

## Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional - EDI

### 2019

**Gráfico 1. Porcentaje de servidores(as) según expectativa de permanencia en la entidad.  
Total nacional.  
2019**

<b>Pensando en su futuro laboral, ¿cuál de las siguientes frases refleja más su pensamiento sobre la entidad?</b>		<b>Porcentaje %</b>
Quisiera continuar el resto de mi carrera laboral en esta entidad.	49,4	
Quisiera permanecer en esta entidad al menos los próximos tres años.	28,5	
Quisiera dejar esta entidad en los próximos doce meses.	6,5	
Quisiera dejar esta entidad lo más pronto posible.	3,0	
Prefiero no contestar	12,5	

**Fuente:** DANE, EDI 2019.

Población de referencia: 57.138 servidores del orden nacional.

Opción de respuesta única.

- Introducción
- Principales resultados
- Ficha metodológica
- Glosario

## INTRODUCCIÓN

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

La recolección de información se realizó durante los meses de octubre a diciembre de 2019. Participaron 25.082 servidores pertenecientes a 201 organizaciones estatales del nivel central, universidades públicas y corporaciones autónomas regionales.<sup>1</sup>

En la encuesta participaron servidores públicos del orden nacional en provisionalidad, carrera administrativa y libre nombramiento y remoción; con un tiempo de servicio superior a seis meses y que laboran en la sede principal de la entidad.

Para la encuesta de 2019 se ampliaron los temas relacionados con el ambiente laboral en las organizaciones públicas, centrando la atención en temas relacionados con la visión de los servidores(as) frente a las motivaciones y expectativas en el servicio público. Igualmente, se incluyeron preguntas relacionadas con el uso de tecnologías de la información y datos en el ejercicio de las funciones públicas.

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

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

---

<sup>1</sup> 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 2019<sup>2</sup>

### 1.1 Ambiente laboral

Se indagó a los servidores públicos por su percepción sobre diferentes aspectos del ambiente laboral de las entidades en las que trabajan. A continuación, se presentan los resultados de la percepción de los servidores respecto a la labor que realizan en la entidad, sus motivaciones para permanecer en ella, la vinculación del personal y los incentivos laborales ofrecidos.

Sobre las actividades que los servidores realizan en sus entidades, un 93,0% estuvo de acuerdo con que *tuvo las competencias necesarias para cumplir con su trabajo*. Un 89,4% consideró que *correspondieron con las funciones a su cargo* y 87,1% manifestó que *contribuyeron a su crecimiento profesional*. Con lo que menos estuvieron de acuerdo es con la afirmación *recibí la capacitación necesaria para hacer mi trabajo efectivamente* (72,4%).

**Gráfico 2. Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo\* con los siguientes enunciados sobre las actividades que realizó en la entidad en los últimos doce meses.**

**Total nacional.**

**2019**

Pensando en las actividades que realiza en su trabajo, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?	Porcentaje %	IC (+ -)
Tuve las competencias necesarias para cumplir con mi trabajo efectivamente.	93,0	0,3
Correspondieron con las funciones de mi cargo.	89,4	0,4
Contribuyeron a mi crecimiento profesional.	87,1	0,4
Estimularon mi capacidad de innovación.	77,4	0,5
Me sentí conforme con la carga laboral asignada.	74,6	0,5
Recibí la capacitación necesaria para hacer mi trabajo efectivamente.	72,4	0,5

**Fuente:** DANE, EDI 2019.

Población de referencia: 57.138 servidores del orden nacional.

\* Se incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo.

<sup>2</sup> 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.

El 91,9% de los servidores responden estar de acuerdo con la afirmación “recomendaría esta entidad como un buen lugar para trabajar”. La *Organización Electoral* es el sector en donde más servidores están de acuerdo con esta afirmación (95,6%); mientras que el sector *Deporte* registra el menor porcentaje de acuerdo (80,7%), registrando la mayor variación porcentual frente al resultado de 2018 (-9,3 puntos porcentuales).

**Gráfico 3. Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo\* con el enunciado, “recomendaría su entidad como un buen lugar para trabajar” por sector administrativo.**

**Total nacional y sectores administrativos  
2019**

Porcentaje de servidores que recomendarían su entidad como un buen lugar para trabajar.	Porcentaje %	IC (+-)	Diferencia puntos porcentuales
Organización Electoral	95,6	2,1	0,4
Comercio Industria y Turismo	95,4	0,9	-1,1
Función Pública	95,2	1,4	4,8 **
Organismos de Control	95,2	1,2	2,0
Entes universitarios autónomos	95,1	0,6	1,2
Organismos Autónomos	95,1	2,0	2,3 **
Hacienda y Crédito Público	94,4	0,9	0,8
Planeación	94,1	1,5	1,3
Ciencia y Tecnología	94,1	0,0	1,9 **
Minas y Energía	93,8	1,4	-1,3
Rama Judicial	92,9	1,3	-0,2
Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	92,7	1,8	-1,8 **
Defensa Nacional	92,1	0,9	-1,7
<b>Total Nacional</b>	<b>91,9</b>	<b>0,3</b>	<b>-0,1 **</b>
Trabajo	91,7	1,9	0,7 **
Corporaciones autónomas regionales	91,7	0,5	-1,7
Transporte	90,6	1,3	0,0
Salud y Protección Social	90,5	1,3	-0,7
Presidencia de la República	89,6	1,8	1,1 **
Relaciones Exteriores	89,1	2,5	-2,9 **
Rama Legislativa	88,5	2,5	-3,1
Vivienda, Ciudad y Territorio	87,0	2,3	-1,3 **
Agricultura y Desarrollo Rural	86,7	1,4	0,2
Educación Nacional	86,6	1,4	-2,2
Cultura	85,4	1,9	0,1 **
Interior	85,1	2,1	-1,5
Ambiente y Desarrollo Sostenible	84,0	2,3	-0,4
Justicia y del Derecho	83,6	1,8	1,9 **
Estadísticas	83,3	3,0	-2,4 **
Inclusión Social y Reconciliación	81,4	2,4	2,0
Deporte	80,7	3,6	-9,3

**Fuente:** DANE, EDI 2019.

Población de referencia: 57.138 servidores del orden nacional.

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

\*\* Variación estadísticamente no significativa.

Con respecto a las razones que tienen los servidores para permanecer en sus entidades, la mayoría respondieron hacerlo por la *estabilidad laboral* (51,8%), seguido por la *vocación por el servicio público* (19,0%). Entre las razones que menos los motivan para permanecer en la entidad está la *asignación salarial* (3,9%), y los *incentivos y reconocimientos laborales* (1,9%).

**Gráfico 4. Porcentaje de servidores(as) según razón por la cual quisieran permanecer en la entidad.**

**Total nacional  
2019**

¿Cuál es la principal razón por la cual usted quisiera permanecer en su entidad? *	Porcentaje %	IC (+-)
Estabilidad laboral.	51,8	0,6
Vocación por el servicio público.	19,0	0,5
Posibilidades de obtener experiencia.	8,1	0,3
Posibilidad de conciliar la vida familiar y laboral.	7,2	0,3
Perspectivas de ascenso.	5,0	0,3
Asignación salarial.	3,9	0,3
Incentivos y reconocimientos laborales.	1,9	0,2
Ninguna de las anteriores.	3,2	0,2

**Fuente:** DANE, EDI 2019.

Población de referencia: 57.138 servidores del orden nacional.

\* Opción de respuesta única.

Frente a la remuneración que reciben por su labor en la entidad, 63,3% de los servidores consideraron que es *suficiente para mantener su hogar* y 57,7% manifestó estar *satisfecho con su remuneración*. El 27,2% estuvo de acuerdo con que su remuneración aumenta *en la medida en que tiene más años de experiencia* y 24,5% que aumenta *si logra un buen desempeño laboral*. (Gráfico 5)

**Gráfico 5. Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo\* con los siguientes enunciados sobre su remuneración.**

**Total nacional  
2019**

¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones sobre su remuneración?	Porcentaje %	IC (+-)
Mi remuneración es suficiente para mantener mi hogar.	63,3	0,5
Estoy satisfecho/a con mi remuneración.	57,7	0,6
Mi remuneración es equivalente a la de colegas desempeñando una labor similar.	46,9	0,6
Me sería fácil conseguir un trabajo en el sector privado que pague mejor que mi empleo actual.	33,9	0,6
Mi remuneración aumenta en la medida que tengo más años de experiencia.	27,2	0,5
Mi remuneración aumenta si logro un buen desempeño laboral.	24,5	0,5

**Fuente:** DANE, EDI 2019.

Población de referencia: 57.138 servidores del orden nacional.

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

Al preguntarle a los servidores sobre qué tan importantes creen que son algunos criterios para ascender a un mejor cargo en su entidad, el 86,2% consideró que *su formación académica* es el criterio más importante; seguido del *desempeño laboral en el cargo actual* (82,3%). Al indagar por criterios relacionados con acudir a otros actores para lograr un ascenso, 27,4% de los servidores manifestó que es importante la *ayuda de familiares, amigos u otros contactos personales dentro del sector público*; igualmente, *la ayuda de un político o alguien con vínculos políticos* (23,4%). (Gráfico 6)

**Gráfico 6. Porcentaje de servidores(as) que consideran importantes\* los siguientes criterios para ascender a un mejor cargo.**

**Total nacional  
2019**

Pensando en el desarrollo futuro de su carrera en el sector público, ¿qué tan importante cree usted que serán los siguientes criterios para ascender a un mejor cargo?	Porcentaje %	IC (+-)
Su formación académica.	86,2	0,4
Desempeño laboral en su cargo actual.	82,3	0,5
Años de experiencia en el sector público.	76,1	0,5
Ayuda de familiares, amigos u otros contactos personales dentro del sector público.	27,4	0,5
Ayuda de un político o de alguien con vínculos políticos.	23,4	0,5

Fuente: DANE, EDI 2019.

Población de referencia: 57.138 servidores del orden nacional.

Nota. \*Se incluye respuesta "Muy importante" e "importante".

En cuanto a la expectativa que tienen los servidores de permanecer en su entidad, 49,4% del total nacional *quisiera continuar el resto de su carrera laboral en esta entidad*. Esta expectativa la compartieron el 42,8% de los servidores del nivel directivo/asesor, 48,7% del nivel profesional/técnico y 57,3% de los servidores del nivel asistencial.

**Tabla 1. Porcentaje de servidores(as) según expectativa de permanencia en la entidad por nivel jerárquico**

**Total nacional  
2019**

Expectativa laboral según nivel jerárquico*	Total Nacional	IC (+-)	Directivo/Asesor	IC (+-)	Profesional/Técnico	IC (+-)	Asistencial	IC (+-)
	%		%		%		%	
Quisiera dejar esta entidad lo más pronto posible.	3,0	1,6	2,2	0,4	3,2	0,2	2,7	0,4
Quisiera dejar esta entidad en los próximos doce meses.	6,5	1,6	6,8	0,7	7,0	0,3	4,5	0,5
Quisiera permanecer en esta entidad al menos los próximos tres años.	28,5	0,7	39,7	1,6	28,4	0,7	20,6	1,1
Quisiera continuar el resto de mi carrera laboral en esta entidad.	49,4	0,4	42,8	1,6	48,7	0,8	57,3	1,3
Prefiero no contestar	12,5	0,9	8,4	0,9	12,7	0,5	14,9	0,9
<b>Total</b>	<b>100</b>		<b>100</b>		<b>100</b>		<b>100</b>	

Fuente: DANE, EDI 2019.

Población de referencia: 57.138 servidores del orden nacional.

Nota. Opción de respuesta única.

## 1.2 Administración de recursos

Con respecto a la percepción de los servidores frente a la disponibilidad de los recursos en su entidad, el 87,2% estuvo de acuerdo con la afirmación *conté con la información necesaria para desempeñar mi trabajo* y el 85,2% estuvo de acuerdo con *los espacios de trabajo fueron suficientes para desempeñar las labores asignadas*. La afirmación *las instalaciones contaron con facilidades para personas en situación de discapacidad, mujeres gestantes y/o adultos mayores*, registró el menor porcentaje de acuerdo entre los servidores con 72,0%, con una disminución de 4,3 puntos porcentuales frente a 2018.

**Gráfico 7. 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  
2019**

Durante los últimos doce meses, está de acuerdo con las siguientes afirmaciones:	Porcentaje %	IC (+-)	Diferencia puntos porcentuales 2018-2019
Conté con la información necesaria para desempeñar mi trabajo.	87,2	0,4	-0,8
Los espacios de trabajo fueron suficientes para desempeñar las labores asignadas.	85,2	0,4	1,2
El suministro de implementos de trabajo fue suficiente para cumplir con las labores asignadas.	83,5	0,4	2,3
Las tecnologías de información y comunicación de su entidad fueron adecuadas para las tareas encomendadas.	81,3	0,5	-0,2 **
Se realizaron oportunamente las actividades de mantenimiento que fueron necesarias.	73,4	0,5	
Las instalaciones contaron con facilidades para personas en situación de discapacidad, mujeres gestantes y/o adultos mayores.	72,0	0,5	-4,3

**Fuente:** DANE, EDI 2019.

Población de referencia: 57.138 servidores del orden nacional.

Nota 1. Sin valor para diferencia en puntos porcentuales en las variables nuevas de 2019.

\*Se incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo.

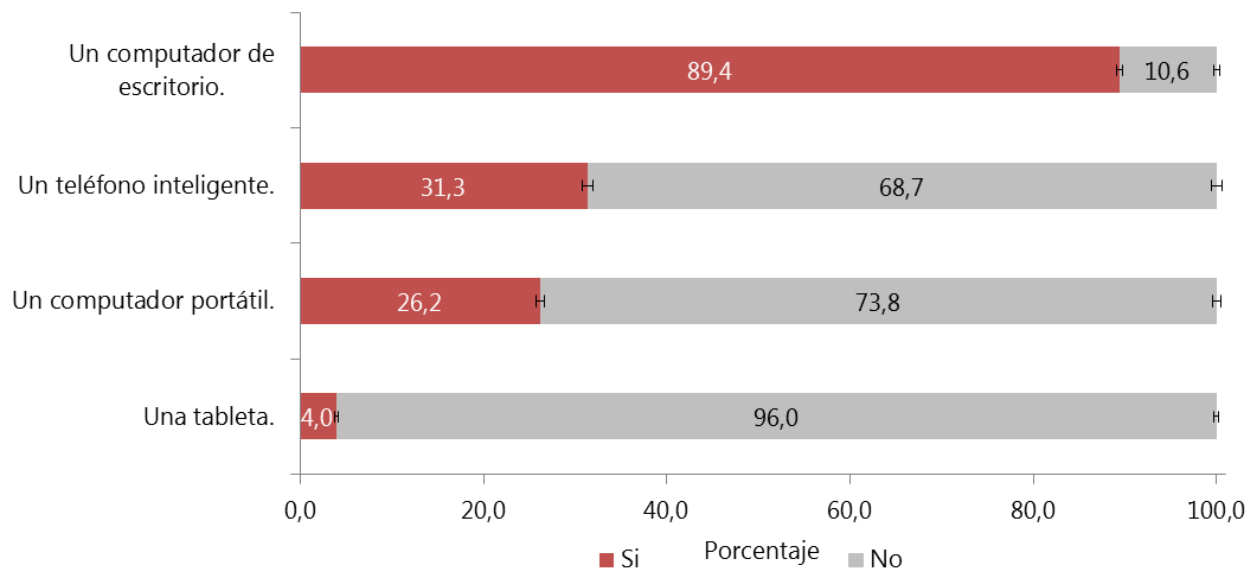
\*\* Variación estadísticamente no significativa.



En cuanto al uso de implementos tecnológicos para el desempeño de sus funciones, el 89,4% utilizó un computador de escritorio en su trabajo, 31,3% un teléfono inteligente, 26,2% un computador portátil y 4,0% una tableta.

**Gráfico 8. Porcentaje de servidores(as) que utilizó alguna de los siguientes implementos tecnológicos en el desempeño de sus funciones.**

**Total nacional  
2019**



**Fuente:** DANE, EDI 2019.

Población de referencia: 57.138 servidores del orden nacional.

**Pregunta:** Para desempeñar sus funciones, en su trabajo actual utiliza...

A los servidores que manifestaron utilizar en su trabajo alguno de los anteriores implementos tecnológicos, se les preguntó por el nivel de uso de computador que necesitan para desempeñar sus funciones. El 58,3% consideró necesario un nivel intermedio de uso del computador, 23,9% un nivel básico y 17,8% un nivel avanzado. (Gráfico 9)

**Gráfico 9. Porcentaje de servidores(as) según nivel de uso del computador necesario para desempeñar sus funciones.**

**Total nacional  
2019**

¿Qué nivel de uso del computador es necesario para realizar su trabajo actual?*	Porcentaje %	IC (+-)
INTERMEDIO, por ejemplo, elaborar documentos con procesadores de textos, utilizar fórmulas matemáticas en hojas de cálculo, crear presentaciones, o administrar redes sociales.	58,3	0,6
BÁSICO, por ejemplo, usar el computador para labores rutinarias normales como copiar o mover archivos/carpetas; buscar información en internet, ingresar datos o enviar y recibir correos electrónicos.	23,9	0,5
AVANZADO, por ejemplo, desarrollar software, usar lenguajes de programación, usar software especializado, administrar bases de datos o mantener una red computacional compleja.	17,8	0,5

**Fuente:** DANE, EDI 2019.

Población de referencia: 56.229 servidores del orden nacional.

\*Opción de respuesta única.

Al indagar por la percepción de los servidores sobre el avance de las tecnologías de la información y las comunicaciones en su entidad, 83,4% estuvo de acuerdo con que *puede cambiar sustancialmente su trabajo*, 32,3% consideró que *puede eliminar empleos en su entidad*, y 12,9% manifestó estar de acuerdo con que *puede eliminar su puesto de trabajo*.

**Gráfico 10. Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo\* con cada una de las siguientes afirmaciones sobre el avance de las TIC en el trabajo.**

**Total nacional  
2019**

Pensando en las tecnologías de información y comunicaciones (TIC) ¿Qué tan de acuerdo está con las siguientes afirmaciones?	Porcentaje %	IC (+-)
El avance de las TIC en mi entidad puede cambiar sustancialmente mi trabajo.	83,4	0,4
El avance de las TIC puede eliminar empleos en mi entidad.	32,3	0,6
El avance de las TIC en mi entidad puede eliminar mi puesto de trabajo.	12,9	0,4

**Fuente:** DANE, EDI 2019.

Población de referencia: 57.138 servidores del orden nacional.

\* Se incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo.

En cuanto a la relevancia que tiene en las entidades el uso y análisis de datos, 65,1% de los servidores consideraron que es *totalmente relevante*; mientras que, el 1,7% consideró que su uso es *nada relevante* para su entidad.

**Gráfico 11. Porcentaje de servidores(as) según relevancia del uso y análisis de datos en la entidad.**  
**Total nacional**  
**2019**

¿Qué tan relevante es actualmente el uso y análisis de datos para su entidad?*	Porcentaje %	IC (+-)
Totalmente relevante: utilizado por la mayoría de las personas de la entidad.	65,1	0,6
Algo relevante: utilizado por aproximadamente la mitad de la entidad.	16,5	0,4
Poco relevante: utilizado por una minoría de la entidad.	6,1	0,3
Nada relevante: no se utiliza en la entidad.	1,7	0,3
No tiene conocimiento.	10,5	0,1

**Fuente:** DANE, EDI 2019.

Población de referencia: 57.138 servidores del orden nacional.

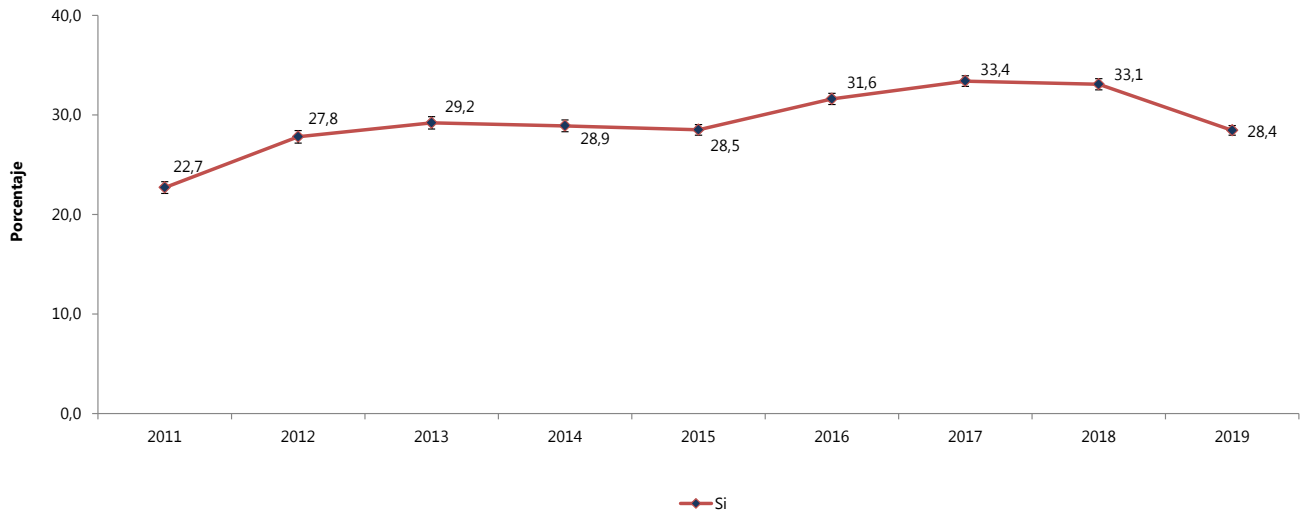
\*Opción de respuesta única.

### 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 2019, 28,4% de los servidores conocieron o participaron en alguna acción de rendición de cuentas de su entidad en los últimos 12 meses. (Gráfico 12)

**Gráfico 12. Porcentaje de servidores(as) que conocieron o participaron en alguna acción de rendición de cuentas de su entidad, en los últimos doce meses.**

**Total nacional  
2011-2019**



**Fuente:** DANE, EDI 2011 - 2019.

Población de referencia: 57.138 servidores del orden nacional.

Nota 1. La pregunta tiene las opciones de respuesta "Sí", "No". Los resultados muestran para la opción de respuesta "Sí".

En 2019, las *Corporaciones Autónomas Regionales* y el sector *Educación* fueron los sectores administrativos donde más servidores informaron conocer o haber participado en alguna acción de rendición de cuentas en su entidad con un 49,3% y 42,8%, respectivamente. Por el contrario, los menores porcentajes de respuestas afirmativas se encuentran en los *Organismos Autónomos* (15,4%) y la *Rama Judicial* (15,1%). (Gráfico 13)

**Gráfico 13. Porcentaje de servidores(as) que conocieron o participaron en alguna acción de rendición de cuentas de su entidad, en los últimos doce meses, por sector administrativo.**

**Total nacional y sectores administrativos  
2019**

Porcentaje de servidores según sí conocieron o participaron en alguna acción de rendición de cuentas de su entidad por sector administrativo	Porcentaje %	IC (+-)	Diferencia puntos porcentuales 2018-2019
Corporaciones Autónomas Regionales	49,3	0,6	1,2 **
Educación	42,8	0,5	-6,2
Entes Universitarios Autónomos	42,5	0,4	-4,9
Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	41,9	0,3	-19,6
Deportes	41,3	0,2	2,5 **
Ciencia y Tecnología	39,6	0,1	1,5 **
Función Pública	36,2	0,0	-13,6
Agricultura y Desarrollo Rural	35,4	-0,1	-3,8
Ambiente y Desarrollo Sostenible	35,4	-0,2	-6,7
Salud y Protección Social	34,8	-0,3	-1,1 **
Presidencia de la República	34,8	-0,5	-6,4
Rama Legislativa	32,1	-0,6	1,2 **
Justicia y del Derecho	31,3	-0,7	-6,4
Cultura	31,2	-0,8	-16,3
Inclusión Social y Reconciliación	30,8	-0,9	-3,4 **
Planeación	30,5	-1,0	-6,6
<b>Total Nacional</b>	<b>28,4</b>	<b>-1,1</b>	<b>-4,6</b>
Organismos de Control	28,2	-1,3	-8,8
Vivienda, Ciudad y Territorio	27,7	-1,4	-13,5
Comercio Industria y Turismo	27,5	-1,5	-5,7
Hacienda y Crédito Público	26,5	-1,6	-3,6
Trabajo	23,9	-1,7	-7,4
Transporte	23,8	-1,8	2,0 **
Estadísticas	23,0	-1,9	2,6 **
Defensa Nacional	22,9	-2,0	-6,2
Interior	21,2	-2,2	-2,7 **
Relaciones Exteriores	20,7	-2,3	-17,0
Minas y Energía	19,8	-2,4	-1,9 **
Organización Electoral	18,9	-2,5	-8,8
Organismos Autónomos	15,4	-2,6	0,6 **
Rama Judicial	15,1	-2,7	-6,3

**Fuente:** DANE, EDI - 2019.

Población de referencia: 57.138 servidores del orden nacional.

Nota 1. La pregunta tiene las opciones de respuesta "Sí", "No". Los resultados muestran para la opción de respuesta "Sí".

\*\* Variación estadísticamente no significativa.

## 1.4 Servicio al ciudadano

En 2019, los servidores afirmaron que el canal de atención preferido por la ciudadanía que acude a sus entidades, para realizar un trámite o solicitar un servicio, son las *oficinas o puntos de atención presencial* (40,5%), seguido del *sitio web de las entidades* (31,7%).

**Gráfico 14. Porcentaje de servidores según el canal de atención que consideran es el preferido por la ciudadanía al momento de realizar un trámite o solicitar un servicio en su entidad.**

**Total nacional  
2019**

Canal de atención preferido por la ciudadanía al momento de realizar un trámite o solicitar un servicio en su entidad.*	Porcentaje %	IC (+ -)	Diferencia puntos porcentuales 2018-2019
Oficinas o puntos de atención presencial.	40,5	0,6	-1,8
Sitio web de la entidad (Internet).	31,7	0,6	-0,2 **
Correo electrónico.	14,3	0,4	3,1
Línea telefónica de atención.	9,0	0,3	-0,7
Correo postal-cartas.	2,5	0,2	-0,3
Aplicación móvil (App)	1,9	0,2	-0,9

**Fuente:** DANE, EDI 2019.

\* Opción de respuesta única.

\*\* Variación estadísticamente no significativa.

## 1.5 Prevención de prácticas irregulares<sup>3</sup>

Se indagó a los servidores por el factor que más puede influir para que se presenten prácticas irregulares en la administración pública. En su opinión, los principales factores son la *ausencia de valores éticos* (39,7%) y la *falta de controles* (13,7%). (Gráfico15)

<sup>3</sup> 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.

**Gráfico 15. 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  
2019**

Factor que más puede influir para que se presenten prácticas irregulares en la administración pública:*	Porcentaje %	IC (+-)	Diferencia puntos porcentuales 2018-2019
Ausencia de valores éticos.	39,7	0,6	-3,1 **
Falta de controles.	13,7	0,4	0,8
Bajos salarios.	9,7	0,4	0,5
Falta de sanción.	7,8	0,3	-1,6
Vacíos o falta de claridad en la legislación /regulación/ procedimiento/ funciones.	6,1	0,3	-0,1 **
Falta de transparencia y acceso a la información.	5,5	0,3	0,4 **
Presión de particulares sobre los directivos de la entidad.	4,4	0,2	1,0
Presión del superior inmediato.	2,2	0,2	0,2 **
Complejidad de los trámites.	1,6	0,2	0,2 **
Ninguna de los anteriores.	9,4	0,4	1,8

**Fuente:** DANE, EDI 2019.

Población de referencia: 57.138 servidores del orden nacional.

\* Opción de respuesta única.

\*\* Variación estadísticamente no significativa.

Para 2019, 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* (42,3%) seguido de la *oficina de control interno* (13,9%) y la *Procuraduría General de la Nación* (12,0%). (Gráfico 16)

**Gráfico 16. 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  
2019**

Instancia a la que acudiría primero si tuviera que denunciar un caso de corrupción en su entidad:*	Porcentaje %	IC (+-)	Diferencia puntos porcentuales 2018-2019
Su jefe/a inmediato/a.	42,3	0,6	5,8
Oficina de control interno.	13,9	0,4	
La Procuraduría General de la Nación.	12,0	0,4	-2,4
Oficina de control interno disciplinario.	11,5	0,4	
La autoridad máxima de la entidad.	7,3	0,2	-1,7
La Fiscalía General de la Nación.	3,3	0,2	-1,6
La Contraloría General de la República.	2,4	0,2	-1,1
Los medios de comunicación.	1,2	0,1	-0,2 **
Oficina de talento humano.	0,9	0,1	0,1 **
Secretaría de Transparencia.	0,9	0,1	0,0
Ninguna de las anteriores.	4,3	0,2	0,2 **

**Fuente:** DANE, EDI 2019.

Población de referencia: 57.138 servidores del orden nacional.

\* Opción de respuesta única.

\*\* Variación estadísticamente no significativa.

Nota. Sin valor para diferencia en puntos porcentuales en las variables nuevas de 2019.



## 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 es doblemente estratificado y el método de selección en cada estrato es Muestreo Aleatorio Simple (MAS), usando el método de coordinado negativo. 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 2019 el marco estadístico fue conformado por 58.598 servidores del orden nacional

**Tamaño de muestra**

Muestra seleccionada: 26.349 servidores públicos del orden nacional.

Muestra efectiva: 25.082 servidores públicos del orden nacional.

Cobertura: 95,2%

**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 2019.

**Periodicidad de recolección**

Anual

**Periodo de referencia**

Últimos doce meses anteriores a la fecha de diligenciamiento.

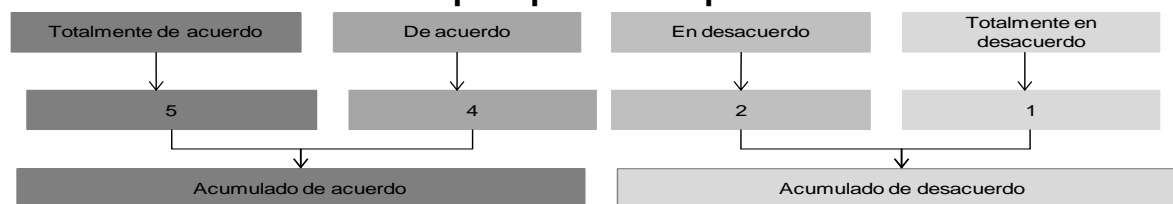
### Tipos de variables

Las variables de estudio son categóricas y tienen por lo general 5 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 2019

---

## 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](mailto:contacto@dane.gov.co)

Departamento Administrativo Nacional de Estadística –DANE  
Bogotá, Colombia

[www.dane.gov.co](http://www.dane.gov.co)