Ⓡ]FRANCIS FUKUYAMA

Author order randomized. Document last updated: May 2022



Global Survey of Public Servants

Stanford University | University College London | University of Nottingham | World Bank



Stanford University Affiliates

Katherine Bersch

Assistant Professor of Political Science at Davidson College

Francis Fukuyama

Mosbacher Director of the Center on Democracy, Development and the Rule of Law and Olivier Nomellini Senior Fellow at Stanford University

Dinsha Mistree

Research Fellow and Lecturer in the Rule of Law Program at Stanford University Law School



University College London Affiliates

Christian Schuster

Professor in Public Management at University College London



University of Nottingham Affiliates

Jan Meyer-Sahling

Professor of Political Science at the University of Nottingham

Kim Mikkelsen

Associate Professor of Politics and Public Administration at the Roskilde School of Governance



World Bank Group Affiliates

Zahid Hasnain

Senior Governance Specialist in the Governance Global Practice of the World Bank

Kerenssa Kay

Survey Manager at the Bureaucracy Lab of the World Bank

Daniel Rogger

Senior Research Economist in the Development Impact Evaluation Research Group of the World Bank

Aviso (Banco Mundial). Este trabajo es obra del Consorcio de la Encuesta Global de Servidores Públicos. El Consorcio incluye miembros del Banco Mundial. Los resultados, hallazgos e interpretaciones expresados en este trabajo son de exclusiva responsabilidad del Consorcio y pueden no coincidir con las del Banco Mundial, su Junta Directiva, o los gobiernos a quienes representa. El Banco Mundial no garantiza la precisión de los datos incluidos en este trabajo. Las fronteras, colores, denominaciones, u otra información reflejada en los mapas incluidos en este trabajo no insinúan ningún tipo de juicio de valor por parte del Banco Mundial pertinente a la condición jurídica de ningún territorio ni endosan aceptación de esas fronteras. Nada incluido en este trabajo constituye una limitación o renuncia a las prerrogativas e inmunidades del Banco Mundial, todas las cuales están expresamente reservadas.

Organismos del Banco Mundial. Dentro del Banco Mundial, los miembros del Consorcio de la Encuesta Global de Servidores Públicos son miembros del *Bureaucracy Lab* (Laboratorio de Burocracia), una iniciativa conjunta de la Práctica de Gobernanza Global y el Grupo de Investigación y Evaluación del Impacto en el Desarrollo.



Derechos y permisos. Este trabajo está disponible bajo el Creative Commons Attribution 3.0 IGO license (CC BY 3.0 IGO) <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo>.

Atribución. Por favour, cite el trabajo de la siguiente manera: Hasnain, Zahid, Daniel Rogger, Dinsha Mistree, Kim Sass Mikkelsen, Christian Schuster, Kerenssa Kay, Katherine Bersch, Jan Meyer-Sahling and Francis Fukuyama (2022) "The Global Survey of Public Servants: Core Module" Disponible en www.globalsurveyofpublicservants.org.

Adaptaciones. Si crea una versión adaptada de esta obra, por favor, incluya el siguiente descargo de responsabilidad junto con la atribución: Esta es una adaptación del trabajo original de Hasnain, Zahid, Daniel Rogger, Dinsha Mistree, Kim Sass Mikkelsen, Christian Schuster, Kerenssa Kay, Katherine Bersch, Jan Meyer-Sahling y Francis Fukuyama (2022) "The Global Survey of Public Servants: Core Module". Los puntos de vista y las opiniones expresadas en la adaptación son responsabilidad exclusiva del autor o autores de esta y no son respaldados por los miembros del Consorcio.

Para consultas sobre este documento o sobre la Encuesta Global de Servidores Públicos contáctese con: info@globalsurveyofpublicservants.org

RESUMEN EJECUTIVO

La Encuesta Global de Servidores Públicos (GSPS) es una iniciativa para la generación de datos de encuesta de servidores públicos en todo el mundo. **El objetivo de la iniciativa es aumentar el volumen, la calidad y la coherencia de datos de encuesta sobre la administración pública.**

Captar las motivaciones, los comportamientos, los entornos organizativos y las prácticas de gestión de los servidores públicos a través de encuestas es fundamental para (1) aumentar la comprensión acerca de cómo funcionan los servicios públicos y los gobiernos en todas partes del mundo; y, (2) poder así apoyar a gobiernos a poner en práctica medidas para la mejor gestión de sus servicios públicos. Para más información sobre la iniciativa y el marco conceptual, y para acceder a más recursos consulte la página web: www.globalsurveyofpublicservants.org.

El propósito de este documento es proporcionar a gobiernos y gerentes de servicio, a investigadores y otras partes interesadas con un módulo principal estándar de encuesta para servidores públicos. El razonamiento de esta estandarización y de la selección de temas y preguntas incluidas se describe se detalla en el marco conceptual de la Encuesta Global (disponible para descarga en www.globalsurveyofpublicservants.org). En resumen, la estandarización de preguntas en todas las encuestas permite un grado de comparabilidad que no ha sido posible anteriormente, permitiendo una mejor comparación a nivel internacional. Tal y como se detalla en el marco conceptual, los temas en los que se centra la Encuesta Global son aquellos a los que se ha prestado más atención en la literatura académica sobre administración pública y en las encuestas de servidores públicos existentes más consolidadas.

El equipo de GSPS aspira a promover la adopción del módulo principal en las encuestas de servidores públicos y para ellos está dispuesto a asesor a cualquier gobierno, servicio, o investigador que quiere hacer uso de esta herramienta. Con el fin de acumular datos y promover el uso de datos comparativos, deseamos recibir datos anónimos de encuesta que se hayan realizado utilizando el módulo principal. Estamos dispuestos a facilitar el intercambio de datos y recursos de encuesta entre equipos interesados en realizar su propia encuesta o análisis. Para más información, contáctese con el equipo de GSPS en info@globalsurveyofpublicservants.org.

Resumen

Este documento incluye un módulo principal para su inclusión en encuestas de servidores públicos. En la primera sección, presentamos un conjunto principal de identificadores o datos demográficos. Disponer de un conjunto principal de identificadores permite una mejor conciliación de datos entre encuestas. La siguiente sección incluye preguntas sobre las prácticas de gestión de la administración pública y el entorno organizativo. La tercera y última sección abarca las motivaciones y actitudes de los servidores.

En el apéndice de este documento incluimos una tabla para la recopilación de metadatos de encuesta (Anexo A). Al Anexo B contiene una declaración de privacidad. Aunque las normas de protección de datos varían por todo el mundo y en los distintos servicios públicos, el Consorcio GPS considera que la inclusión de una declaración de privacidad y confidencialidad es una buena y necesaria práctica de investigación. Para que los datos de encuestas realizadas por su equipo puedan ser incluidas en la base de datos del GPS, éstas deben contar con el consentimiento informado voluntario de los encuestados mediante la inclusión de una declaración de privacidad.

Enumeración de la encuesta

Las preguntas del módulo principal pueden ser administrativas mediante una encuesta en línea o mediante entrevistas realizadas en persona. Los efectos del modo de administración son importantes y deben ser considerados. Sin embargo, los distintos entornos exigen distintas vías de admonición, y sería demasiado restrictivo proponer un único enfoque o método. Los equipos que realicen encuestas pueden comparar sus datos con las de otras encuestas en base a como fueron administradas y el método de muestreo utilizado.

El orden de las preguntas es indicativo. El orden de preguntas en una encuesta es importante. El orden de preguntas en este módulo fue determinado mediante un cuidadoso examen de los datos y resultados, por lo que se recomienda mantener el orden de las preguntas donde sea posible (aunque no es estrictamente necesario). Se pueden insertar preguntas o bloques de preguntas adicionales.

La falta de confidencialidad en las encuestas de servidores públicos entraña un riesgo a todos aquellos servidores públicos que participen en la encuesta. Si un servidor público percibe un riesgo a su propia seguridad, introduce un sesgo importante e implica un riesgo también a la calidad y veracidad de sus respuestas. Con el fin de proteger a los servidores que participen en la encuesta y de atenderse a las normas de privacidad, los datos de encuesta de servidores públicos no deben ser utilizados nunca con el fin de identificar a individuos, y los datos brutos, no anonimizados, nunca deben ser compartidos más allá del equipo de investigación. Todas las encuestas de servidores públicos deben cumplir con la legislación de protección de datos.

Módulo principal de la Encuesta Global de Servidores Públicos

Sección IDENTIFICAR. Identificadores de la entrevista/encuesta [NO PREGUNTAR AL ENCUESTADO]

Esta sección debe completarse, en la medida de lo posible, antes de la realización de la entrevista o encuesta y utilizando información administrativa o de muestreo. Cuando esto no sea posible, estas preguntas se incluirán en la entrevista o encuesta misma. A que se refiere la encuesta con 'entidad' debe ser definido antes de comenzar la encuesta.

Identificador del encuesta	Número de identificación del encuestado	Los identificadores deber ser generador de manera aleatoria.
Entrevistador	Número de identificación del encuestado	00= Encuesta en Lines // Número de ID
Fecha de entrevistas/ encuesta	Fecha de entrevista/ encuesta	Formato día/mes/año
Hora de comienzo	Hora de comienzo	Formato 24 horas
Hora de finalización	Hora de finalización	Formato 24 horas
Identificador de la entidad	Número de identificación de la entidad a la que pertenece al encuestado	Menú desplegable
Ubicación de la entidad	Ubicación de la entidad	Menú desplegable Incluir nivel regional y local
Nivel de gobierno	Nivel de gobierno Seleccionar uno.	01 = Central/Nacional (o equivalente) 02 = Regional (o equivalente) 03 = Local (o equivalente) 04 = Empresa Estatal/Pública (o equivalente) 05 = Otro (especificar)

Sección DEM. Datos demográficos

Tema	Pregunta	Opciones de respuesta	Notas
Género/Sexo	¿Es usted...?	01 = Hombre 02 = Mujer 03 = Otro 900 = No sé /Prefiero no responder	[Incluir la pregunta en encuestas en línea solamente/ Si la encuesta es en persona, no preguntar directamente]
Edad	¿Cuál es su edad?	Por favor, indique su edad en años ... [menú desplegable] 900 = No sé /Prefiero no responder	
Educación	¿Cuál es el máximo nivel de educación que ha completado?	01 = Educación Básica 02 = Educación Media 03 = Título Técnico de Nivel Superior 04 = Título Profesional Universitario 05 = Magíster 06 = Doctorado 900 = No sé / Prefiero no responder	[Adaptar en base al sistema de cada país]
Identificador de entidad	¿En qué entidad pública trabaja actualmente?	Por favor, indique su entidad... 800= Otro 900 = No sé / Prefiero no responder	Solamente incluir si no se tiene esta información antes de comenzar la encuesta.

Años de experiencia	¿Cuántos años en total lleva trabajando en el sector/servicio público?	Por favor, indique años en el sector/servicio público ... [menú desplegable] 900 = No sé / Prefiero no responder	
Años en la entidad	¿Cuántos años lleva trabajando en su actual entidad?	Por favor, indique años en su actual institución ... [menú desplegable] 900 = No sé / Prefiero no responder	
Tipo de contrato	¿Cuál es su actual condición contractual en su servicio? Seleccionar uno.	01= Contrato fijo/permanente 02= Contrato temporal/corto plazo 900= No sé / Prefiero no responder	[Adaptar en base al sistema de cada gobierno; captar si los contratos son fijos/temporales].
Jerarquía	¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor sus responsabilidades y nivel jerárquico? Seleccionar uno.	01 = Directivo/Gerente 02 = Profesional/técnico (con funciones de jefatura) 03 = Profesional/técnico (sin funciones de jefatura) 04 = Profesional (sin funciones de jefatura) 05 = Administrativo/Auxiliar 06 = Otro, favor especificar 900 = No sé / Prefiero no responder	[Adaptar en base al sistema de cada gobierno; captar responsabilidades y nivel jerárquico].

<p>Procesos formales de contratación</p>	<p>Pensando en cómo entro a su primer trabajo en el sector/servicio público, ¿por cuáles de las siguientes evaluaciones tuvo que pasar?</p> <p>Por favor, indique todas las opciones que correspondan.</p> <p><i>(Nota: Adaptar al sistema de cada gobierno o servicio.)</i></p>	<p>01 = Entrevista 02 = Prueba escrita 03 = Otro tipo de evaluación formal 04 = No tuve que pasar una evaluación 05 = Otra 900 = No sé / prefiero no responder</p>
<p>Procesos informales de selección</p>	<p>¿Cuán importantes fueron los siguientes criterios para que usted consiguiera su primer trabajo en el sector/servicio público?</p> <p>Escala de 1-7 (1 = 'Nada importante', 7 = 'Muy importante')</p>	<p>01 = Su formación académica 02 = Su experiencia profesional previa 03 = Sus competencias laborales 04 = Ayuda de familiares, amigos u otros contactos personales dentro del sector público 05 = Ayuda de un político o alguien con vínculos políticos 900 = No sé / Prefiero no responder</p>

<p>Atracción al sector/publico</p>	<p>¿Qué factores influyeron en su decisión de incorporarse al sector/servicio público?</p> <p>Por favor, enumere en orden de importancia los tres factores que más le atrajeron al sector/servicio público.</p>	<p>01 = Estabilidad laboral 02 = Remuneración y beneficios (por ejemplo, pensiones) 03 = Estatus y prestigio 04 = Oportunidades de desarrollo profesional 05 = Oportunidad de servir a la ciudadanía 06 = Trabajo interesante 07 = Buenas condiciones de trabajo y conciliación de la vida personal y laboral 08 = Falta de oportunidades laborales en el sector privado 09 = Otra, por favor especifique: _____ 900 = No sé / Prefiero no responder</p>
<p>Criterio de promoción</p>	<p>Pensando en el desarrollo futuro de su carrera en el sector/servicio público, ¿cuán importante cree usted que serán los siguientes criterios para ascender a un mejor cargo?</p> <p>Escala de 1-7 (1 = 'Nada importante', 7 = 'Muy importante')</p> <p><i>(Nota: Adaptar al sistema de cada gobierno o servicio.)</i></p>	<p>01 = Años de experiencia en el sector público 02 = Desempeño laboral en su cargo actual 03 = Su formación académica 04 = Ayuda de familiares, amigos u otros contactos personales dentro del sector público 05 = Ayuda de un político o de alguien con vínculos políticos 900 = No sé / prefiero no responder</p>
<p>Evaluación del desempeño</p>	<p>En los últimos dos años en el sector público, ¿ha tenido una evaluación formal de desempeño?</p>	<p>01 = Sí 02 = No 900 = No sé / prefiero no responder</p>
<p>Hasta qué punto está de acuerdo con las siguientes declaraciones:</p>		

Incentivos financieros al rendimiento	Mi remuneración aumenta si logro un buen desempeño laboral.	01 = Muy en desacuerdo 02 = En desacuerdo 03 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 04 = De acuerdo 05 = Muy de acuerdo 900 = No sé / Prefiero no responder
Incentivos no financieros al rendimiento	En mi trabajo me reconocen y felicitan cuando logro un buen desempeño.	01 = Muy en desacuerdo 02 = En desacuerdo 03 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 04 = De acuerdo 05 = Muy de acuerdo 900 = No sé / Prefiero no responder
Incentivos al rendimiento	Cuando me desempeño bien en mi trabajo, recibo el reconocimiento y respeto de mis compañeros.	01 = Muy en desacuerdo 02 = En desacuerdo 03 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 04 = De acuerdo 05 = Muy de acuerdo 900 = No sé / Prefiero no responder
Retroalimentación sobre el desempeño	La retroalimentación que recibo sobre mi trabajo me ayuda a mejorar mi desempeño.	01 = Muy en desacuerdo 02 = En desacuerdo 03 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 04 = De acuerdo 05 = Muy de acuerdo 900 = No sé / Prefiero no responder
Satisfacción laboral (salarios)	Estoy satisfecho/a con mi salario.	01 = Muy en desacuerdo 02 = En desacuerdo 03 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

		<p>04 = De acuerdo 05 = Muy de acuerdo 900 = No sé / Prefiero no responder</p>
Estabilidad laboral	<p>Sería difícil que me despidieran o desvincularan del sector/servicio público.</p>	<p>01 = Muy en desacuerdo 02 = En desacuerdo 03 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 04 = De acuerdo 05 = Muy de acuerdo 900 = No sé / Prefiero no responder</p>
Alineación de objetivos	<p>Tengo una comprensión clara de cómo mi trabajo contribuye a la misión y a los objetivos de mi entidad de trabajo.</p>	<p>01 = Muy en desacuerdo 02 = En desacuerdo 03 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 04 = De acuerdo 05 = Muy de acuerdo 900 = No sé / Prefiero no responder</p>
Independencia	<p>La toma de decisiones en el día-a-día esta sujeta a la intervención de políticos o partidos políticos.</p>	<p>01 = Muy en desacuerdo 02 = En desacuerdo 03 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 04 = De acuerdo 05 = Muy de acuerdo 900 = No sé / Prefiero no responder</p>
Toma de riesgo	<p>En los últimos 6 meses, he tomado decisiones que me han ayudado a llevar a cabo mi trabajo pero que me han expuesto a riesgos (como por ejemplo a ser culpado por algún fallo o fracaso).</p>	<p>01 = Muy en desacuerdo 02 = En desacuerdo 03 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 04 = De acuerdo 05 = Muy de acuerdo 900 = No sé / Prefiero no responder</p>

Autonomía en la toma de decisiones	Tengo suficiente autonomía para decidir cómo llevar a cabo mi trabajo.	01 = Muy en desacuerdo 02 = En desacuerdo 03 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 04 = De acuerdo 05 = Muy de acuerdo 900 = No sé / Prefiero no responder
Innovación	En mi trabajo, me siento alentado/a a generar nuevas y mejores formas de hacer las cosas.	01 = Muy en desacuerdo 02 = En desacuerdo 03 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 04 = De acuerdo 05 = Muy de acuerdo 900 = No sé / Prefiero no responder
Obstáculos burocráticos	Normas y regulaciones excesivas me impiden llevar a cabo mi trabajo.	01 = Muy en desacuerdo 02 = En desacuerdo 03 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 04 = De acuerdo 05 = Muy de acuerdo 900 = No sé / Prefiero no responder
Capacidad y conocimiento	Tengo las competencias necesarias para llevar a cabo mi trabajo de manera efectiva.	01 = Muy en desacuerdo 02 = En desacuerdo 03 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 04 = De acuerdo 05 = Muy de acuerdo 900 = No sé / Prefiero no responder

Capacitación	Recibo la capacitación necesaria para llevar a cabo mi trabajo de manera efectiva.	01 = Muy en desacuerdo 02 = En desacuerdo 03 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 04 = De acuerdo 05 = Muy de acuerdo 900 = No sé / Prefiero no responder
Liderazgo (modelos de conducta)	Mi superior directo lidera dando un buen ejemplo.	01 = Muy en desacuerdo 02 = En desacuerdo 03 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 04 = De acuerdo 05 = Muy de acuerdo 900 = No sé / Prefiero no responder
Liderazgo (comunicación)	Mi superior directo se comunica de manera efectiva.	01 = Muy en desacuerdo 02 = En desacuerdo 03 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 04 = De acuerdo 05 = Muy de acuerdo 900 = No sé / Prefiero no responder
Trabajo en equipo	Mis compañeros trabajan en equipo para llevar a cabo su trabajo.	01 = Muy en desacuerdo 02 = En desacuerdo 03 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 04 = De acuerdo 05 = Muy de acuerdo 900 = No sé / Prefiero no responder

Sección ATTBEH. Actitudes y comportamientos

Hasta qué punto está de acuerdo con las siguientes declaraciones:		
Satisfacción laboral	Estoy satisfecho/a con mi trabajo.	01 = Muy en desacuerdo 02 = En desacuerdo 03 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 04 = De acuerdo 05 = Muy de acuerdo 900 = No sé / Prefiero no responder
Compromiso (OECD)	Mi trabajo me inspira.	01 = Muy en desacuerdo 02 = En desacuerdo 03 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 04 = De acuerdo 05 = Muy de acuerdo 900 = No sé / Prefiero no responder
Compromiso (OECD)	Mi trabajo me da una sensación de logro.	01 = Muy en desacuerdo 02 = En desacuerdo 03 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 04 = De acuerdo 05 = Muy de acuerdo 900 = No sé / Prefiero no responder
Compromiso con la entidad (OECD)	Siento un fuerte sentido de pertenencia a mi entidad.	01 = Muy en desacuerdo 02 = En desacuerdo 03 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 04 = De acuerdo 05 = Muy de acuerdo 900 = No sé / Prefiero no responder

<p>Compromiso con la entidad (OECD)</p>	<p>Me identifico con la misión y los valores de mi entidad.</p>	<p>01 = Muy en desacuerdo 02 = En desacuerdo 03 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 04 = De acuerdo 05 = Muy de acuerdo 900 = No sé / Prefiero no responder</p>
<p>Motivación y compromiso al servicio (OECD)</p>	<p>Es importante para mí que mi trabajo contribuya a un bien común.</p>	<p>01 = Muy en desacuerdo 02 = En desacuerdo 03 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 04 = De acuerdo 05 = Muy de acuerdo 900 = No sé / Prefiero no responder</p>
<p>Compromiso con la entidad (OECD)</p>	<p>Recomendaría mi servicio como un buen lugar para trabajar.</p>	<p>01 = Muy en desacuerdo 02 = En desacuerdo 03 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 04 = De acuerdo 05 = Muy de acuerdo 900 = No sé / Prefiero no responder</p>
<p>Compromiso y dedicación</p>	<p>Estoy entusiasmado/a con mi trabajo.</p>	<p>01 = Muy en desacuerdo 02 = En desacuerdo 03 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 04 = De acuerdo 05 = Muy de acuerdo 900 = No sé / Prefiero no responder</p>

Motivación laboral	Realizo tareas adicionales a mi trabajo, aunque no sean realmente exigidas.	01 = Muy en desacuerdo 02 = En desacuerdo 03 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 04 = De acuerdo 05 = Muy de acuerdo 900 = No sé / Prefiero no responder
Motivación y compromiso al servicio	Estoy dispuesto/a a hacer sacrificios por el bien de la sociedad.	01 = Muy en desacuerdo 02 = En desacuerdo 03 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 04 = De acuerdo 05 = Muy de acuerdo 900 = No sé / Prefiero no responder
Intención de salir	Quisiera dejar mi servicio en los próximos dos años.	01 = Muy en desacuerdo 02 = En desacuerdo 03 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 04 = De acuerdo 05 = Muy de acuerdo 900 = No sé / Prefiero no responder
Imparcialidad/normas profesionales	Cuando las directivas políticas entran en conflicto con las normas profesionales, seguir las normas profesionales es más importante para mí que cumplir con las directivas políticas.	01 = Muy en desacuerdo 02 = En desacuerdo 03 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 04 = De acuerdo 05 = Muy de acuerdo 900 = No sé / Prefiero no responder
Comportamiento poco etico	Si me ofrecieran un regalo a cambio de una ayuda desde mi cargo, lo aceptaría.	01 = Muy en desacuerdo 02 = En desacuerdo 03 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 04 = De acuerdo

		05 = Muy de acuerdo 900 = No sé / Prefiero no responder
--	--	--

ANEXO A: Formulario de metadatos de encuesta

Para garantizar un enfoque estandarizado de la catalogación de la información sobre las encuestas individuales a servidores, el Consorcio GSPS propone que se rellene el siguiente formulario para cada encuesta.

(i)	País (identificadores subnacionales, si procede)	
(ii)	Método de enumeración	01 = En línea 02 = Por teléfono 03 = Grupos de discusión presenciales 04 = Encuestas individuales presenciales
(iii)	Por favor, proporcione más detalles sobre el método de enumeración si es necesario	
(iv)	Investigadores responsables o instituciones encargadas de la encuesta (con datos de contacto, si es posible)	
(v)	Revisión interna/institución de protección de datos responsable, si procede (datos de contacto del administrador asociado)	
(vi)	Periodo de tiempo de la encuesta (en persona: especifique la primera y la última encuesta (sin incluir el piloto, pero sí el seguimiento); en línea: especifique la primera invitación por correo electrónico, la última invitación y el cierre de la encuesta)	Escriba las fechas en el formato DD/MM/AA.
(vii)	Descripción del entorno de los servicios públicos (justificación/objetivo de la encuesta; breve descripción de las estructuras organizativas)	
(viii)	Colaboradores en el país (incluidas las empresas de encuestas, si procede; incluya los datos de contacto cuando sea posible)	
(ix)	Unidad de análisis/observación	

(x)	Población objetivo (el conjunto de unidades individuales (organizaciones, grupos y/o individuos) que la encuesta concibió encuestar)	
(xi)	Población accesible (el conjunto de unidades individuales con probabilidad positiva de inclusión en la encuesta/ a las que los encuestadores tuvieron acceso)	
(xii)	Muestra seleccionada (número de unidades contactadas para su inclusión en la encuesta)	
(xiii)	Muestra efectiva (número real de unidades que han participado en la encuesta)	
(xiv)	Detalles del método de muestreo (por ejemplo, muestra aleatoria simple, muestra estratificada, encuesta de población, muestra de conveniencia; con detalles cuando estén disponibles)	
(xv)	Tasa de respuesta (calcule el porcentaje de encuestados que completaron la encuesta como porcentaje de las personas incluidas en la muestra)	
(xvi)	Ponderaciones de la encuesta utilizadas para ajustar la falta de respuesta (si la hay)	
(xvii)	Datos administrativos a nivel de organización y de unidad (si los hay)	Especifique los datos administrativos recogidos a nivel de organización o de unidad
(xviii)	Datos administrativos a nivel individual (si los hay)	Especifique cualquier dato administrativo que se haya recogido a nivel individual y que esté emparejado con las respuestas de la encuesta (por ejemplo, sexo, edad, salario, fecha de entrada en la organización, fecha de entrada en el sector público, ubicación y organización del encuestado, bajas por enfermedad, horas extraordinarias, resultados de la evaluación del rendimiento)
(xix)	Cualquier otra nota	

ANEXO B: Declaración de confidencialidad/protección de datos/privacidad

El Consorcio GPS propone que todas las encuestas a funcionarios públicos vayan precedidas de una declaración de confidencialidad/protección de datos/privacidad adecuada y de una pregunta de consentimiento. A continuación, se ofrece una propuesta de texto, que puede adaptarse al contexto de cada país según sea necesario.

Con el fin de incluir los datos de la encuesta en la base de datos del GPS sugerimos que incluyan el siguiente aviso en su declaración de privacidad: «Esta encuesta incluye preguntas de la Encuesta Global de Servidores Públicos, iniciativa mediante la cual se han hecho docenas de encuestas por todo el mundo. El equipo de la Encuesta Global incluye investigadores de la Universidad de Stanford, University College London, la Universidad de Nottingham y el Banco Mundial, entre otros.»

PROPUESTA DE DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD/PROTECCIÓN DE DATOS/PRIVACIDAD

Encuesta presencial: El encuestador declara/la encuesta en línea comienza con: Gracias por dedicar su tiempo a completar esta encuesta. Un servicio eficaz comienza con una comprensión de las necesidades y los retos a los que se enfrentan nuestros servidores públicos. Esto es lo que esperamos conseguir con esta encuesta. En colaboración y con el apoyo de la [AGENCIA RESPONSABLE DE ENCUESTA] de [PAÍS] y [NOMBRE DE LA UNIVERSIDAD COLABORADORA LOCAL], vamos a encuestar a personas de [ENTIDADES QUE SERAN ENCUESTADAS] de [PAÍS]. Los resultados de esta encuesta se utilizarán para diseñar y poner en práctica nuevas medidas para que la administración pública de [PAÍS] esté mejor gestionada y sea más eficaz en la prestación de sus servicios. También servirá de base para la investigación sobre el funcionamiento de las administraciones públicas en todo el mundo y sobre cómo superar los retos a los que se enfrentan los servidores en su día a día.

Esta encuesta se lleva a cabo con la más estricta confidencialidad. En particular:

- a) Este estudio está siendo realizado por analistas profesionales que mantendrán sus respuestas completamente seguras;
- b) Nadie ajeno al equipo de encuesta -incluido ningún servidor- podrá asociar las respuestas individuales que usted proporcione con su persona;
- c) Sólo se publicarán o compartirán con las instituciones gubernamentales los datos totalmente anónimos.

No dude en responder con sinceridad. Para más detalles sobre cómo se utilizarán los datos de la encuesta, consulte la política de privacidad de datos personales de [INSTITUCIONES LÍDERES] que guía esta investigación. Su participación es voluntaria y puede retirarse de la encuesta u omitir preguntas en cualquier momento. Si tiene alguna pregunta o plantea alguna queja sobre la encuesta, puede ponerse en contacto con el equipo de la encuesta en [DIRECCIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO].

Consentimiento (participación)	Por favor, marque aquí para aceptar estas condiciones y comenzar la encuesta. Seleccione únicamente una respuesta.	01 = Si 02 = No
---	--	--------------------