

Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional - EDI

2018

Gráfico 1. Servidores que conocen sí en su entidad cuentan con disposiciones legales para mejorar la calidad de vida en el trabajo. (Porcentaje)

Total nacional.

2018

Su entidad:	Porcentaje %	Diferencia puntos porcentuales 2017-2018
¿Cuenta con horarios flexibles?	50,4	5,8
¿Ha promovido el teletrabajo?	27,4	0,3
¿Ha implementado modalidades de teletrabajo?	24,2	1,6

Fuente: DANE, EDI 2018.

- Introducción
- Principales resultados
- Ficha metodológica
- Glosario

INTRODUCCIÓN ¹

La Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – EDI – es una encuesta dirigida a los servidores públicos de entidades del orden nacional. Indaga sobre su percepción en aspectos relacionados con el ambiente y el desempeño en las entidades en las cuales prestan sus servicios, como una aproximación para la medición del desarrollo institucional en el país.

La recolección de información se realizó durante los meses de octubre y diciembre de 2018. Participaron 25.174 servidores pertenecientes a 200 entidades estatales del nivel central, universidades públicas y corporaciones autónomas regionales. ²

Participan en la encuesta servidores públicos del orden nacional en provisionalidad, carrera administrativa y libre nombramiento y remoción; que tengan una antigüedad superior a seis meses y que laboren en la sede principal de la entidad.

La información en este boletín corresponde a los principales resultados de la encuesta e incluye la comparación con años anteriores. La información está organizada de la siguiente forma:

- Ambiente laboral.
- Administración de recursos
- Rendición de cuentas.
- Servicio al ciudadano.
- Prevención de prácticas irregulares
- Planeación y presupuesto.

¹ Datos expandidos con proyecciones de población elaboradas con base la actualización del marco muestral que anualmente se realiza a través de las oficinas de recursos humanos de cada una de las entidades del orden nacional participantes.

² Se excluyen entidades que desarrollan actividades de inteligencia y contrainteligencia acorde a la reserva de información personal estipulada en el artículo 41 de la Ley Estatutaria 1621 de 2013 y el Artículo 2.2.3.9.3. del Decreto 1070 de 2015. Igualmente, entidades estatales sujetas al régimen privado.

1. PRINCIPALES RESULTADOS 2018

1.1 Ambiente laboral

A continuación se presenta la percepción de los servidores públicos en términos porcentuales, respecto del reconocimiento de su labor en la entidad y de los incentivos laborales ofrecidos por ella.

En 2018, los servidores de las entidades nacionales están en un 97,8% de acuerdo con que su trabajo contribuyó al logro de los objetivos estratégicos de la entidad. Un 95,0% reportó sentirse orgulloso de ser servidor público, 93,2% manifestó sentirse feliz de trabajar en su entidad y en un 91,5% consideran que la labor desempeñada contribuyó a su crecimiento profesional.

Gráfico 2. Servidores que están de acuerdo* con cada una de las siguientes afirmaciones sobre su labor en los últimos doce meses. (Porcentaje)

**Total nacional.
2018**

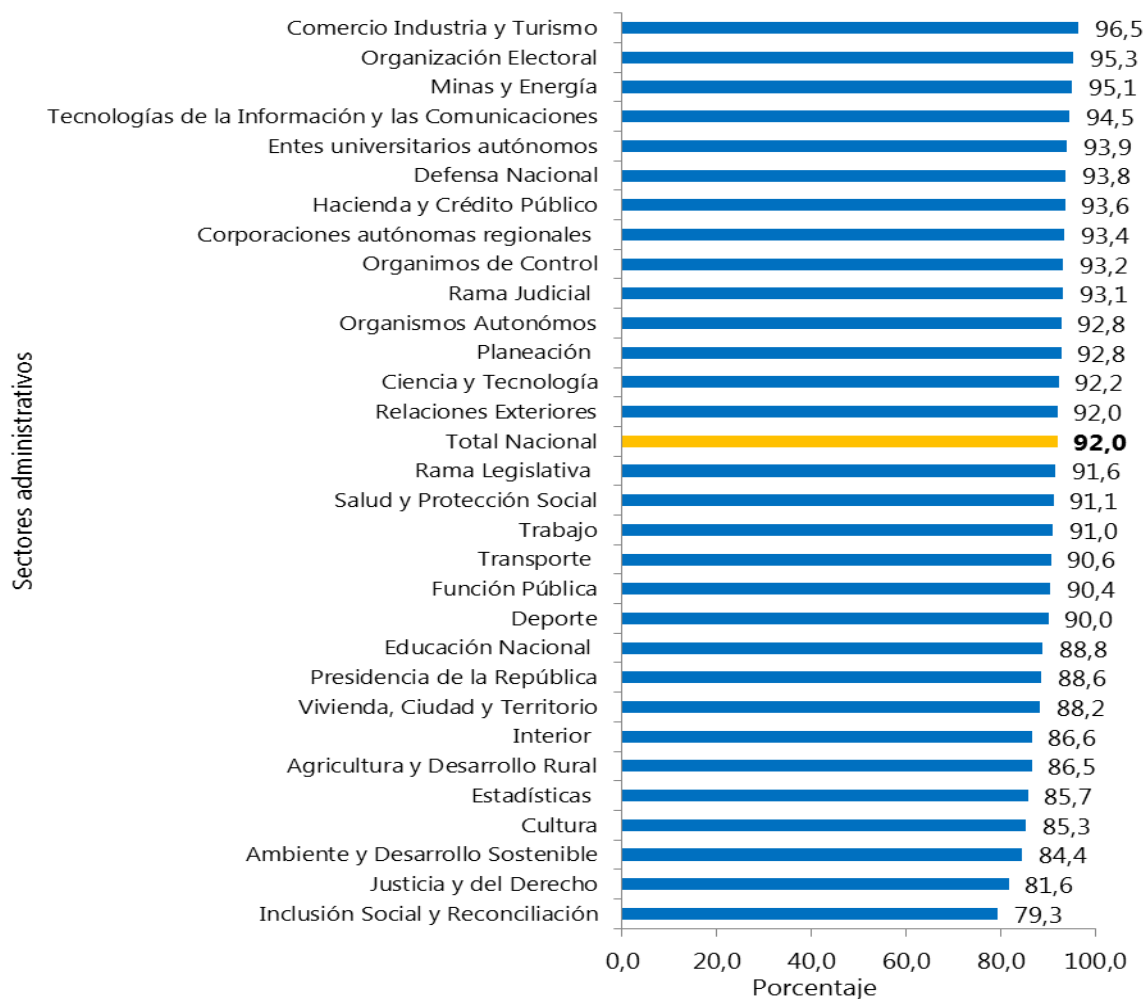
Durante los últimos doce meses está de acuerdo con las siguientes afirmaciones:	Porcentaje %	Diferencia puntos porcentuales 2017-2018
Mi trabajo contribuyó al logro de los objetivos estratégicos de la entidad.	97,8	0,1
Me sentí orgulloso cuando dije que era un servidor público.	95,0	0,8
Me sentí feliz de trabajar en esta entidad.	93,2	0,4
Recomendaría esta entidad como un buen lugar para trabajar.	92,0	0,6
La labor que desempeñé contribuyó a mi crecimiento profesional.	91,5	-0,1
Mis capacidades laborales se han aprovechado	82,7	-0,1
Las tareas desempeñadas estimularon mi capacidad de innovación.	82,7	0,9
Me sentí conforme con la carga laboral asignada.	77,7	0,9

Fuente: DANE, EDI 2018.

Nota: *Se incluye respuesta "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo".

El 92,0% de los servidores responden estar de acuerdo con la afirmación “recomendaría esta entidad como un buen lugar para trabajar”. Comercio, Industria y Turismo es el sector administrativo en donde más servidores están de acuerdo con esta afirmación (96,5%); mientras que el sector Inclusión Social y Reconciliación registra el menor porcentaje de acuerdo (79,3%).

Gráfico 3. Servidores que están de acuerdo* con la afirmación, “Durante los últimos doce meses, recomendaría su entidad como un buen lugar para trabajar” según sector administrativo. (Porcentaje Total nacional y sectores administrativos 2018



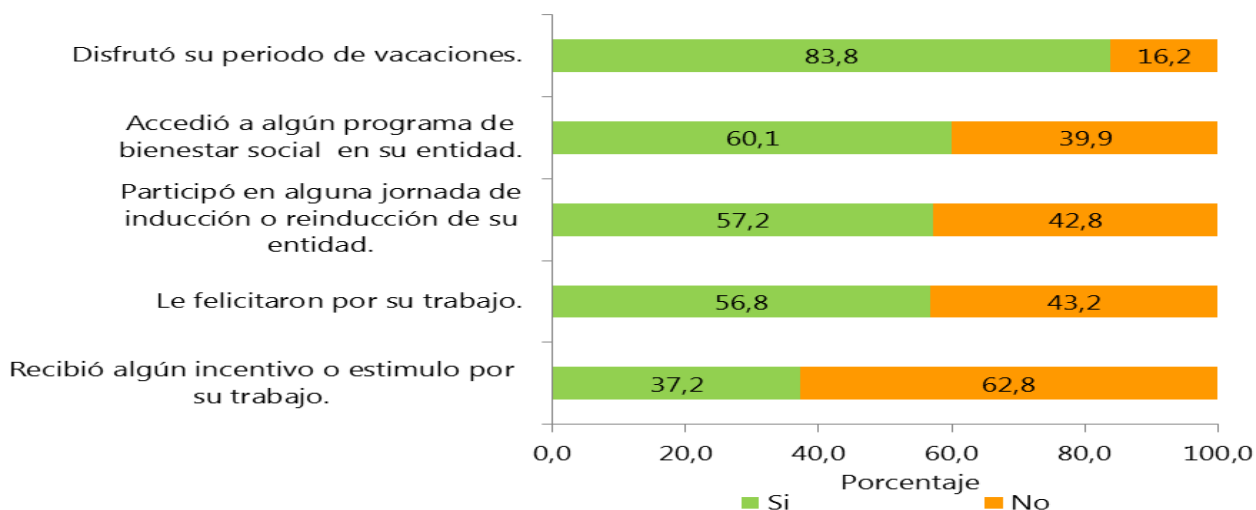
Fuente: DANE, EDI 2018.

Nota: *Se incluye respuesta “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo”.

Con respecto a los beneficios recibidos en la entidad, 83,8% de los servidores manifestó haber disfrutado su periodo de vacaciones durante los últimos doce meses; el 60,1% afirmó que accedió a algún programa de bienestar social en su entidad; el 57,2% manifestó que participó en alguna jornada de inducción o reinducción en su entidad. Por otra parte, el 56,8% de los servidores manifestó haber recibido una felicitación por su trabajo; y el 37,2% recibió algún incentivo o estímulo por su trabajo.

Gráfico 4. Servidores que han recibido alguno de los siguientes beneficios en los últimos doce meses (Porcentaje)

**Total nacional
2018**



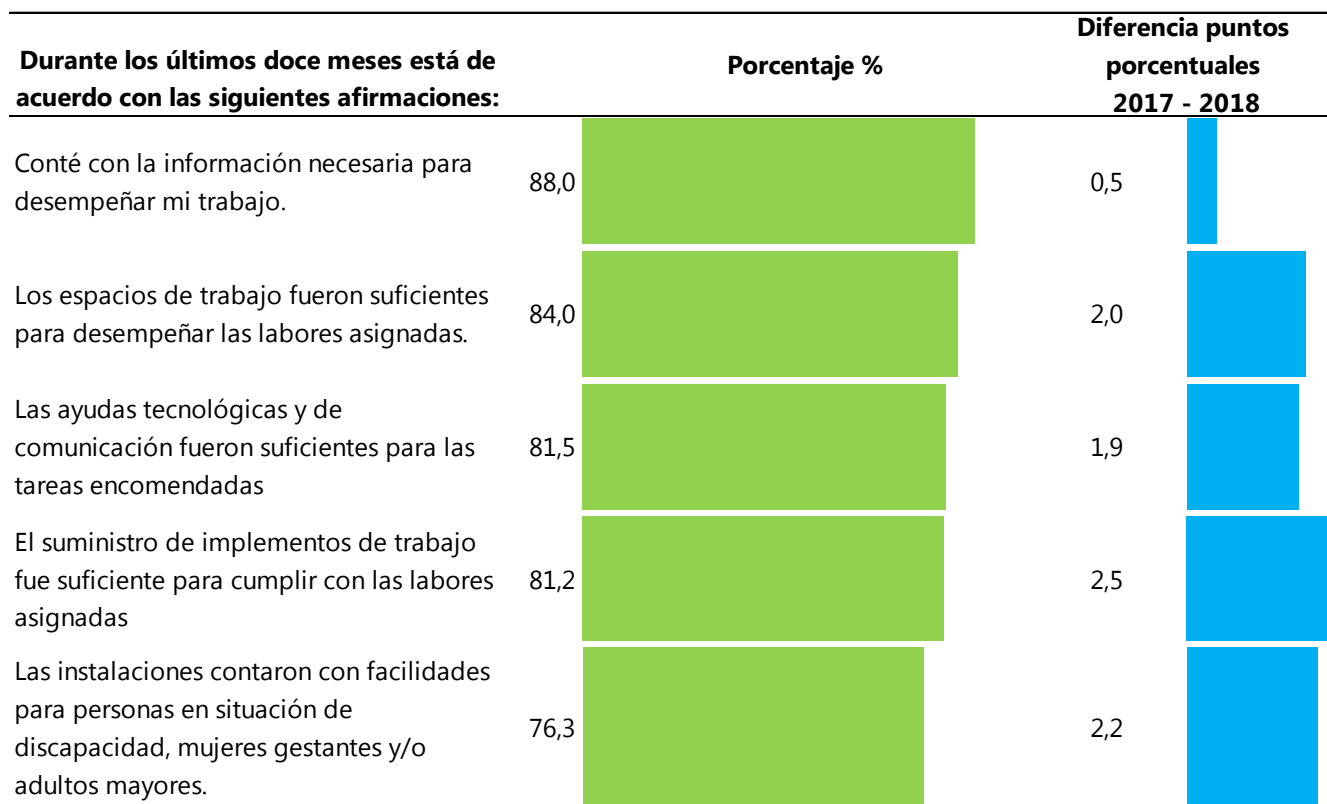
Fuente: DANE, EDI 2018.

1.2 Administración de recursos

Con respecto a la percepción de los servidores frente a la disponibilidad de los recursos en su entidad, el 88,0% de los servidores está de acuerdo con que "conté con la información necesaria para desempeñar mi trabajo" y el 84,0% manifestó que "los espacios de trabajo fueron suficientes para desempeñar las labores asignadas". La afirmación "las instalaciones cuentan con facilidades para personas en situación de discapacidad, mujeres gestantes y/o adultos mayores", registró el menor porcentaje de acuerdo entre los servidores con 76,3%.

Gráfico 5. Servidores que están de acuerdo* con cada una de las siguientes afirmaciones sobre los recursos de su entidad en los últimos doce meses (Porcentaje)

**Total nacional
2018**



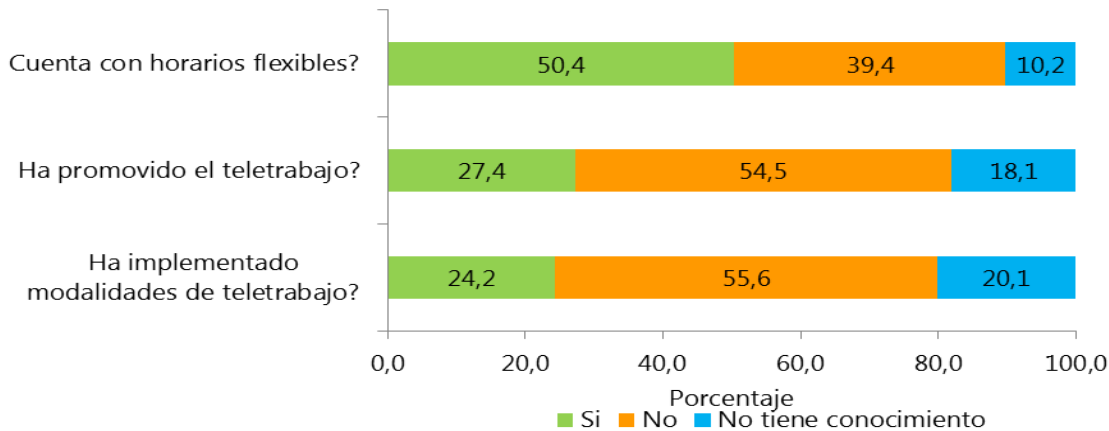
Fuente: DANE, EDI 2018.

Nota: *Se incluye respuesta "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo".

Frente al conocimiento de disposiciones legales implementadas por las entidades para mejorar la calidad de vida de sus trabajadores, el 50,4% de los servidores afirmó que sus entidades cuentan con horarios flexibles, un 27,4% consideró que sus entidades han promovido el teletrabajo y 24,2% que se ha implementado modalidades de teletrabajo.

Gráfico 6. Servidores que conocen sí en su entidad cuentan con disposiciones legales para mejorar la calidad de vida en el trabajo. (Porcentaje)

**Total nacional
2018**



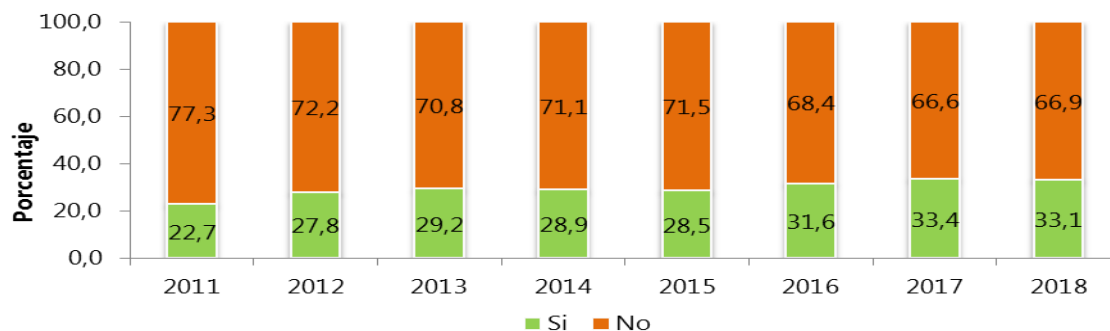
Fuente: DANE, EDI 2018.

1.3 Rendición de cuentas

La encuesta indaga por la percepción de los servidores sobre las acciones de rendición de cuentas adelantadas en sus entidades. En el 2018, 33,1% de los servidores conocieron o participaron en alguna acción de rendición de cuentas de su entidad en los últimos 12 meses.

Gráfico 7. Servidores que responden a la pregunta “¿Durante los últimos doce meses, usted conoció o participó en alguna acción de rendición de cuentas de su entidad?” (Porcentaje)

**Total nacional
2018**



Fuente: DANE, EDI 2011 - 2018.

En 2018, Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y Función Pública son los sectores administrativos donde más servidores informaron conocer o haber participado en alguna acción de rendición de cuentas en su entidad con un 61,5% y 49,8% respectivamente. Por el contrario, los menores porcentajes de respuestas afirmativas se encuentran en los Organismos Autónomos (14,8%) y en el sector de Estadísticas (20,4%).

Gráfico 8. Servidores que responden SI a la pregunta “¿Durante los últimos doce meses, usted conoció o participó en alguna acción de rendición de cuentas en su entidad?” según sector administrativo (Porcentaje)

**Total nacional y sectores administrativos
2018**

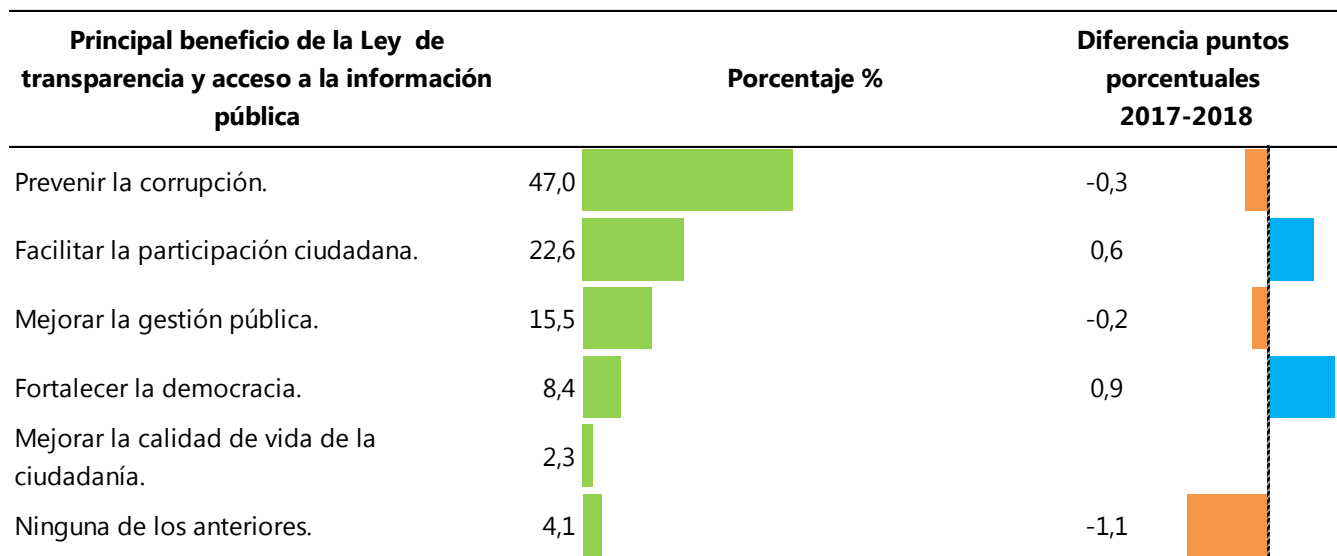


Fuente: DANE, EDI - 2018.

Con respecto a la Ley de transparencia y acceso a la información pública, los servidores afirman que el principal beneficio de esta ley es “prevenir la corrupción” (47,0%), seguido de “facilitar la participación ciudadana” (22,6%).

Gráfico 9. Servidores que responden a la pregunta ¿cuál considera que es el principal beneficio de la Ley de transparencia y acceso a la información pública? (Porcentaje)

**Total nacional
2018**



Fuente: DANE, EDI 2018.

1.4 Servicio al ciudadano

En 2018, los servidores afirmaron que el canal de atención preferido por la ciudadanía que acude a sus entidades son las oficinas o puntos de atención presencial (42,3%), seguido del sitio web de las entidades (31,9%).

Gráfico 10. Servidores que responden a la pregunta ¿cuál considera que es el canal de atención preferido por la ciudadanía al momento de realizar un trámite o solicitar un servicio en su entidad? (Porcentaje)

Total nacional

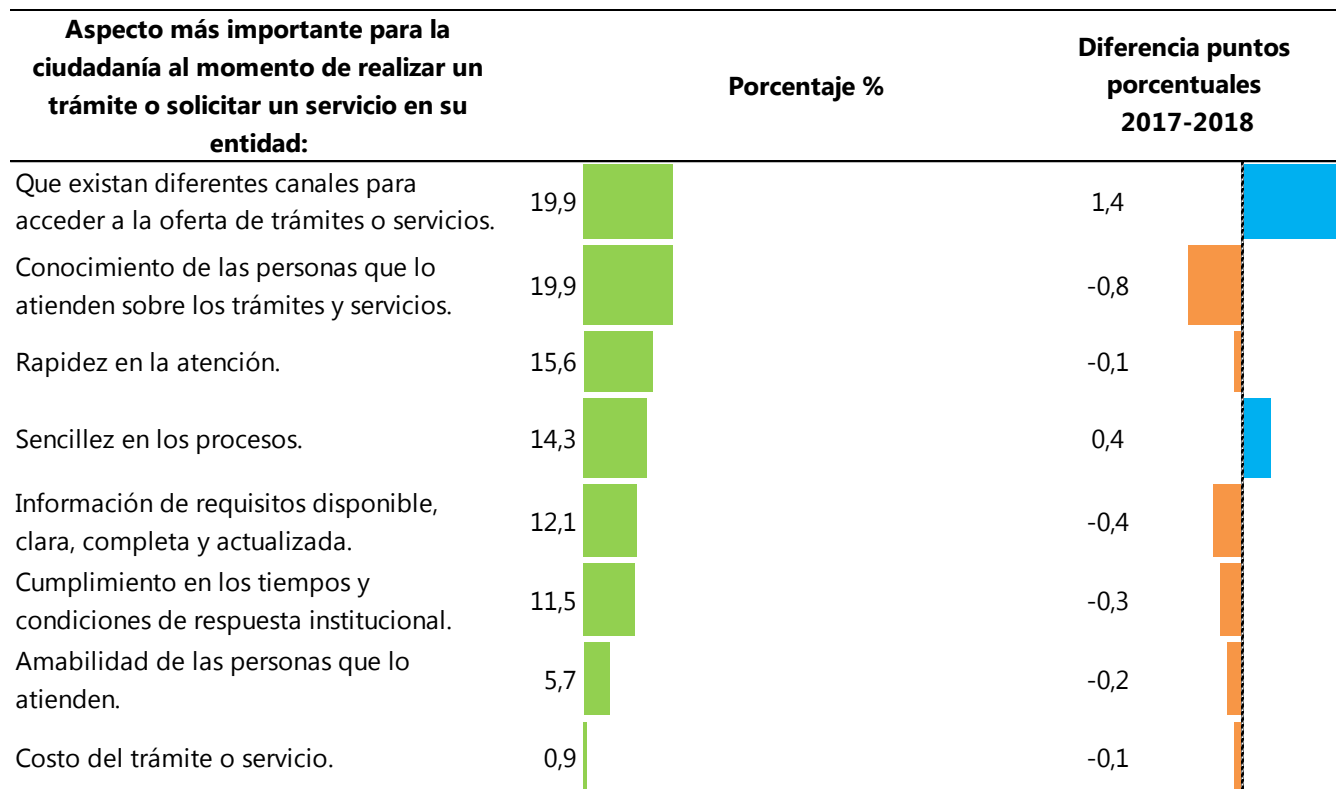
2018

Canal de atención preferido por la ciudadanía al momento de realizar un trámite o solicitar un servicio en su entidad	Porcentaje %	Diferencia puntos porcentuales 2017-2018
Oficinas o puntos de atención presencial.	42,3	-0,4
Sitio web de la entidad (Internet).	31,9	1,0
Correo electrónico.	11,2	-0,2
Línea telefónica de atención.	9,7	-0,3
Aplicación móvil (App)	2,8	0,2
Correo postal-cartas.	2,2	-0,3

Fuente: DANE, EDI 2018.

Frente a los aspectos que los servidores perciben como más importantes para la ciudadanía al momento de realizar un trámite en sus entidades, priorizaron el “existan diferentes canales para acceder a la oferta de trámites o servicios” y el “conocimiento de las personas que lo atienden sobre los trámites y servicios”, ambos con el 19,9%. Mientras que los aspectos que consideran menos importantes son el “costo del trámite o servicio” (0,9%) y la “amabilidad de las personas que lo atienden” (5,7%).

**Gráfico 11. Servidores que responden a la pregunta, “¿cuál considera que es el aspecto más importante para la ciudadanía al momento de realizar un trámite o solicitar un servicio en su entidad?” (Porcentaje)
Total nacional
2018**



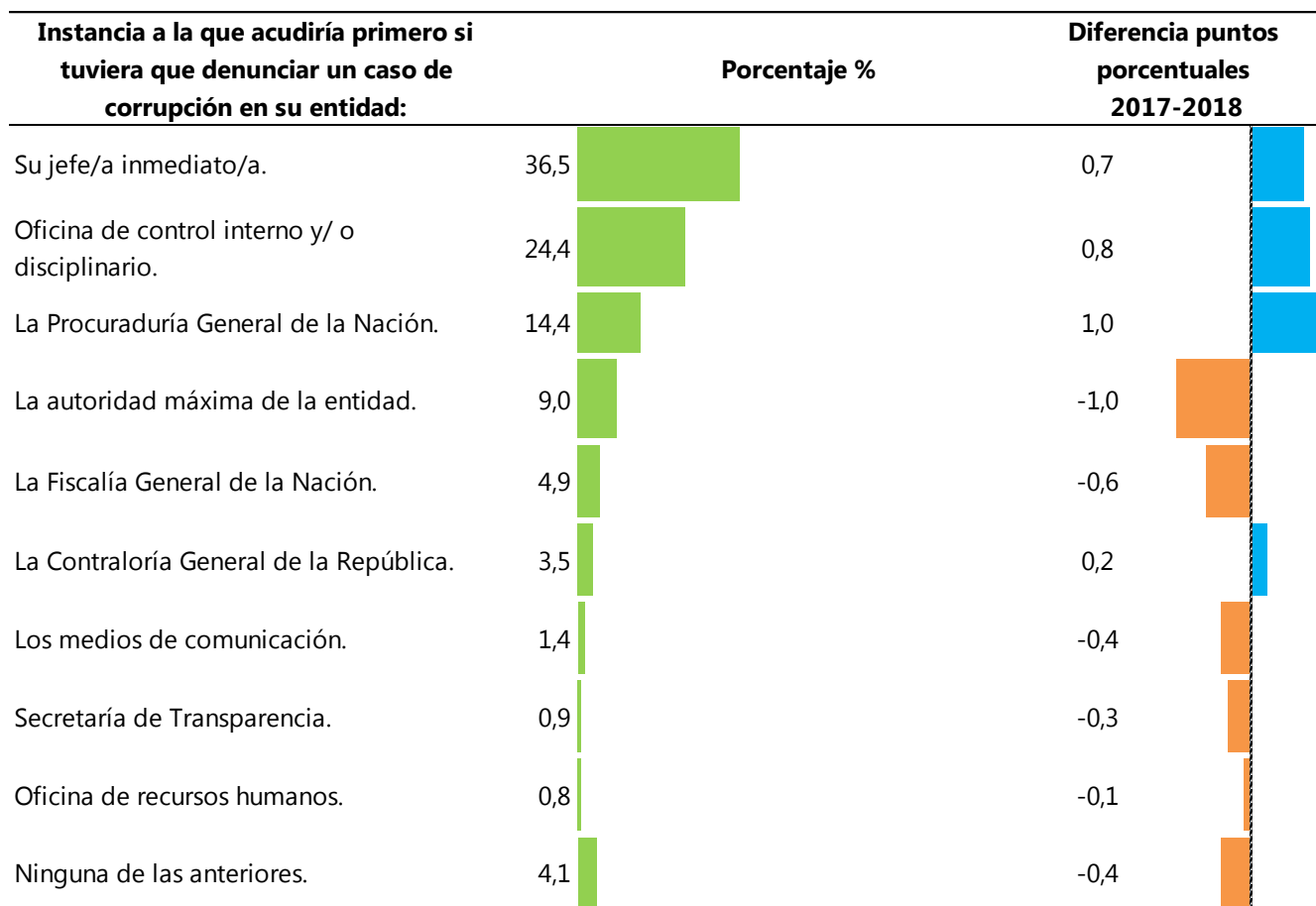
Fuente: DANE, EDI 2018.

1.5 Prevención de prácticas irregulares

En caso de tener que denunciar un acto de corrupción la primera instancia a la que acudirían los servidores públicos sería su jefe/a inmediato (36,5%) seguido de la oficina de control interno y/o disciplinario (24,4%) y la Procuraduría General de la Nación (14,4%).

Gráfico 12. Servidores que responden a la pregunta, "Si tuviera que denunciar un acto de corrupción que ocurriera en su entidad, ¿a qué instancia acudiría primero?" (Porcentaje)

**Total nacional
2018**



Fuente: DANE, EDI 2018.

Por otro lado, los servidores consideran que los factores que más pueden influir para que se presenten prácticas irregulares en la administración pública son la ausencia de valores éticos (42,8%) y la falta de controles (12,9%).

Gráfico 13. Servidores que responden a la pregunta, “¿cuál es el factor que más puede influir para que se presenten prácticas irregulares en la administración pública?” (Porcentaje)

**Total nacional
2018**

Factor que más puede influir para que se presenten prácticas irregulares en la administración pública:	Porcentaje %	Diferencia puntos porcentuales 2017-2018
Ausencia de valores éticos.	42,8	0,4
Falta de controles.	12,9	0,5
Falta de sanción.	9,4	-0,5
Bajos salarios.	9,2	-0,9
Vacíos o falta de claridad en la legislación /regulación/ procedimiento/ funciones.	6,2	0,5
Falta de transparencia y acceso a la información.	5,1	-0,2
Presión de particulares sobre los directivos de la entidad.	3,4	0,2
Presión del superior inmediato.	2,0	-0,1
Complejidad de los trámites.	1,4	-0,1
Ninguna de los anteriores.	7,6	0,1

Fuente: DANE, EDI 2018.

1.6 Planeación y presupuesto

En la encuesta se indagó por la percepción de los servidores públicos sobre aspectos relacionados con la planeación de actividades y el uso de recursos en la entidad.

Con respecto a la gestión por resultados de la entidad, 86,8% de los servidores manifestaron estar de acuerdo con que “los productos y servicios de su entidad se caracterizaron por su calidad” y el 83,4% considera que “la entidad cumplió con las principales metas establecidas”. Por su parte, el 48,2% considera que “el personal de planta fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas”.

Gráfico 14. Servidores que están de acuerdo* con los siguientes enunciados sobre la gestión por resultados de la entidad en los últimos doce meses (Porcentaje)

**Total nacional
2018**

Está de acuerdo con los siguientes enunciados sobre la gestión por resultados de la entidad en los últimos doce meses:	Porcentaje %	Diferencia puntos porcentuales 2017-2018
Los productos y servicios de la entidad se caracterizaron por su calidad.	86,8	1,2
La entidad cumplió con las principales metas establecidas.	83,4	0,6
La capacidad de la entidad para cumplir con sus metas ha mejorado.	81,6	0,5
La ciudadanía está satisfecha con los servicios y productos de la entidad.	76,9	0,7
El presupuesto fue suficiente para cumplir con las actividades planeadas.	56,3	1,6
El personal de planta fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas.	48,2	1,0

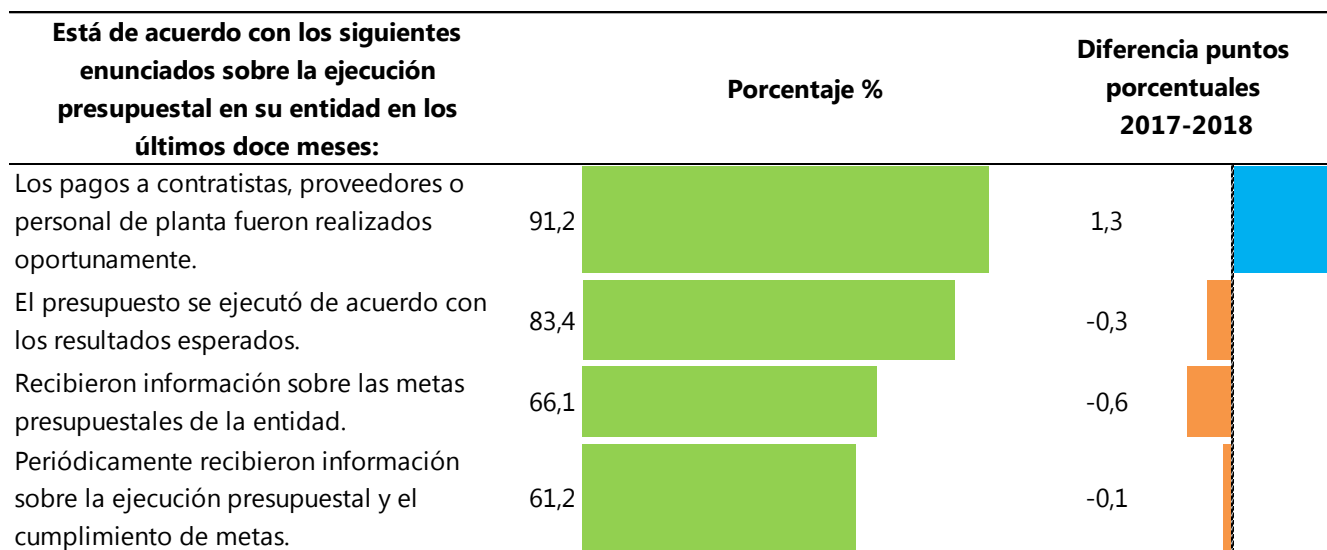
Fuente: DANE, EDI 2018.

Nota: *Se incluye respuesta “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo”.

En cuanto a la gestión presupuestal, el 91,2% de los servidores está de acuerdo con que “los pagos a contratistas, proveedores o personal de planta fueron realizados oportunamente”; el 83,4% considera que “el presupuesto se ejecutó según los resultados esperados”; el 66,1% “recibieron información sobre las metas presupuestales de la entidad” y el 61,2% “periódicamente recibieron información sobre la ejecución presupuestal y el cumplimiento de metas”.

Gráfico 15. Servidores que están de acuerdo* con cada uno de los enunciados sobre la ejecución presupuestal en su entidad en los últimos doce meses. (Porcentaje)

**Total nacional
2018**



Fuente: DANE, EDI 2018.

Nota: *Se incluye respuesta “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo”.

FICHA METODOLÓGICA

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 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.
- 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.

Tipo de investigación

Encuesta por muestreo probabilístico.

Diseño muestral

El diseño muestral propuesto para esta encuesta es doblemente estratificado y el método de selección en cada estrato es Muestreo Aleatorio Simple (MAS). Se estratifica por entidades y posteriormente por la jerarquía de cargo del servidor, con los siguientes niveles:

- Nivel 1: directivo, asesor.
- Nivel 2: profesional y técnico.
- Nivel 3: asistencial.

Población objetivo

Servidores públicos 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 que laboran en la sede principal de las corporaciones autónomas regionales y universidades públicas ubicadas en el nivel regional.

Marco estadístico

En el año 2018 el marco estadístico fue conformado por 63.012 servidores del orden nacional

Tamaño de muestra

Muestra seleccionada: 28.128 servidores públicos del orden nacional.

Muestra efectiva: 25.174 servidores públicos del orden nacional.

Método de recolección

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

Fecha de recolección

1 de octubre a 15 de diciembre de 2018.

Periodicidad de recolección

Anual

Periodo de referencia

Últimos doce meses anteriores a la fecha de diligenciamiento.

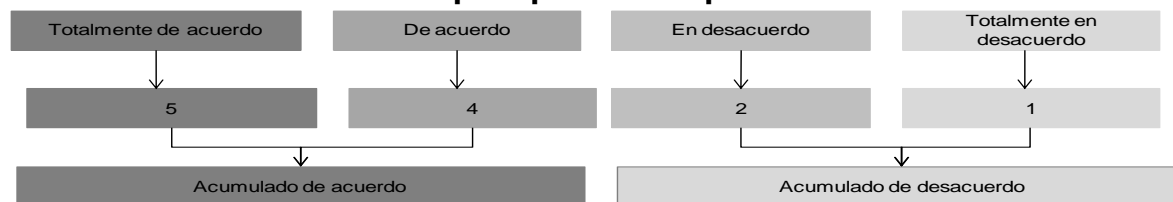
Tipos de variables

Las variables de estudio son categóricas y tienen por lo general 4 categorías. Conceptualmente no existen categorías intermedias, para que el encuestado tome una posición positiva o negativa acerca de las preguntas que se le hacen.

Presentación de resultados

En cada pregunta se indaga por el grado de acuerdo o desacuerdo frente a una afirmación. Para tal efecto cada opción de respuesta cuenta con una asociación numérica a través de la cual es posible cuantificar con un puntaje de uno a cinco las mediciones categóricas de cada variable. Posteriormente, con la asociación categórica se puede observar la distribución para cada variable así como para su acumulado, tal como se presenta en el siguiente gráfico.

Gráfico1. Asociación numérica por opción de respuesta



Fuente: DANE - EDI 2018

GLOSARIO

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.

Nivel directivo/asesor: servidores(as) con funciones de dirección, formulación de políticas institucionales, adopción de planes, programas y proyectos; o cumplen funciones de asistencia, consejería o asesoría a los empleados(as) públicos de la alta dirección. (Decreto 2489 de 2006 y Decreto 785 de 2005)

Nivel profesional/técnico: agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de conocimientos propios de cualquier carrera profesional y tecnológica; así como los que exigen el desarrollo de procesos y procedimientos de labores técnicas misionales y de apoyo. (Decreto 2489 de 2006 y Decreto 785 de 2005)

Nivel Asistencial: comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución. (Decreto 2489 de 2006 y Decreto 785 de 2005).

Prácticas irregulares: conducta en la que incurre el funcionario(a) cuando abusa de la posición que ostenta, con el fin de obtener provecho personal y/o grupal.

Proceso de rendición de cuentas al ciudadano: conjunto de normas, procedimientos, metodologías, estructuras, prácticas y resultados mediante los cuales, las entidades y los servidores públicos informan, explican y dan a conocer los resultados de su gestión a los ciudadanos.

Servidores(as) públicos de carrera: acceden por concurso a la administración pública; es decir, se enfrentan con otras personas por el cargo, y pueden ser retirados por una labor no satisfactoria, por violar el régimen disciplinario o simplemente porque el contrato llega a su término.

Servidores(as) públicos de libre nombramiento y remoción: los nombra el superior jerárquico del cargo al cual aspiran; son retirados cuando su jefe(a) inmediato, o sea el mismo que los nombró, les pide la renuncia al cargo.

Teletrabajo: forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o la prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador(a) y la empresa, sin requerirse su presencia física en un sitio específico de trabajo. (Artículo 2º de la Ley 1221 de 2008).



@DANE_Colombia



/DANEColombia



/DANEColombia



DANEColombia

Si requiere información adicional, contáctenos a través del correo
contacto@dane.gov.co

Departamento Administrativo Nacional de Estadística –DANE
Bogotá, Colombia

www.dane.gov.co