

Departamento  
Administrativo  
Nacional de  
Estadística




Diseño  
DSO

Dirección de Metodología y Producción Estadística / DIMPE

FICHA METODOLÓGICA ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

Feb/2020

	<b>FICHAMETODOLÓGICAENCUESTASOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL</b>	<b>CÓDIGO: DSO-EDI-FME-001</b> <b>VERSIÓN: 10</b> <b>FECHA: 24/Feb/2020</b>
PROCESO: PROCESOS MISIONALES		OPERACIÓN O INVESTIGACIÓN ESTADÍSTICA: EDI - ENCUESTA DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

CRITERIO	DESCRIPCIÓN
<b>NOMBRE DE OPERACIÓN ESTADÍSTICA</b>	Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional
<b>SIGLA DE LA OPERACIÓN ESTADÍSTICA</b>	EDI
<b>ANTECEDENTES</b>	<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 Mundial <sup>1</sup> 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 y anticorrupción.</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> <hr/> <p><sup>1</sup>Se 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</p>

	performance". Policy Research Working Paper No. 2427, World Bank, Washington D.C.
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	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.
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<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 través del tiempo.</p>
<b>ALCANCE TEMÁTICO</b>	Información sobre ambiente y desempeño institucional de las entidades públicas del orden nacional, se aproxima a una medición de la gobernanza (reglas de juego dentro de un sistema social) y gobernabilidad (capacidades de los actores sociales) 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.
<b>CONCEPTOS BÁSICOS</b>	<p><b>Ambiente Institucional:</b> disposición de la entidad para seguir reglas, ejecutar políticas y administrar recursos.</p> <p><b>Desempeño Institucional:</b> capacidad de una entidad pública para emprender procesos de generación de resultados, rendición de cuentas y promoción del bienestar laboral.</p> <p><b>Servidor(a) público(a):</b> son las 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><b>Prácticas irregulares:</b> 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>
<b>FUENTE DE DATOS (Tipo de Operación)</b>	Encuesta por muestreo probabilístico.
<b>VARIABLES</b>	<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 institucional, tiempo de servicio en la entidad, edad, sexo.</p>
<b>INDICADORES</b>	<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 le 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"> <li>• Porcentaje de servidores por sexo, tiempo de servicio, nivel jerárquico y sector administrativo según motivaciones para permanecer en su entidad.</li> <li>• Porcentaje de servidores por sexo, tiempo de servicio, nivel jerárquico y sector administrativo según si recomendarían su entidad como un buen lugar para trabajar.</li> <li>• Porcentaje de servidores por sexo, tiempo de servicio, nivel jerárquico y sector administrativo según si conocieron o participaron en acciones de rendición de cuentas.</li> <li>• 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.</li> <li>• 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.</li> <li>• Indicador de ambiente institucional y tres indicadores asociados (Credibilidad en las reglas, credibilidad en las políticas, suficiencia de recursos y previsibilidad).</li> <li>• Indicador de desempeño institucional y cuatro indicadores asociados (Gestión por resultados, rendición de cuentas, bienestar laboral y prevención de prácticas irregulares).</li> </ul>
<b>PARÁMETROS A ESTIMAR O CALCULAR</b>	<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>
<b>NOMENCLATURAS Y CLASIFICACIONES</b>	<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 y clasificación y el manual de funciones de los empleos de las entidades del orden nacional, establecido mediante el Decreto 770 de 2005.</p>

	La codificación numérica de las entidades del orden nacional empleada en la base anonimizada corresponde al Código Único Institucional – CUIN -, codificación establecida por la Contaduría General de la Nación mediante Resolución 767 de 2013.
<b>UNIVERSO DE ESTUDIO</b>	Servidores(as) públicos(as) pertenecientes al nivel central de las entidades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial; organismos de control; organismos autónomos; universidades públicas; organización electoral; y corporaciones autónomas regionales.
<b>POBLACIÓN OBJETIVO</b>	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, universidades públicas, ubicadas en el nivel regional.
<b>UNIDADES ESTADÍSTICA DE OBSERVACIÓN, MUESTREO Y ANÁLISIS</b>	<p><i>Unidad de observación:</i> son las y los servidores públicos (libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y provisionales), 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><i>Unidad de muestreo:</i> servidores(as) públicos(as) que pertenecen a las entidades objeto de estudio.</p> <p><i>Unidad de análisis:</i> la entidad pública y el total nacional. Adicionalmente, se producen resultados por sector institucional según la estructura del Estado en Colombia.</p>
<b>MARCO ESTADÍSTICO</b>	Construido anualmente mediante la información enviada por la oficina de talento humano de cada una de las entidades participantes con la nómina de servidores(as) vigente.
<b>FUENTES DE INFORMACIÓN PRIMARIA Y/O SECUNDARIA</b>	Entidades del orden nacional.
<b>DISEÑO MUESTRAL</b>	<p>El diseño muestral propuesto para esta encuesta es doblemente estratificado y el método de selección en cada estrato es Muestreo Aleatorio Simple (MAS). 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"> <li>• Nivel 1: directivo, asesor.</li> <li>• Nivel 2: profesional y técnico.</li> <li>• Nivel 3: asistencial.</li> </ul> <p>La estratificación busca garantizar que los resultados tomen en cuenta el punto de vista de cada nivel 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>
<b>TAMAÑO DE MUESTRA</b>	<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 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><tr><th>ANO</th><th>Muestra seleccionada*</th><th>Muestra efectiva*</th><th>% de cobertura</th></tr><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></table> <p>* Número de servidores(as) públicos(as).</p>	ANO	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
ANO	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																																																														
PRECISIÓN REQUERIDA	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	Cada año se solicita a la oficina de talento humano 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.																																																																
COBERTURA GEOGRÁFICA	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.  • Entidades del orden nacional con sede central en Bogotá. • Corporaciones Autónomas del nivel regional. • Universidades públicas.																																																																
PERIODO DE REFERENCIA	Últimos doce meses inmediatamente anteriores al mes en que se diligencia la encuesta.																																																																
PERIODO DE RECOLECCIÓN	Mes y medio. La encuesta se realiza en el segundo semestre del año.																																																																
PERIODICIDAD DE RECOLECCIÓN	Anual.																																																																
MÉTODO DE RECOLECCIÓN	La recolección de la encuesta se realiza mediante dos métodos:  • Auto diligenciamiento de un formulario electrónico a través del sitio web del DANE. • Auto diligenciamiento a través de formulario físico.																																																																
DESAGREGACIÓN DE RESULTADOS	<i>Desagregación geográfica:</i> por entidad y total nacional.  <i>Desagregación temática:</i> por sector institucional, sexo, nivel jerárquico y tiempo de servicio en la entidad.																																																																
FRECUENCIA DE ENTREGA DE RESULTADOS	Anual.																																																																
AÑOS Y PERIODOS DISPONIBLES	<i>Macrodatos</i>  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.  <i>Microdatos anonimizados</i>  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.  <i>Metadato</i>  Metodología Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI Cuestionario Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI																																																																
MEDIOS DE DIFUSIÓN	Los resultados están disponibles en el sitio web del DANE, <a href="http://www.dane.gov.co">www.dane.gov.co</a> en el vínculo estadísticas por tema/ Gobierno/ <a href="#">Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional- EDI</a> .																																																																

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/Ago/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.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
<b>Nombre:</b> Jairo David Arias Gonzalez <b>Cargo:</b> Profesional Especializado <b>Fecha:</b> 21/Feb/2020	<b>Nombre:</b> Lina Adelaida Barrios Bohorquez <b>Cargo:</b> Profesional Especializado <b>Fecha:</b> 21/Feb/2020  <b>Nombre:</b> Juan Fernando Plazas <b>Cargo:</b> Profesional Especializado <b>Fecha:</b> 21/Feb/2020	<b>Nombre:</b> Andres Mauricio Clavijo Abril <b>Cargo:</b> Director Técnico <b>Fecha:</b> 24/Feb/2020

Si este documento es impreso se considera copia no controlada