




**REGISTRADURÍA
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

INFORME EJECUTIVO


**ANÁLISIS ENCUESTA DE PERCEPCIÓN ÉTICA
2017**

Bogotá. D.C. 11 de Diciembre de 2017

 REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO	ASFL01
	FORMATO	INFORME	VERSIÓN	0

Contenido

1.	APLICACIÓN DE LA ENCUESTA DE PERCEPCIÓN ÉTICA	3
1.1.	Instrumento.....	3
1.2.	Determinación de la muestra poblacional	3
2.	Valoración de las Franjas Cromáticas	4
3.	PRESENTACIÓN POR CATEGORÍAS Y POR NIVELES DEL CARGO	5
4.	ANÁLISIS GENERAL.....	7
5.	PRESENTACIÓN DE REACTIVOS POR CATEGORÍAS Y POR NIVELES DEL CARGO	7
6.	ANÁLISIS COMPARATIVO	11
7.	COMENTARIOS RELACIONADOS CON LA DIFERENCIA RESPECTO A LA CALIFICACIÓN ESPERADA.....	12
8.	ANÁLISIS DE LOS REACTIVOS VS. CORRELACIÓN	13
9.	CALIFICACIONES MÁS BAJAS SEGUN CORRELACIÓN.....	16
10.	INDICADORES DE GESTIÓN ÉTICA	18
11.	CONCLUSIONES DESDE LA COMPARACION CON EL PUNTAJE DE CORRELACION	19
12.	PARTICIPACIÓN POR ENCUESTAS REALIZADAS	21
13.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	21
14.	AGRADECIMIENTOS.....	22

 REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO	ASFL01
	FORMATO	INFORME	VERSIÓN	0

1. APLICACIÓN DE LA ENCUESTA DE PERCEPCIÓN ÉTICA

El Comité de Gestión Ética aprobó el 6 de marzo de 2017, el plan de acción presentado por el Grupo de Gestión Ética, donde, en sus actividades, contenía la realización de la II encuesta de percepción ética que permitiera conocer un diagnóstico y línea de base de comparación para direccionar posteriormente, las estrategias de gestión.

Esta encuesta se llevó a cabo gracias al apoyo irrestricto de la Oficina de Comunicación y Prensa, donde se realizaron todas las gestiones necesarias para parametrizar, diseñar, publicar en la web y consolidar posteriormente por parte de los gestores los resultados de la misma en cuadro Excel.

1.1. Instrumento

El instrumento utilizado en la recolección de la información necesaria para elaborar el diagnóstico y denominado "Instrumento de Percepción de la Gestión Ética", correspondió nuevamente al definido por la USAID como Modelo de Gestión Ética para las Entidades del Estado. Está integrado por un formulario de tres páginas, estructurado en torno a nueve categorías de análisis, cada una de las cuales se desagregó en un conjunto de reactivos (afirmaciones), que constituyen una sección específica en el Instrumento, a saber:


- Principios y valores éticos personales
- Principios y valores éticos en la entidad
- Liderazgo de los directivos en la Gestión Ética
- Relaciones con los servidores públicos
- Relaciones con los contratistas y proveedores
- Relaciones con otras Entidades públicas
- Relaciones con la comunidad
- Relaciones con el medio ambiente
- Construcción y aplicación del referente ético

Cada uno de los reactivos del Instrumento tiene seis opciones de respuesta, que siguen la metodología de la denominada Escala Likert. Ésta expresa una gradación en las preferencias u opinión que un observador tiene frente a un determinado asunto, el cual se presenta en el formulario como una afirmación. El encuestado fija su posición ante la afirmación respectiva mediante la marcación de la opción con la que se identifica.

- 5, Muy de acuerdo
- 4, Más de acuerdo que en desacuerdo
- 3, Ni en acuerdo ni en desacuerdo
- 2, Mas en desacuerdo que de acuerdo
- 1, Muy en Desacuerdo
- 0, No sabe

1.2. Determinación de la muestra poblacional

Para garantizar que los datos que arrojará el diagnóstico fueran confiables, se pretendió recoger la opinión del mayor número de servidores públicos, y no solamente una muestra específica, buscando así evaluar, adicionalmente los resultados propios de la encuesta, el porcentaje de respuesta a una orden impartida

 REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO	ASFL01
	FORMATO	INFORME	VERSIÓN	0

relacionada con la gestión ética. Ahora bien, se consideró en su momento, que dirigir la encuesta a servidores específicos, como lo realiza por ejemplo la encuesta del DANE, desdice de un total y completo anonimato, lo que afecta la honestidad en la respuesta.

Teniendo en cuenta que el universo de servidores informado por la Gerencia del Talento Humano al 24 de agosto de 2017, fue de 4.380, teniendo en cuenta a servidores supernumerarios, contratistas, escoltas, vigilancia y fotocopiado, se diligenciaron 3.529 encuestas, equivalentes a una muestra del 80.57%, con un **margen de error de 0.7%**.

Una vez consolidada, la información se presenta mediante una estrategia interpretativa que permita valorar los resultados y presentarlos a la entidad en forma clara y comprensible. Visualmente se aplica una valoración cromática según el siguiente código de colores:

RANGO DEL PORCENTAJE	CÓDIGO CROMÁTICO
20 A 40	ROJO
41 A 60	NARANJA
61 A 80	AMARILLO
81 A 100	VERDE


2. Valoración de las Franjas Cromáticas

ROJO, con rango entre el 20% y el 40%, indica una situación severamente crítica en el aspecto evaluado, con grandes vacíos y deficiencias que deben ser atendidas prioritariamente en el Plan de Acción para la Gestión Ética, que dan lugar a la definición de una ALERTA ROJA en la entidad.

NARANJA, con rango entre el 41% y el 60 %, expresa un estado de notable debilidad en el aspecto evaluado, con desarrollos incipientes y desiguales en las diferentes áreas de la entidad, que dan lugar a una ALERTA NARANJA. Debe ser considerado en el Plan de Acción para la Gestión Ética, con el propósito de dinamizar y fortalecer las debilidades.

AMARILLO, con rango entre el 61% al 80%, es manifestación de una Entidad que en el aspecto evaluado está desarrollando un proceso de aplicación y fortalecimiento, aunque con algunos vacíos y debilidades, dando lugar a la definición de una ALERTA AMARILLA si el porcentaje se ubica en un valor debajo del 75%. Si los resultados se acercan al límite inferior de 61% se recomienda trabajar dichas problemáticas con cierto énfasis en el Plan de acción para su mejoramiento. Si por el contrario están más próximas al límite superior de 80%, se trabajará en éstas buscando su consolidación.

VERDE, con rango entre 81% y 100%, indica una entidad que en el aspecto evaluado se encuentra en parámetros de excelencia. Servirá de referente en el Plan de Acción para la Gestión Ética, con el fin de aprender y establecer sinergias en toda la organización.


 REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO	ASFL01
	FORMATO	INFORME	VERSIÓN	0

3. PRESENTACIÓN POR CATEGORÍAS Y POR NIVELES DEL CARGO

ITEM	REACTIVOS 2017	General	Directivos	Asesores	Profesional	Asistencial	Técnico	Contratistas
Número de Encuestas Realizadas		3,529	131	21	751	1,212	1,346	68
Porcentaje por Niveles		100	3,71	0,60	21,28	34,34	38,14	1,93
1	Principios y valores éticos personales	93,68	97,35	92,41	95,67	94,24	94,85	31,50
2	Principios y valores éticos en la entidad	74,85	80,01	64,52	73,80	76,29	75,29	42,98
3	Liderazgo de los directivos en la gestión ética	81,57	88,06	76,02	81,47	83,99	80,87	39,69
4	Relaciones con los servidores públicos	81,11	89,92	71,48	81,77	82,58	80,50	42,23
5	Relaciones con los contratistas y proveedores	66,58	81,73	63,55	72,17	67,96	62,00	34,65
6	Relaciones con otras entidades públicas	84,86	93,54	74,71	85,48	84,43	86,35	35,43
7	Relaciones con la comunidad	80,59	88,48	69,83	80,64	81,06	81,50	37,59
8	Relaciones con el medio ambiente	83,20	88,20	70,01	84,91	83,48	83,95	35,27
9	Construcción y aplicación del referente ético	84,11	90,43	73,46	85,45	84,01	85,29	32,36
PROMEDIO		81,17	88,63	72,89	82,37	82,00	81,18	36,86
Valoración de las Franjas Cromáticas								
20	40	Rojo: Entre el 20% y el 40%, indica una situación severamente crítica en el aspecto evaluado, con grandes vacíos y deficiencias que deben ser atendidas prioritariamente en el Plan de Acción de Gestión Ética, es decir Alerta Roja en la RNEC						
41	60	Naranja: Entre el 41% y el 60%, indica un estado de notable debilidad en el aspecto evaluado, con desarrollo incipientes y desiguales en las diferentes áreas de la Entidad, que dan lugar a una Alerta Naranja. Debe ser considerado el Plan de Acción de Gestión Ética, con el propósito de dinamizar y fortalecer las debilidades.						
61	80	Amarillo: Para el rango entre 61% y 80%, corresponde a una manifestación donde la Entidad en el aspecto evaluado está desarrollando un proceso de aplicación y fortalecimiento, aunque con algunos vacíos y debilidades, si el porcentaje se ubica en un valor por debajo del 75%. Si los resultados se acercan al límite inferior del 61% se recomienda trabajar dichas problemáticas con cierto análisis en el Plan de Acción de Gestión Ética para su mejoramiento. Si por el contrario están más próximas al límite superior del 80%, se trabajará en estas buscando su consolidación.						
81	100	Verde: Con el rango entre el 81% y 100%, indica que la Entidad en el aspecto evaluado, se encuentra en parámetros de Excelencia. Servirá de referente en el Plan de Acción de Gestión Ética, con el fin de aprender y establecer sinergias en toda la Organización.						

Realizando un análisis minucioso de los resultados de la encuesta en contratistas se evidencia que las condiciones de tiempo y circunstancia en que se realizaron, así como se deduce de las mismas respuestas que no brindan un valor esperado en preguntas evidentes, concluimos que se requiere una mejor inducción en el procedimiento para responder la encuesta, dado que confundieron la marcación de la extrema derecha en el formato como la mejor calificación, siendo esta realmente 0, lo que trae como consecuencia un ajuste muy alto en la normalización de los datos. Situación que se evidencia en los porcentajes en rojo prácticamente en todos los ítems. Motivo por el cual hemos decidido excluirlos de éste análisis, y recomendar la realización de una mejor inducción en la realización de nuevas encuestas, así como otorgarles espacios más tranquilos y adecuados para su realización.

Presentamos a continuación los resultados y recalculamos los promedios.


 REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO	ASFL01
	FORMATO	INFORME	VERSIÓN	0

ITEM	REACTIVOS 2017	General	Directivos	Asesores	Profesional	Asistencial	Técnico
Número de Encuestas Realizadas		3.529	131	21	751	1.212	1.346
Porcentaje por Niveles		100	3,71	0,60	21,28	34,34	38,14
1	Principios y valores éticos personales	94,8	97,3	92,4	95,7	94,2	94,8
2	Principios y valores éticos en la entidad	75,3	80,0	64,5	73,8	76,3	75,3
3	Liderazgo de los directivos en la gestión ética	82,2	88,1	76,0	81,5	84,0	80,9
4	Relaciones con los servidores públicos	81,7	89,9	71,5	81,8	82,6	80,5
5	Relaciones con los contratistas y proveedores	67,1	81,7	63,5	72,2	68,0	62,0
6	Relaciones con otras entidades públicas	85,6	93,5	74,7	85,5	84,4	86,4
7	Relaciones con la comunidad	81,2	88,5	69,8	80,6	81,1	81,5
8	Relaciones con el medio ambiente	84,0	88,2	70,0	84,9	83,5	83,9
9	Construcción y aplicación del referente ético	84,9	90,4	73,5	85,4	84,0	85,3
PROMEDIO		81,9	88,6	72,9	82,4	82,0	81,2

Valoración de las Franjas Cromáticas

20	40	Rojo: Entre el 20% y el 40%, indica una situación severamente crítica en el aspecto evaluado, con grandes vacíos y deficiencias que deben ser atendidas prioritariamente en el Plan de Acción de Gestión Ética, es decir Alerta Roja en la RNEC
41	60	Naranja: Entre el 41% y el 60%, indica un estado de notable debilidad en el aspecto evaluado, con desarrollo incipientes y desiguales en las diferentes áreas de la Entidad, que dan lugar a una Alerta Naranja. Debe ser considerado el Plan de Acción de Gestión Ética, con el propósito de dinamizar y fortalecer las debilidades.
61	80	Amarrillo: Para el rango entre 61% y 80%, corresponde a una manifestación donde la Entidad en el aspecto evaluado está desarrollando un proceso de aplicación y fortalecimiento, aunque con algunos vacíos y debilidades, si el porcentaje se ubica en un valor por debajo del 75%. Si los resultados se acercan al límite inferior del 61% se recomienda trabajar dichas problemáticas con cierto análisis en el Plan de Acción de Gestión Ética para su mejoramiento. Si por el contrario están más próximas al límite superior del 80%, se trabajará en estas buscando su consolidación.
81	100	Verde: Con el rango entre el 81% y 100%, indica que la Entidad en el aspecto evaluado, se encuentra en parámetros de Excelencia. Servirá de referente en el Plan de Acción de Gestión Ética, con el fin de aprender y establecer sinergias en toda la Organización.

ITEM	CATEGORIAS	2016	2017	DIFERENCIA
Número de Encuestas Realizadas		2.185	3.529	1.344
1	Principios y valores éticos personales	91,86	94,8	2.94
2	Principios y valores éticos en la entidad	68,24	75,3	7.06
3	Liderazgo de los directivos en la gestión ética	75,65	82,2	6.55
4	Relaciones con los servidores públicos	73,77	81,7	7.93
5	Relaciones con los contratistas y proveedores	58,22	67,1	8.88
6	Relaciones con otras entidades públicas	78,96	85,6	6.64
7	Relaciones con la comunidad	72,19	81,2	9.01
8	Relaciones con el medio ambiente	74,92	84,0	9.80
9	Construcción y aplicación del referente ético	74,32	84,9	10.58
PROMEDIO		74.34	81,9	7.56

 REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO	ASFL01
	FORMATO	INFORME	VERSIÓN	0

4. ANÁLISIS GENERAL

Se presenta dos tipos de análisis a los resultados de la encuesta. En primer lugar, en éste apartado, siguiendo el modelo de resultados referido por la USAID en el Modelo de Gestión Ética para las Entidades Públicas, de donde se tomó la encuesta. Posteriormente en el apartado 5, haremos un análisis comparativo de acuerdo con el valor esperado correlacionado con el factor de opacidad de cada ítem.

De igual forma se tiene el consolidado de las evaluaciones de las nueve categorías encuestadas, en primer lugar a nivel general. A continuación se referencian por nivel de cargo donde las calificaciones se presentan con su escala cromática, y, al lado de los mismos un factor de opacidad¹ de cada uno.

Realizando el comparativo general entre la encuesta 2016 y la presente, se evidencia claramente, además del incremento en la participación, que la percepción mejoró en todas las categorías, especialmente en la relacionada con la construcción y aplicación del referente ético. De igual forma las relaciones con el ambiente y las relaciones con la comunidad. En éste incremento de la mejora en la percepción se ven los resultados del trabajo del grupo de gestión ética, del comité ambiental, así como el impacto que ha tenido toda la labor que el señor Registrador hace con la comunidad infantil y juvenil en la promoción de los valores democráticos, así como la puesta en evidencia de las distintas campañas que se realizan a nivel nacional directamente relacionadas con la misión de la entidad.

La categoría de menor calificación fue: Relaciones con los contratistas y proveedores, con una calificación general de 67.1. No obstante de igual manera se observa que la opacidad es la más alta (617.4). Sin embargo, también es importante resaltar que la categoría pasó de naranja en 2016 a amarillo en 2017 evidenciando una mejora de la percepción en 8.88, puntos. Ahora bien, la categoría relacionada con la aplicación de los principios y valores éticos en la entidad es la segunda en menor calificación, si bien se mejoró en 7,06 puntos porcentuales, es un tema a reforzar la confianza en el compañero de trabajo y, en la claridad de lo que constituye una conducta antiética.

5. PRESENTACIÓN DE REACTIVOS POR CATEGORÍAS Y POR NIVELES DEL CARGO

No.	ITEM	REACTIVOS	FOP	General	Directivos	Asesores	Profesional	Asistencial	Técnico
P11	1.1	Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como servidor público.	9,50	97,3	98,78	93,33	97,36	97,49	97,28
P12	1.2	En el ejercicio de sus funciones públicas, el interés general siempre debe prevalecer sobre el interés personal o particular.	13,00	93,9	97,47	92,38	95,30	92,92	93,91
P13	1.3	Su principal función como servidor público es contribuir para que su entidad preste un excelente servicio a la ciudadanía.	9,00	97,5	98,63	93,33	97,89	97,67	97,50
P14	1.4	En el desempeño de sus funciones como servidor público, usted considera que no debe hacer nada que no pueda ser contado en público, con excepción de aquellas actuaciones que por ley son de carácter reservado.	54,50	88,4	92,41	87,80	89,10	87,93	88,40
P15	1.5	Usted considera que no debe recibir regalos o dádivas de particulares como contraprestación por el cumplimiento de sus funciones como servidor público.	16,00	94,3	97,86	94,29	96,37	92,29	94,93
P16	1.6	Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos.	11,50	97,2	98,93	93,33	97,97	97,15	97,07
1		PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS PERSONALES		94,8	97,3	92,4	95,7	94,2	94,8

¹El factor de opacidad, corresponde a un factor relacionado con el número total de respuestas "No Sabe" por cada nivel del cargo dividido en 2. El factor de opacidad se incluye como referente debido a que se considera de gran importancia para la transparencia de las Entidades Públicas, el que todos sus servidores estén enterados, al menos de manera general, acerca de las relaciones que la Entidad establece con los diferentes sectores públicos con los que interactúa para el cumplimiento de sus fines misionales, por cuanto este conocimiento contribuye a disminuir los riesgos de corrupción y a fortalecer la Gestión Ética.



**REGISTRADURÍA
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

PROCESO

**ADMINISTRACIÓN
DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN**

CÓDIGO

ASFL01

FORMATO

INFORME

VERSIÓN

0

No.	ITEM	REACTIVOS	FOP	General	Directivos	Asesores	Profesional	Asistencial	Técnico
P21	2.1	Se promueven los valores éticos como requisito para ser un buen servidor público.	16,50	91,2	93,49	86,67	90,74	91,22	91,57
P21	2.1	Cuando se conoce de actuaciones de algún servidor público en contra de la ley, la entidad lo denuncia ante los organismos competentes.	151,50	72,4	75,97	57,56	69,75	74,50	72,22
P22	2.2	Todos los servidores públicos aplican principios y valores éticos en el desempeño de sus funciones.	275,00	64,7	74,29	52,00	62,20	65,86	64,49
P23	2.3	Todos los servidores públicos son honrados.	197,00	75,6	77,61	70,48	74,90	76,52	75,38
P24	2.4	En el desempeño de su cargo, los servidores públicos no tienen actuaciones por fuera de la ética.	78,00	81,2	83,54	65,71	78,62	83,13	81,31
P25	2.5	Todos los servidores públicos asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades.	342,00	67,2	73,80	53,68	64,29	69,28	66,80
P26	2.6	Ningún servidor público acepta regalos o dádivas de los particulares como contraprestación por sus servicios.	183,00	74,7	77,29	60,49	72,84	76,46	74,54
P27	2.7	Todos los servidores públicos ejercen su cargo dando prelación al interés público sobre los intereses individuales o privados.	252,00	68,9	75,57	62,56	69,23	67,58	69,60
P28	2.8	Son muy raros los casos de corrupción.	113,00	75,8	80,16	61,00	74,19	77,21	75,63
P29	2.9	Existen relaciones de confianza entre todos porque los servidores de la entidad son honestos y transparentes.	215,50	81,4	88,35	75,00	81,28	81,10	81,37
	2	PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS EN LA ENTIDAD		75,3	80,0	64,5	73,8	76,3	75,3

No.	ITEM	REACTIVOS	FOP	General	Directivos	Asesores	Profesional	Asistencial	Técnico
P31	3.1	Los directivos poseen conocimientos, experiencia y capacidades que los hacen idóneos para ocupar sus cargos.	62,50	83,8	90,42	72,38	82,88	85,48	82,56
P32	3.2	Las actuaciones de los directivos siempre buscan atender el interés general de la ciudadanía y/o de los públicos con los cuales la entidad tiene responsabilidades.	55,00	85,5	90,92	80,00	84,91	86,88	84,50
P33	3.3	La comunicación entre los directivos y los demás servidores públicos de la entidad es clara, efectiva y oportuna.	29,50	81,9	87,02	75,24	81,40	83,94	80,21
P34	3.4	En el desempeño de sus funciones los directivos actúan con independencia de amigos y grupos de interés particulares.	183,00	74,1	83,28	69,27	73,88	75,84	72,20
P35	3.5	Los estilos de dirección promueven los principios, valores y políticas éticas que la entidad ha adoptado.	46,00	85,4	91,38	79,05	84,51	86,26	85,04
P36	3.6	Los directivos practican el diálogo y son respetuosos en las relaciones con sus equipos de trabajo.	37,50	84,5	86,74	81,90	83,64	87,08	82,89
P37	3.7	Es una característica de los directivos la coherencia ente lo que dicen y lo que hacen	48,50	80,2	86,62	74,29	79,06	82,43	78,72
	3	LIDERAZGO DE LOS DIRECTIVOS EN LA GESTIÓN ÉTICA		82,2	88,1	76,0	81,5	84,0	80,9

No.	ITEM	REACTIVOS	FOP	General	Directivos	Asesores	Profesional	Asistencial	Técnico
P41	4.1	Los sistemas de contratación, salario y Seguridad Social en los procesos institucionales se ciñen a lo determinado por la ley.	93,50	88,9	94,11	80,98	90,10	88,86	88,13
P42	4.2	Se respetan los derechos constitucionales de las personas, incluyendo el Derecho a la Asociación.	60,00	89,8	95,38	89,52	90,45	89,39	89,61
P43	4.3	Se da un trato igualitario a todos los servidores públicos, sin ninguna clase de discriminación.	57,50	78,6	88,46	66,67	78,02	79,60	77,45
P44	4.4	Se garantiza la igualdad en la contratación, la capacitación, la evaluación y la promoción de sus servidores públicos.	81,50	77,4	86,56	61,90	76,24	78,87	76,41
P45	4.5	Se respeta el debido proceso en las investigaciones disciplinarias contra sus servidores.	242,00	80,5	90,20	70,77	80,83	80,50	79,79
P46	4.6	Los salarios que se pagan a los servidores públicos guardan correspondencia con sus niveles de formación, habilidades y experiencia.	60,00	71,1	83,85	60,00	72,53	73,14	67,63
P47	4.7	Se promueve el trabajo en equipo y la participación del servidor público en la vida institucional.	28,00	83,9	91,12	77,14	84,18	85,37	82,24
P48	4.8	Para resolver los conflictos se acude a los principios y valores éticos de la entidad y al diálogo como mecanismo básico de solución.	83,50	82,2	90,42	64,00	81,34	83,55	81,31
P49	4.9	Se promueve y practica el respeto a las opiniones de sus servidores públicos.	38,00	82,8	89,15	72,38	82,23	83,91	81,92
	4	RELACIONES CON LOS SERVIDORES PÚBLICOS		81,7	89,9	71,5	81,8	82,6	80,5



**REGISTRADURÍA
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

PROCESO

**ADMINISTRACIÓN
DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN**

CÓDIGO

ASFL01

FORMATO

INFORME


VERSIÓN

0

No.	ITEM	REACTIVOS	FOP	General	Directivos	Asesores	Profesional	Asistencial	Técnico
P51	5.1	La selección de los contratistas y proveedores de la entidad se hace de forma transparente y otorgando los mismos derechos y obligaciones a todos los oferentes.	588,50	67,9	82,66	62,86	74,05	69,04	61,87
P52	5.2	El criterio que se aplica para la selección de los contratistas y proveedores es el de la mejor propuesta presentada y no el favoritismo derivado de relaciones de afinidad, amistad, consanguinidad o pago de favores políticos.	624,00	65,5	82,68	64,00	72,04	65,54	59,74
P53	5.3	A los contratistas y proveedores se les exige el cumplimiento de pautas éticas que son de conocimiento público.	580,50	68,9	82,52	65,14	73,84	70,40	63,44
P54	5.4	En los procesos de adjudicación de contratos, las evaluaciones y resultados se informan a los participantes del proceso y a la comunidad en general.	591,00	68,7	84,03	62,86	74,09	69,19	63,66
P55	5.5	Se promueve la firma de pactos éticos con el sector privado para combatir la corrupción en la contratación con el Estado.	682,00	64,0	73,66	61,18	65,60	65,97	60,59
P56	5.6	Se aplican políticas y normas institucionales para prevenir sobornos, comisiones o presiones por parte de los contratistas y proveedores.	614,50	67,6	82,87	61,18	71,22	68,93	63,00
P57	5.7	Se respetan y cumplen integralmente los compromisos contractuales con los contratistas y proveedores.	608,50	68,5	83,71	70,00	74,43	68,86	63,08
P58	5.8	A los contratistas y proveedores se les hace auditoría para evaluar la calidad de los servicios, los productos objeto del Contrato y el cumplimiento del mismo.	650,50	65,8	81,72	61,18	72,05	65,73	60,58
	5	RELACIONES CON LOS CONTRATISTAS Y PROVEEDORES		67,1	81,7	63,5	72,2	68,0	62,0

No.	ITEM	REACTIVOS	FOP	General	Directivos	Asesores	Profesional	Asistencial	Técnico
P61	6.1	Se desarrollan acciones de coordinación con aquellas entidades con las cuales se dan relaciones en el ejercicio de la Misión Institucional.	179,50	84,4	94,00	68,11	84,64	82,99	85,15
P62	6.2	Existen acuerdos y/o convenios de cooperación con otras organizaciones públicas en áreas de interés institucional o comunitario.	217,50	84,1	92,34	81,03	84,57	81,79	85,35
P63	6.3	Se comparte con otras Entidades públicas las experiencias relevantes en la construcción de unas prácticas transparentes y honestas en el ejercicio de su función.	276,00	79,6	87,53	68,89	77,67	79,53	80,43
P64	6.4	La información que se entrega a otras instituciones es veraz y confiable.	117,50	90,3	96,95	82,00	90,62	89,30	90,87
P65	6.5	La información que se entrega a los diferentes organismos de control es veraz y se suministra en forma oportuna.	129,50	89,5	96,86	73,51	89,90	88,55	89,97
	6	RELACIONES CON OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS		85,6	93,5	74,7	85,5	84,4	86,4

No.	ITEM	REACTIVOS	FOP	General	Directivos	Asesores	Profesional	Asistencial	Técnico
P71	7.1	Se cuenta con un proceso institucional para garantizar la participación ciudadana tanto en la formulación del Plan de Desarrollo como en la veeduría sobre su ejecución.	340,00	78,4	83,87	64,00	75,90	80,16	78,02
P72	7.2	Se tienen y aplican mecanismos para garantizar la participación activa de la comunidad en la vigilancia o veeduría de su gestión.	298,00	79,3	87,24	67,03	77,90	80,50	78,68
P73	7.3	Los proyectos que se ejecutan para mejorar las condiciones de vida de la comunidad han sido diseñados consultando el interés de los beneficiarios.	342,50	77,1	85,90	70,53	75,66	78,73	75,96
P74	7.4	La ejecución del Plan de Desarrollo y/o de inversiones se traduce en servicios de calidad para la comunidad.	224,50	82,2	89,45	71,58	81,23	82,26	82,39
P75	7.5	Se aplica una política de excelencia en el servicio y atención a la ciudadanía y comunidades.	67,50	89,3	94,41	78,10	88,04	88,65	90,49
P76	7.6	Los ciudadanos y comunidades valoran muy positivamente los servicios y la atención que presta la entidad.	82,00	85,3	92,41	67,00	85,33	83,75	86,67
P77	7.7	Se promueve y garantiza la comunicación de doble vía con la comunidad.	120,50	85,3	92,00	78,05	84,90	83,97	86,45
P78	7.8	Se coopera con los diferentes sectores económicos y sociales en obras de interés público.	334,50	77,2	84,52	63,78	76,88	75,97	78,35
P79	7.9	En atención a la transparencia, se rinden cuantías en forma periódica a la comunidad sobre la realidad financiera y el cumplimiento de los objetivos sociales.	351,50	77,1	86,50	68,42	79,88	75,53	76,47
	7	RELACIONES CON LA COMUNIDAD		81,2	88,5	69,8	80,6	81,1	81,5

 REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO	ASFL01
	FORMATO	INFORME	VERSIÓN	0


No.	ITEM	REACTIVOS	FOP	General	Directivos	Asesores	Profesional	Asistencial	Técnico
P81	8.1	Se tienen políticas y se aplican prácticas de reciclaje en los procesos internos.	46,50	87,1	89,54	73,00	87,98	86,66	87,35
P82	8.2	Se tiene una administración de recursos orientada al cuidado y protección del medio ambiente.	96,00	85,2	88,35	68,72	86,74	84,51	85,27
P83	8.3	Se desarrollan actividades de formación y capacitación de sus servidores públicos hacia el cuidado y protección del medio ambiente.	70,50	82,8	88,19	71,00	84,78	82,39	81,95
P84	8.4	Se coopera con la comunidad y con otras instituciones en planes o proyectos para proteger el medio ambiente.	224,50	77,5	83,31	62,11	77,08	77,36	77,70
P85	8.5	Se aplica una política de ahorro de materiales y de utilización de insumos no contaminantes.	58,50	87,2	91,60	75,24	87,95	86,49	87,46
	8	RELACIONES CON EL MEDIO AMBIENTE		84,0	88,2	70,0	84,9	83,5	83,9

No.	ITEM	REACTIVOS	FOP	General	Directivos	Asesores	Profesional	Asistencial	Técnico
P91	9.1	Existen valores compartidos en la entidad que se han venido generando de manera informal.	225,50	80,6	85,96	67,78	81,80	79,28	81,07
P92	9.2	Existe un Código de Ética o un Documento sobre Valores y Principios Éticos de la entidad.	79,50	92,3	96,64	89,52	92,64	91,15	93,12
P93	9.3	Este Código y/o Decálogo fue elaborado mediante el diálogo y la participación de empleados y directivos.	273,50	82,2	88,29	63,78	83,69	80,60	82,88
P94	9.4	El Código de ética se adoptó con la participación de representantes de las principales dependencias y unidades de la entidad.	280,00	82,7	89,96	62,86	83,75	81,85	82,77
P95	9.5	Se han puesto en marcha políticas y estrategias de gestión para aplicar el Código de Ética en todas las dependencias y unidades.	118,00	88,2	92,72	82,00	89,08	87,09	88,57
P96	9.6	Existe un Comité que promueve el cumplimiento del Código de Ética de la entidad.	144,00	88,4	92,97	81,95	89,84	86,85	88,83
P97	9.7	Los conflictos se resuelven según el Código de Ética.	230,50	79,8	86,46	66,32	77,32	81,27	79,81
	9	CONSTRUCCIÓN Y APLICACIÓN DEL REFERENTE ÉTICO		84,9	90,4	73,5	85,4	84,0	85,3

De la primera categoría, “Principios y valores éticos personales”, se puede evidenciar que la totalidad de quienes realizaron la encuesta consideran los valores y los principios como fundamentales para el trabajo y que no hay, ni se debe recibir regalos ni obsequios por hacerlo. Esta calificación contrasta con la segunda categoría “Principios y valores éticos en la entidad”, que se relaciona con los principios y valores éticos ya aplicados en la entidad, en donde si bien en la anterior se tenía un 94.8% y en la presente se tiene un 75.3% quiere decir que si bien consideran que los valores son importantes no todos ven que efectivamente se apliquen. Por esto, en esta categoría se encuentra el gran porcentaje de ítems en amarillo, es decir entre 61 y 80%.

Cabe resaltar aquí en el ítem 2.1 si se promueven los valores éticos como requisito para ser un buen servidor público tenemos una excelente calificación, lo que hace ver que el trabajo el grupo de gestión ética está posicionado y está evidenciado.

En la categoría 3, “Relacionada con el liderazgo de los directivos en la gestión ética”, si bien en general obtuvo 82.2% se observa, que cómo hay una calificación relativamente baja en el ítem relacionado con la independencia de amigos y grupos de interés particulares en el desempeño de las funciones. Es interesante como el grupo de asesores fue el que más bajo calificó no solamente en esta categoría sino casi prácticamente en todas las categorías. Se resalta que hay percepción en que el trato no es igualitario, que no hay igualdad en la contratación y en la promoción y que, definitivamente los salarios que se pagan a los servidores no guardan correspondencia con sus niveles de formación habilidades y experiencia.

 REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO	ASFL01
	FORMATO	INFORME	VERSIÓN	0

La calificación más baja a simple vista, de acuerdo con el modelo de la USAID está en lo relacionado las relaciones con los contratistas y proveedores que tienen un 67.1%. No obstante se encontró dentro del factor de opacidad los índices más altos; quiere decir que está calificación se debe necesariamente a un desconocimiento. Es importante que se siga dando a conocer todos los procesos y procedimientos que la entidad sigue. De igual manera hacer entender a los diferentes servidores, que también todos los servidores estamos en contacto con contratistas y proveedores, por ejemplo en una jornada electoral, entramos en relación con quienes entregan urnas y cubículos, con quienes ayudan a hacer el pre conteo y los escrutinios, etc.

La categoría referente a relaciones públicas con otras entidades está bien calificada. Solamente la parte más baja está relacionado con si se comparte con otras entidades públicas las experiencias relevantes en la construcción de unas prácticas transparentes y honestas en el ejercicio de su función; motivo por el cual se propone realizar nuevamente el encuentro de líderes de gestión ética en las entidades públicas de tal manera que se pueda presentar propuestas de articulación de la gestión ética en pos de una mayor promoción de los valores éticos y democráticos.

Resaltamos el aumento en la calificación en la categoría de construcción y Aplicación del referente ético, sin embargo se precisa trabajar más sobre los protocolos para la resolución de conflictos.

6. ANÁLISIS COMPARATIVO


Dentro del análisis comparativo una relación entre el factor de opacidad y la calificación en sí, por tanto establecido la correlación entre estos valores y calculado una respuesta esperada se obtuvo:

Correlación entre el valor de opacidad (Es decir, total de respuestas 0). Se encontró que el coeficiente de determinación es de $R^2 = 0,6086$.

Esta se presenta como una correlación lineal aproximada a la ecuación $y = -0,0179x + 87,992$, donde P es la puntuación y Op es el valor de opacidad de cada ítem. La correlación es lógica teniendo en cuenta que si aumenta el porcentaje de servidores que respondieron que "No saben", cuya escala es igual a cero (=0), es palmario que la calificación del ítem bajará, correlativamente. La ecuación nos brinda un valor esperado de P, de acuerdo al valor de Opacidad. Así las cosas, se consideró aplicar la ecuación a todos los ítems con el fin de establecer ese puntaje esperado, compararlo con el puntaje obtenido, sacar diferencias, y así, encontrar realmente cuáles de ellos fueron realmente calificados con menores o mayores puntajes. Esta nueva medición permite extraer de los datos una visión más acertada de la percepción que tienen los servidores respecto a los reactivos.

Por tanto se evidencia que hay unos primeros resultados de análisis cromático que nos muestran los ítems que obtuvieron una calificación más baja, pero atendiendo a que son los más desconocidos, la calificación es la esperada. Mas sin embargo, por otra parte, es necesario observar los ítems en donde la correlación arroja una calificación esperada más alta que la obtenida, encontrando así los ítems que realmente obtuvieron la calificación baja, los ítems que cumplan esto son aquellos a los que realmente hay que prestarles atención, porque su calificación es efectivamente baja a pesar del conocimiento.

Con base en el análisis anterior los resultados son los siguientes:

 REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO	ASFL01
	FORMATO	INFORME	VERSIÓN	0

ITEM	REACTIVOS	GENERAL			
		FOP	OBTENIDA	ESPERADA	DIFERENCIA
1	PRINCIPIOS Y VALORES ETICOS PERSONALES	80,6	94,8	87,3	7,4
2	PRINCIPIOS Y VALORES ETICOS EN LA ENTIDAD	182,4	75,3	81,5	-6,14
3	LIDERAZGO DE LOS DIRECTIVOS EN LA GESTION ETICA	66,0	82,2	85,6	-3,41
4	RELACIONES CON LOS SERVIDORES PUBLICOS	82,7	81,7	85,0	-3,35
5	RELACIONES CON LOS CONTRATISTAS Y PROVEEDORES	617,4	67,1	65,9	1,23
6	RELACIONES CON OTRAS ENTIDADES PUBLICAS	184,0	85,6	81,4	4,18
7	RELACIONES CON LA COMUNIDAD	240,1	81,2	79,4	1,85
8	RELACIONES CON EL MEDIO AMBIENTE	99,2	84,0	84,4	-0,49
9	CONTRUCCION Y APLICACIÓN DEL REFERENTE ETICO	193,0	84,9	81,1	3,81


Las diferencias resaltadas en rojo indican las categorías que en promedio fueron calificadas con menores puntajes respecto al valor esperado de la misma.

7. COMENTARIOS RELACIONADOS CON LA DIFERENCIA RESPECTO A LA CALIFICACIÓN ESPERADA

- ✓ Para el numeral 2.2, Todos los servidores públicos aplican principios y valores en el desempeño de sus funciones del componente “Principios y valores éticos en la Entidad”, es el segundo ítem con mayor diferencia respecto a la calificación esperada. Es para nosotros la calificación más preocupante en tanto que dicha percepción implica una mirada negativa del 35% de los servidores. Se requeriría ahondar más en la investigación de la causa de esta percepción, intentando definir lo que corresponde a lo que se sabe respecto a lo que se opina por antipatías que no corresponden a aplicación de principios o valores.

Para el numeral 2.10 del mismo componente, Cuando se conoce de actuaciones de algún servidor público en contra de la Ley, la entidad lo denuncia ante organismos competentes. Éste ítem, es el tercero en diferencia respecto a la calificación esperada, es bastante preocupante porque implica que la percepción relacionada con la denuncia ante los organismos competentes de las actuaciones en contra de la ley no se realiza; y más aún por cuanto la mayor diferencia en la calificación corresponde a los niveles directivos y asesor. Niveles en los que se supone conocimiento de causa.

- ✓ Para el numeral 2.7 del mismo componente anterior Todos los servidores públicos ejercen su cargo dando prelación al interés público sobre los intereses individuales o privados. La prelación del interés público sobre el interés particular fue el cuarto ítem que tiene mayor diferencia respecto a la calificación esperada. Este guarda coherencia respecto al punto 2.2 arriba comentado.
- ✓ Para el numeral 2.5 del mismo componente Todos los servidores públicos asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades, corresponde al quinto ítem con mayor diferencia tiene relación con el anterior e implica la percepción que no todos los servidores comprenden que la función principal es prestar un servicio eficiente.

 REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO	ASFL01
	FORMATO	INFORME	VERSIÓN	0

- ✓ El numeral 2.8 Son muy raros los casos de corrupción, se requeriría ahondar más en la investigación de la causa de esta percepción relacionada con los casos de corrupción, intentando definir lo que corresponde a lo que se sabe con certeza y que no se denuncia.
- ✓ Para el numeral 4.4 Se garantiza la igualdad en la contratación, la capacitación, la evaluación y la promoción de sus servidores públicos en el componente “Relaciones con los servidores públicos”, también se mantiene una diferencia significativa respecto a la esperada.
- ✓ Para el numeral 4.3 Se da un trato igualitario a todos los servidores públicos, sin ninguna clase de discriminación, este ítem es el siguiente en diferencia y guarda relación con el anterior, sus resultados son coherentes.
- ✓ Finalmente, para el numeral 4.6 Los salarios que se pagan a los servidores públicos guardan correspondencia con sus niveles de formación, habilidades y experiencia, sigue siendo el ítem que tiene mayor diferencia del valor esperado, lo que indica que los servidores no se sienten bien remunerados.

8. ANÁLISIS DE LOS REACTIVOS VS. CORRELACIÓN

Principios y Valores Éticos Personales

Nro.	ITEM	REACTIVOS	RESULTADOS AÑO 2017				RESULTADOS AÑO 2016			
			OP	Pun. Ob	Pun.x Corr.	Dif.	%OP	Pun. Ob	Pun.x Corr.	Dif.
P11	1.1	Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como servidor público.	9,50	97,3	87,65	9,61	2,43	95,28	82,04	13,24
P12	1.2	En el ejercicio de sus funciones públicas, el interés general siempre debe prevalecer sobre el interés personal o particular.	13,00	93,9	87,53	6,33	3,39	91,45	81,45	10,00
P13	1.3	Su principal función como servidor público es contribuir para que su entidad preste un excelente servicio a la ciudadanía.	9,00	97,5	87,67	9,85	2,84	95,08	81,78	13,29
P14	1.4	En el desempeño de sus funciones como servidor público, usted considera que no debe hacer nada que no pueda ser contado en público, con excepción de aquellas actuaciones que por ley son de carácter reservado.	54,50	88,4	86,04	2,37	6,22	83,71	79,71	4,00
P15	1.5	Usted considera que no debe recibir regalos o dádivas de particulares como contraprestación por el cumplimiento de sus funciones como servidor público.	16,00	94,3	87,42	6,87	2,61	91,15	81,92	9,22
P16	1.6	Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos.	11,50	97,2	87,58	9,62	3,20	94,50	81,56	12,94
	1	Principios y Valores Éticos Personales	18,9	94,8	87,3	7,4	3,45	91,86	81,41	10,45

Principios y Valores Éticos en la Entidad

Nro.	ITEM	REACTIVOS	RESULTADOS AÑO 2017				RESULTADOS AÑO 2016			
			OP	Pun. Ob	Pun.x Corr.	Dif.	%OP	Pun. Ob	Pun.x Corr.	Dif.
P21	2.1	Se promueven los valores éticos como requisito para ser un buen servidor público.	16,50	91,2	87,40	3,78	3,39	82,59	81,45	1,14
P21	2.10	Cuando se conoce de actuaciones de algún servidor público en contra de la ley, la entidad lo denuncia ante los organismos competentes.	151,50	72,4	82,57	-10,14	20,59	72,56	70,92	1,64
P22	2.2	Todos los servidores públicos aplican principios y valores éticos en el desempeño de sus funciones.	275,00	64,7	78,15	-13,46	11,03	65,40	76,77	-11,37
P23	2.3	Todos los servidores públicos son honrados.	197,00	75,6	80,94	-5,33	19,36	58,01	71,68	13,67
P24	2.4	En el desempeño de su cargo, los servidores públicos no tienen actuaciones por fuera de la ética.	78,00	81,2	85,20	-3,96	15,74	68,45	73,89	-5,44



**REGISTRADURÍA
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

PROCESO

**ADMINISTRACIÓN
DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN**

CÓDIGO

ASFL01

FORMATO

INFORME

VERSIÓN

0


Nro.	ITEM	REACTIVOS	RESULTADOS AÑO 2017				RESULTADOS AÑO 2016			
			OP	Pun. Ob	Pun.x Corr.	Dif.	%OP	Pun. Ob	Pun.x Corr.	Dif.
P25	2.5	Todos los servidores públicos asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades.	342,00	67,2	75,75	-8,53	7,64	74,90	78,84	-3,95
P26	2.6	Ningún servidor público acepta regalos o dádivas de los particulares como contraprestación por sus servicios.	183,00	74,7	81,44	-6,69	24,53	59,94	68,51	-8,57
P27	2.7	Todos los servidores públicos ejercen su cargo dando prelación al interés público sobre los intereses individuales o privados.	252,00	68,9	78,97	-10,06	14,00	68,50	74,95	-6,45
P28	2.8	Son muy raros los casos de corrupción.	113,00	75,8	83,95	-8,10	19,22	62,70	71,76	-9,06
P29	2.9	Existen relaciones de confianza entre todos porque los servidores de la entidad son honestos y transparentes.	215,50	81,4	80,28	1,09	10,30	69,33	77,22	-7,89
	2	Principios y Valores Éticos en la Entidad	182,4	75,3	81,5	-6,1	14,58	68,24	74,60	-6,36

Liderazgo de los Directivos en la Gestión Ética

Nro.	ITEM	REACTIVOS	RESULTADOS AÑO 2017				RESULTADOS AÑO 2016			
			%OP	Pun. Ob	Pun.x Corr.	Dif.	%OP	Pun. Ob	Pun.x Corr.	Dif.
P31	3.1	Los directivos poseen conocimientos, experiencia y capacidades que los hacen idóneos para ocupar sus cargos.	62,50	83,8	85,75	-1,99	7,60	77,21	78,87	-1,66
P32	3.2	Las actuaciones de los directivos siempre buscan atender el interés general de la ciudadanía y/o de los públicos con los cuales la entidad tiene responsabilidades.	55,00	85,5	86,02	-0,51	6,09	79,72	79,80	-0,08
P33	3.3	La comunicación entre los directivos y los demás servidores públicos de la entidad es clara, efectiva y oportuna.	29,50	81,9	86,94	-5,06	3,84	75,07	81,17	-6,10
P34	3.4	En el desempeño de sus funciones los directivos actúan con independencia de amigos y grupos de interés particulares.	183,00	74,1	81,44	-7,30	15,70	66,47	73,92	-7,44
P35	3.5	Los estilos de dirección promueven los principios, valores y políticas éticas que la entidad ha adoptado.	46,00	85,4	86,35	-0,92	6,45	78,13	79,57	-1,44
P36	3.6	Los directivos practican el diálogo y son respetuosos en las relaciones con sus equipos de trabajo.	37,50	84,5	86,65	-2,11	4,07	79,30	81,03	-1,73
P37	3.7	Es una característica de los directivos la coherencia ente lo que dicen y lo que hacen	48,50	80,2	86,26	-6,01	5,90	73,68	79,91	-6,23
	3	Liderazgo de los Directivos en la Gestión Ética	66,0	82,2	85,6	-3,4	7,09	75,65	79,18	-3,53

Relaciones con los Servidores Públicos

Nro.	ITEM	REACTIVOS	RESULTADOS AÑO 2017				RESULTADOS AÑO 2016			
			%OP	Pun. Ob	Pun.x Corr.	Dif.	%OP	Pun. Ob	Pun.x Corr.	Dif.
P41	4.1	Los sistemas de contratación, salario y Seguridad Social en los procesos institucionales se ciñen a lo determinado por la ley.	93,50	88,9	84,64	4,23	9,29	82,51	77,84	4,67
P42	4.2	Se respetan los derechos constitucionales de las personas, incluyendo el Derecho a la Asociación.	60,00	89,8	85,84	3,96	7,60	83,30	78,87	4,43
P43	4.3	Se da un trato igualitario a todos los servidores públicos, sin ninguna clase de discriminación.	57,50	78,6	85,93	-7,37	6,59	71,26	79,49	-8,22
P44	4.4	Se garantiza la igualdad en la contratación, la capacitación, la evaluación y la promoción de sus servidores públicos.	81,50	77,4	85,07	-7,66	8,70	67,25	78,20	-10,95
P45	4.5	Se respeta el debido proceso en las investigaciones disciplinarias contra sus servidores.	242,00	80,5	79,33	1,17	20,37	72,36	71,06	1,30
P46	4.6	Los salarios que se pagan a los servidores públicos guardan correspondencia con sus niveles de formación, habilidades y experiencia.	60,00	71,1	85,84	-14,77	6,68	61,84	79,43	-17,59
P47	4.7	Se promueve el trabajo en equipo y la participación del servidor público en la vida institucional.	28,00	83,9	86,99	-3,06	5,45	74,90	80,19	-5,29
P48	4.8	Para resolver los conflictos se acude a los principios y valores éticos de la entidad y al diálogo como mecanismo básico de solución.	83,50	82,2	85,00	-2,78	9,20	74,77	77,89	-3,12
P49	4.9	Se promueve y practica el respeto a las opiniones de sus servidores públicos.	38,00	82,8	86,63	-3,85	5,81	75,76	79,96	-4,21
	4	Relaciones con los Servidores Públicos	82,7	81,7	85,0	-3,3	8,85	73,77	78,10	-4,33

 REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO	ASFL01
	FORMATO	INFORME	VERSIÓN	0

Relaciones con los Contratistas y Proveedores


Nro.	ITEM	REACTIVOS	RESULTADOS AÑO 2017				RESULTADOS AÑO 2016			
			%OP	Pun. Ob	Pun.x Corr.	Dif.	%OP	Pun. Ob	Pun.x Corr.	Dif.
P51	5.1	La selección de los contratistas y proveedores de la entidad se hace de forma transparente y otorgando los mismos derechos y obligaciones a todos los oferentes.	588,50	67,9	66,92	1,00	40,55	58,29	58,71	-0,42
P52	5.2	El criterio que se aplica para la selección de los contratistas y proveedores es el de la mejor propuesta presentada y no el favoritismo derivado de relaciones de afinidad, amistad, consanguinidad o pago de favores políticos.	624,00	65,5	65,65	0,18	41,78	56,66	57,96	-1,29
P53	5.3	A los contratistas y proveedores se les exige el cumplimiento de pautas éticas que son de conocimiento público.	580,50	68,9	67,21	1,72	38,76	61,16	59,80	1,36
P54	5.4	En los procesos de adjudicación de contratos, las evaluaciones y resultados se informan a los participantes del proceso y a la comunidad en general.	591,00	68,7	66,83	1,85	40,55	59,69	58,71	0,98
P55	5.5	Se promueve la firma de pactos éticos con el sector privado para combatir la corrupción en la contratación con el Estado.	682,00	64,0	63,58	0,44	46,77	53,68	54,90	-1,22
P56	5.6	Se aplican políticas y normas institucionales para prevenir sobornos, comisiones o presiones por parte de los contratistas y proveedores.	614,50	67,6	65,99	1,64	41,74	58,15	57,98	0,17
P57	5.7	Se respetan y cumplen integralmente los compromisos contractuales con los contratistas y proveedores.	608,50	68,5	66,21	2,26	40,73	60,22	58,60	1,62
P58	5.8	A los contratistas y proveedores se les hace auditoría para evaluar la calidad de los servicios, los productos objeto del Contrato y el cumplimiento del mismo.	650,50	65,8	64,70	1,07	41,51	57,93	58,12	-0,20
	5	Relaciones con los Contratistas y Proveedores	617,4	67,1	65,9	1,2	41,55	58,22	58,10	0,12

Relaciones con otras Entidades Públicas

Nro.	ITEM	REACTIVOS	RESULTADOS AÑO 2017				RESULTADOS AÑO 2016			
			%OP	Pun. Ob	Pun.x Corr.	Dif.	%OP	Pun. Ob	Pun.x Corr.	Dif.
P61	6.1	Se desarrollan acciones de coordinación con aquellas entidades con las cuales se dan relaciones en el ejercicio de la Misión Institucional.	179,50	84,4	81,57	2,85	16,16	77,35	73,64	3,72
P62	6.2	Existen acuerdos y/o convenios de cooperación con otras organizaciones públicas en áreas de interés institucional o comunitario.	217,50	84,1	80,21	3,87	18,67	76,78	72,10	4,68
P63	6.3	Se comparte con otras Entidades públicas las experiencias relevantes en la construcción de unas prácticas transparentes y honestas en el ejercicio de su función.	276,00	79,6	78,11	1,51	22,29	70,93	69,88	1,05
P64	6.4	La información que se entrega a otras instituciones es veraz y confiable.	117,50	90,3	83,79	6,54	12,22	85,31	76,04	9,27
P65	6.5	La información que se entrega a los diferentes organismos de control es veraz y se suministra en forma oportuna.	129,50	89,5	83,36	6,15	12,72	84,40	75,74	8,66
	6	Relaciones con Otras Entidades Públicas	184,0	85,6	81,4	4,2	16,41	78,96	73,48	5,48

Relaciones con la Comunidad

Nro.	ITEM	REACTIVOS	RESULTADOS AÑO 2017				RESULTADOS AÑO 2016			
			%OP	Pun. Ob	Pun.x Corr.	Dif.	%OP	Pun. Ob	Pun.x Corr.	Dif.
P71	7.1	Se cuenta con un proceso institucional para garantizar la participación ciudadana tanto en la formulación del Plan de Desarrollo como en la veeduría sobre su ejecución.	340,00	78,4	75,82	2,54	28,24	66,77	66,24	0,53
P72	7.2	Se tienen y aplican mecanismos para garantizar la participación activa de la comunidad en la vigilancia o veeduría de su gestión.	298,00	79,3	77,32	1,98	23,48	69,74	69,16	0,59
P73	7.3	Los proyectos que se ejecutan para mejorar las condiciones de vida de la comunidad han sido diseñados consultando el interés de los beneficiarios.	342,50	77,1	75,73	1,39	25,77	67,51	67,76	-0,25
P74	7.4	La ejecución del Plan de Desarrollo y/o de inversiones se traduce en servicios de calidad para la comunidad.	224,50	82,2	79,95	2,23	18,22	73,94	72,38	1,56
P75	7.5	Se aplica una política de excelencia en el servicio y atención a la ciudadanía y comunidades.	67,50	89,3	85,58	3,69	7,92	82,35	78,68	3,68
P76	7.6	Los ciudadanos y comunidades valoran muy positivamente los	82,00	85,3	85,06	0,29	8,79	77,73	78,14	-

 REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO	ASFL01
	FORMATO	INFORME	VERSIÓN	0

Nro.	ITEM	REACTIVOS	RESULTADOS AÑO 2017				RESULTADOS AÑO 2016			
			%OP	Pun. Ob	Pun.x Corr.	Dif.	%OP	Pun. Ob	Pun.x Corr.	Dif.
		servicios y la atención que presta la entidad.								0,41
P77	7.7	Se promueve y garantiza la comunicación de doble vía con la comunidad.	120,50	85,3	83,68	1,61	12,31	76,52	75,99	0,53
P78	7.8	Se coopera con los diferentes sectores económicos y sociales en obras de interés público.	334,50	77,2	76,02	1,23	25,08	69,46	68,18	1,29
P79	7.9	En atención a la transparencia, se rinden cuantías en forma periódica a la comunidad sobre la realidad financiera y el cumplimiento de los objetivos sociales.	351,50	77,1	75,41	1,71	28,70	65,66	65,96	-0,31
	7	Relaciones con la Comunidad	240,1	81,2	79,4	1,9	19,83	72,19	71,39	0,80

Relaciones con el Medio Ambiente


Nro.	ITEM	REACTIVOS	RESULTADOS AÑO 2017				RESULTADOS AÑO 2016			
			%OP	Pun. Ob	Pun.x Corr.	Dif.	%OP	Pun. Ob	Pun.x Corr.	Dif.
P81	8.1	Se tienen políticas y se aplican prácticas de reciclaje en los procesos internos.	46,50	87,1	86,33	0,79	7,55	78,84	78,90	-0,06
P82	8.2	Se tiene una administración de recursos orientada al cuidado y protección del medio ambiente.	96,00	85,2	84,56	0,66	9,43	76,79	77,75	-0,96
P83	8.3	Se desarrollan actividades de formación y capacitación de sus servidores públicos hacia el cuidado y protección del medio ambiente.	70,50	82,8	85,47	-2,69	7,92	72,57	78,68	-6,11
P84	8.4	Se coopera con la comunidad y con otras instituciones en planes o proyectos para proteger el medio ambiente.	224,50	77,5	79,95	-2,50	16,66	67,89	73,33	-5,44
P85	8.5	Se aplica una política de ahorro de materiales y de utilización de insumos no contaminantes.	58,50	87,2	85,90	1,29	7,05	78,53	79,21	-0,68
	8	Relaciones con el Medio Ambiente	99,2	84,0	84,4	-0,5	9,72	74,92	77,57	-2,65

Construcción y Aplicación del Referente Ético

Nro.	ITEM	REACTIVOS	RESULTADOS AÑO 2017				RESULTADOS AÑO 2016			
			%OP	Pun. Ob	Pun.x Corr.	Dif.	%OP	Pun. Ob	Pun.x Corr.	Dif.
P91	9.1	Existen valores compartidos en la entidad que se han venido generando de manera informal.	225,50	80,6	79,92	0,69	18,90	72,80	71,96	0,85
P92	9.2	Existe un Código de Ética o un Documento sobre Valores y Principios Éticos de la entidad.	79,50	92,3	85,15	7,16	12,77	84,18	75,71	8,47
P93	9.3	Este Código y/o Decálogo fue elaborado mediante el diálogo y la participación de empleados y directivos.	273,50	82,2	78,20	4,05	27,09	70,75	66,94	3,80
P94	9.4	El Código de ética se adoptó con la participación de representantes de las principales dependencias y unidades de la entidad.	280,00	82,7	77,97	4,74	26,68	71,55	67,20	4,35
P95	9.5	Se han puesto en marcha políticas y estrategias de gestión para aplicar el Código de Ética en todas las dependencias y unidades.	118,00	88,2	83,77	4,39	16,66	75,63	73,33	2,30
P96	9.6	Existe un Comité que promueve el cumplimiento del Código de Ética de la entidad.	144,00	88,4	82,84	5,51	17,35	78,16	72,91	5,25
P97	9.7	Los conflictos se resuelven según el Código de Ética.	230,50	79,8	79,74	0,11	24,90	67,19	68,29	-1,10
	9	Construcción y Aplicación del Referente Ético	193,0	84,9	81,1	3,8	20,62	74,32	70,90	3,42

9. CALIFICACIONES MÁS BAJAS SEGUN CORRELACIÓN

Nro.	ITEM	REACTIVOS	%OP	Pun. Ob	Pun.x Corr.	Dif.
P46	4.6	Los salarios que se pagan a los servidores públicos guardan correspondencia con sus niveles de formación, habilidades y experiencia.	60,00	71,1	85,84	-14,77
P22	2.2	Todos los servidores públicos aplican principios y valores éticos en el desempeño de sus funciones.	275,00	64,7	78,15	-13,46
P210	2,10	Cuando se conoce de actuaciones de algún servidor público en contra de la ley, la entidad lo denuncia ante los organismos competentes.	151,50	72,4	82,57	-10,14

 REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO	ASFL01
	FORMATO	INFORME	VERSIÓN	0

Nro.	ITEM	REACTIVOS	%OP	Pun. Ob	Pun.x Corr.	Dif.
P27	2.7	Todos los servidores públicos ejercen su cargo dando prelación al interés público sobre los intereses individuales o privados.	252,00	68,9	78,97	-10,06
P25	2.5	Todos los servidores públicos asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades.	342,00	67,2	75,75	-8,53
P28	2.8	Son muy raros los casos de corrupción.	113,00	75,8	83,95	-8,10
P44	4.4	Se garantiza la igualdad en la contratación, la capacitación, la evaluación y la promoción de sus servidores públicos.	81,50	77,4	85,07	-7,66
P43	4.3	Se da un trato igualitario a todos los servidores públicos, sin ninguna clase de discriminación.	57,50	78,6	85,93	-7,37
P34	3.4	En el desempeño de sus funciones los directivos actúan con independencia de amigos y grupos de interés particulares.	183,00	74,1	81,44	-7,30
P26	2.6	Ningún servidor público acepta regalos o dádivas de los particulares como contraprestación por sus servicios.	183,00	74,7	81,44	-6,69
P37	3.7	Es una característica de los directivos la coherencia ente lo que dicen y lo que hacen	48,50	80,2	86,26	-6,01
P23	2.3	Todos los servidores públicos son honrados.	197,00	75,6	80,94	-5,33
P33	3.3	La comunicación entre los directivos y los demás servidores públicos de la entidad es clara, efectiva y oportuna.	29,50	81,9	86,94	-5,06


Llama la atención sobre los aspectos más relevantes de acuerdo con nuestro análisis, porque una lectura del orden de los mismos habla por sí sola.

Los dos ítems que tienen mayor diferencia negativa respecto a la calificación esperada son los mismos que el año pasado. En primero lugar la percepción de los salarios y su relación con los niveles de formación, habilidades y experiencia. En segundo lugar, y tal vez más preocupante es la percepción de la aplicación de los valores y principios por parte de los servidores.

El ítem 2.10 es el tercero con mayor diferencia negativa, lo que nos llevaría a pensar que algunos servidores conocen casos de actuación en contra de la ley y que hay percepción de que no se denuncian. Lo que más llama la atención en este punto es que la mayor diferencia negativa se dio en los niveles Directivo -13.60 y Asesor -17.80.

Los ítems 4.4 y 4.3 Hacen referencia a la percepción de la igualdad en el trato, vinculación, promoción y temas relacionados.

Nro.	ITEM	REACTIVOS	%OP	Pun. Ob	Pun.x Corr.	Dif.
P13	1.3	Su principal función como servidor público es contribuir para que su entidad preste un excelente servicio a la ciudadanía.	9,00	97,5	87,67	9,85
P16	1.6	Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos.	11,50	97,2	87,58	9,62
P11	1.1	Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como servidor público.	9,50	97,3	87,65	9,61
P92	9.2	Existe un Código de Ética o un Documento sobre Valores y Principios Éticos de la entidad.	79,50	92,3	85,15	7,16
P15	1.5	Usted considera que no debe recibir regalos o dádivas de particulares como contraprestación por el cumplimiento de sus funciones como servidor público.	16,00	94,3	87,42	6,87
P64	6.4	La información que se entrega a otras instituciones es veraz y confiable.	117,50	90,3	83,79	6,54
P12	1.2	En el ejercicio de sus funciones públicas, el interés general siempre debe prevalecer sobre el interés personal o particular.	13,00	93,9	87,53	6,33
P65	6.5	La información que se entrega a los diferentes organismos de control es veraz y se suministra en forma oportuna.	129,50	89,5	83,36	6,15
P96	9.6	Existe un Comité que promueve el cumplimiento del Código de Ética de la entidad.	144,00	88,4	82,84	5,51
P94	9.4	El Código de ética se adoptó con la participación de representantes de las principales dependencias y unidades de la entidad.	280,00	82,7	77,97	4,74
P95	9.5	Se han puesto en marcha políticas y estrategias de gestión para aplicar el Código de Ética en todas las dependencias y unidades.	118,00	88,2	83,77	4,39
P41	4.1	Los sistemas de contratación, salario y Seguridad Social en los procesos institucionales se ciñen a lo determinado por la ley.	93,50	88,9	84,64	4,23
P93	9.3	Este Código y/o Decálogo fue elaborado mediante el diálogo y la participación de empleados y directivos.	273,50	82,2	78,20	4,05

 REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO	ASFL01
	FORMATO	INFORME	VERSIÓN	0

Ahora bien, los ítems con diferencias positivas con respecto al valor esperado se presentan en este cuadro desde la diferencia más alta y trece ítems hacia abajo.

Cabe resaltar que los ítems relacionados con la categoría 1 siempre se esperarían valores altos, en tanto que hablan del deber ser, es más podríamos decir que el valor esperado sería 100%.

Por lo anterior, se resalta los correspondientes a la categoría 9, la cual nos habla del código de ética y su difusión. De la cual hay 5 ítems de los 13 con mayor diferencia positiva. Situación que habla muy bien del trabajo realizado desde la gestión ética.

10. INDICADORES DE GESTIÓN ÉTICA

Para el caso particular del análisis realizado para la encuesta de percepción ética, se formuló el indicador de efectividad denominado: "Porcentaje de servidores con percepción ética favorable como resultado de la encuesta realizada en el periodo"

La fórmula para el presente indicador es la siguiente:


No. de servidores con porcentaje de percepción ética favorable en el periodo / No. de servidores encuestados en el periodo.

Los rangos de aceptación del presente indicador son los siguientes:

- ✓ Rango Bueno: \geq al 80%.
- ✓ Rango Regular: $\geq 59\%$ ^ $\leq 79\%$
- ✓ Rango Malo: \leq al 60%.

Para el presente indicador y teniendo en cuenta que las mediciones de percepción se convierten en un escenario subjetivo, se determinó realizar los análisis a través de las valoraciones establecidas a los nueve (9) componentes (reactivos) de la encuesta determinándose como calificación favorable aquellas valoradas entre 4 y 5, desagregados a partir de los siguientes componentes:

No.	Reactivos (Afirmaciones Encuestadas)- 2017	No. de servidores que calificaron promedio favorable (4-5)	No. de servidores que calificaron en promedio entre (1 y 3)	Total Encuestados	% de Servidores con percepción favorable	Promedio de servidores que calificaron "NO Sabe"	% De Opacidad
1	Principios y Valores Éticos Personales	3.278	251	3.529	92,89%	5	0,14%
2	Principios y Valores Éticos en la Entidad	1.584	1.945	3.529	44,89%	10	0,28%
3	Liderazgo de los Directivos en la Gestión Ética	2.301	1.228	3.529	65,20%	6	0,17%
4	Relaciones con los Servidores Públicos	2.144	1.385	3.529	60,75%	5	0,14%
5	Relaciones con los Contratistas y Proveedores	1.437	2.092	3.529	40,72%	532	15,08%
6	Relaciones con otras Entidades Públicas	2.509	1.020	3.529	71,10%	45	1,28%
7	Relaciones con la Comunidad	1.973	1.556	3.529	55,91%	26	0,74%
8	Relaciones con el Medio Ambiente	3.278	251	3.529	92,89%	9	0,26%
9	Construcción y Aplicación del Referente Ético	2.344	1.185	3.529	66,42%	150	4,25%
Promedio de Participación		2.316	1.213	3.529	65,64%	88	2,48%

 REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO	ASFL01
	FORMATO	INFORME	VERSIÓN	0

El porcentaje de opacidad, corresponde a un factor relacionado con el número total de respuestas “No Sabe” por cada nivel del cargo dividido en 2. El factor de opacidad se incluye como referente debido a que se considera de gran importancia para la transparencia de las Entidades Públicas, el que todos sus servidores estén enterados, al menos de manera general, acerca de las relaciones que la Entidad establece con los diferentes sectores públicos con los que interactúa para el cumplimiento de sus fines misionales, por cuanto este conocimiento contribuye a disminuir los riesgos de corrupción y a fortalecer la Gestión Ética.

Así las cosas, en promedio el índice de opacidad presentó un porcentaje promedio de 88 servidores con el 2.48% de todos los 3.529 encuestados, generando un porcentaje promedio de calificación favorable por parte de 2.316 servidores con el 65.64%, valor que genera un peso significativo en la calificación de favorabilidad si le sumamos el porcentaje de opacidad anterior, razón por la cual, se debe seguir fortaleciendo más agresivamente los planes de sensibilización, promoción y divulgación relacionadas con estos componentes (reactivos) y las actividades de prácticas éticas en la Entidad.

Finalmente, de los 3.529 encuestados, en promedio 1.213 calificaron la encuesta en sus 9 componentes por debajo de 3 con el 34.37%, podría decirse entonces, que esta población mínima debe fortalecerse igualmente con el escenario de prácticas éticas de tal manera de tratar de maximizar el indicador correspondiente.

11. CONCLUSIONES DESDE LA COMPARACION CON EL PUNTAJE DE CORRELACION

- ✓ Se observa que hay conciencia intelectual clara de la principal función que deben tener los servidores públicos: 1.3. De igual forma sobre la necesidad de aplicar valores y principios: 1.1; 1.6; 1.3; 1.5 y 1.2.
- ✓ Hay conocimiento de que existe un Compromiso Ético (código de ética) o documento de valores, y que los mismos se promueven: 9.2; 9.6; 9.5; y que fue realizado con la participación de todos 9.4.
- ✓ Se resalta la autovaloración de las relaciones de la Entidad con otras Instituciones 6.4; 6.5; 6.1, y su labor de interés comunitario 6.2, y su respeto por la legalidad 4.2 y 4.1.
- ✓ No obstante esa visión del deber ser en la Entidad, contrasta con las calificaciones obtenidas relacionadas con la prácticas reales, 2.1; 2.10; 2.5; 2.9 y 2.4. A considerar los numerales 2.7; 2.6 y 2.3 como situación preocupante y para lo cual se deberán establecer estrategias para mejorar esa percepción.

En el siguiente cuadro se muestra la cantidad de servidores de la Entidad que desarrollaron la encuesta de percepción ética, los cuales se distribuyeron así:

Número de Servidores en Sede Central / C.N.E				
No.	Lugar	Servidores Activos	Encuestas Realizadas	%
1	Nivel Directivo	4.380	131	2,99%
2	Nivel Asesor		21	0,48%
3	Nivel Profesional		751	17,15%
4	Nivel Técnico		1.346	30,73%
5	Nivel Asistencial		1.212	27,67%
6	Contratistas		68	1,55%
Total Servidores			3.529	80,57%



**REGISTRADURÍA
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

PROCESO

ADMINISTRACIÓN
DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

CÓDIGO

ASFL01

FORMATO

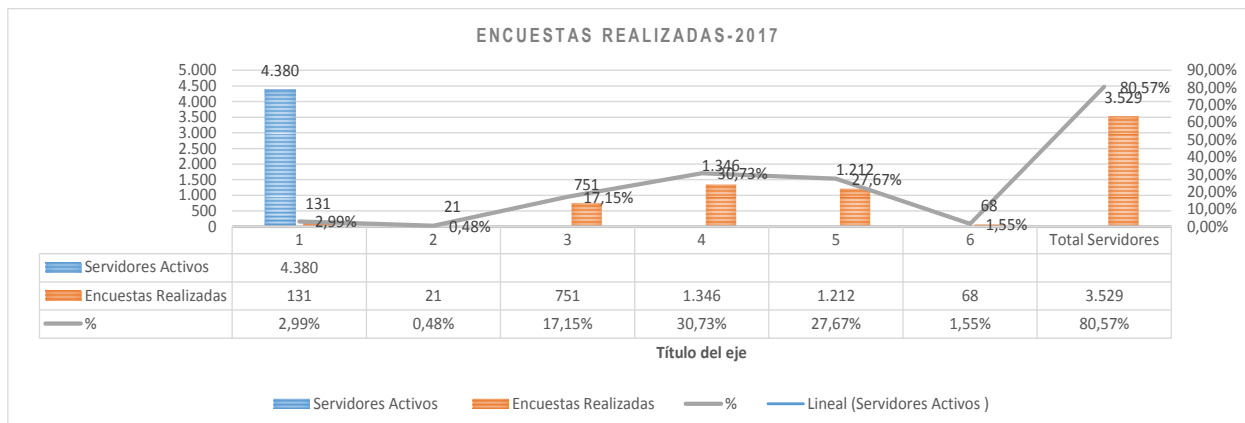
INFORME

VERSIÓN

0

SEGUIMIENTO REALIZACIÓN II ENCUESTA DE PERCEPCIÓN ÈTICA-2017

No.	Delegaciones	Tipo de Vinculación			Encuestas Realizadas	% de Realización
		Planta	Súper	Total		
1	AMAZONAS	12	2	14	14	100,00%
2	ANTIOQUIA	300	18	318	318	100,00%
3	ARAUCA	26	1	27	26	96,30%
4	ATLANTICO	118	16	134	60	44,78%
5	BOLIVAR	133	11	144	143	99,31%
6	BOYACA	165	20	185	239	129,19%
7	CALDAS	82	6	88	80	90,91%
8	CAQUETA	34	2	36	37	102,78%
9	CASANARE	35	4	39	31	79,49%
10	CAUCA	91	4	95	76	80,00%
11	CESAR	68	8	76	46	60,53%
12	CHOCO	53	4	57	29	50,88%
13	CORDOBA	90	12	102	70	68,63%
14	CUNDINAMARCA	185	20	205	209	101,95%
15	DISTRITO	290	84	374	303	81,02%
16	GUAINIA	11	1	12	11	91,67%
17	GUAJIRA	43	7	50	58	116,00%
18	GUAVIARE	14	1	15	16	106,67%
19	HUILA	71	6	77	84	109,09%
20	MAGDALENA	87	10	97	58	59,79%
21	META	66	9	75	69	92,00%
22	NARIÑO	114	14	128	121	94,53%
23	NORTE DE SANTANDER	90	3	93	89	95,70%
24	PUTUMAYO	31	2	33	33	100,00%
25	QUINDIO	41	3	44	42	95,45%
26	RISARALDA	64	6	70	55	78,57%
27	SAN ANDRES	12	1	13	7	53,85%
28	SANTANDER	167	7	174	165	94,83%
29	SUCRE	61	9	70	71	101,43%
30	TOLIMA	96	9	105	58	55,24%
31	VALLE	209	10	219	199	90,87%
32	VAUPES	11	1	12	12	100,00%
33	VICHADA	14	1	15	10	66,67%
Subtotales		2.884	312	3.196	2.839	88,83%





**REGISTRADURÍA
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

PROCESO

ADMINISTRACIÓN
DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

CÓDIGO

ASFL01

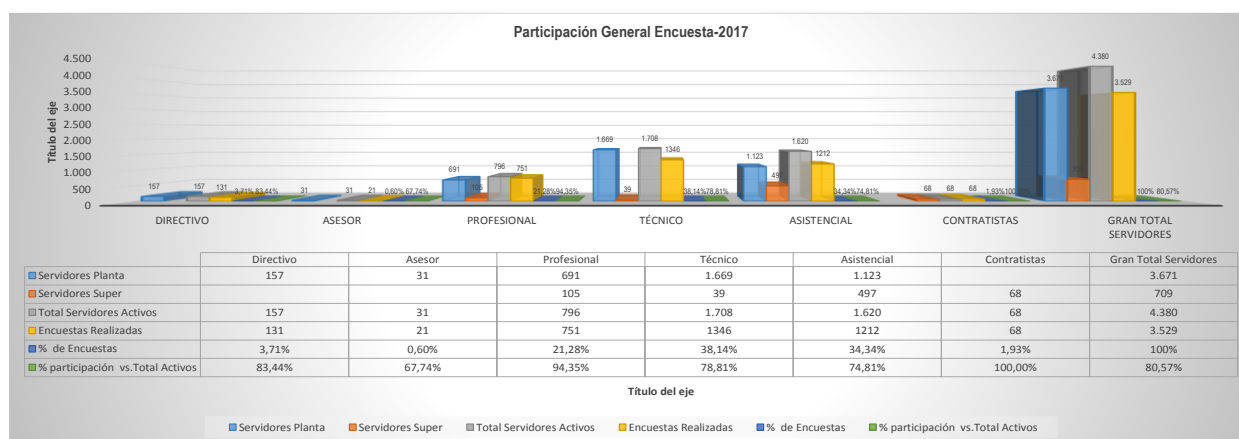
FORMATO

INFORME

VERSIÓN

0

Desarrollo de la Encuesta por Niveles	Servidores Planta	Servidores Súper	Total Servidores Activos	Encuestas Realizadas	% de Encuestas	% participación vs. Total Activos
Directivo	157		157	131	3,71%	83,44%
Asesor	31		31	21	0,60%	67,74%
Profesional	691	105	796	751	21,28%	94,35%
Técnico	1.669	39	1.708	1346	38,14%	78,81%
Asistencial	1.123	497	1.620	1212	34,34%	74,81%
Contratistas		68	68	68	1,93%	100,00%
Gran Total Servidores	3.671	709	4.380	3.529	100%	80,57%




12. PARTICIPACIÓN POR ENCUESTAS REALIZADAS

- ✓ Del total de las encuestas realizadas en toda la Organización que fue de 3.529, 157 servidores del equipo directivo a nivel nacional con el 3.71%, del nivel asesor 31 con el .60%, 796 del nivel profesional con el 21.28%, 1.708 del nivel técnico con el 38.14%, 1.620 del nivel asistencial con el 34.34% y 68 para los contratistas con el 1.93%.
- ✓ Es de anotar que de las 3.529 encuestas realizadas de una población total de 4.380 servidores (planta y Supernumerarios) correspondió a una participación del 80.57%.
- ✓ De los 1.116 servidores activos del nivel central, 622 de ellos contestaron la encuesta con el 55.73%
- ✓ De los 3.196 servidores activos del nivel desconcentrado, 2.839 contestaron la encuesta con el 57.87% de participación.
- ✓ Finalmente de los 68 servidores contratistas, todos realizaron la encuesta con una participación del 100%

13. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- ✓ Continuar con las actividades de práctica ética en el trabajo, de tal manera que se sigan reforzando los valores establecidos y verificar la funcionalidad de los principios.

 REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO	ASFL01
	FORMATO	INFORME	VERSIÓN	0

- ✓ Es necesario fortalecer por parte de las dependencias competentes, la divulgación de los procedimientos que se llevan a cabo para la contratación y elección de proveedores. Esto, teniendo en cuenta el alto grado de desconocimiento que se mantiene y que se puso de manifiesto en la encuesta.
- ✓ Es necesario realizar mayores esfuerzos en hacer visibles los procedimientos de contratación, selección de candidatos a capacitación y promoción.
- ✓ Replicar las “Buenas Prácticas de Desarrollo Ético”, con base en experiencias documentadas y presentadas por los servidores a nivel nacional.
- ✓ Continuar con el fortalecimiento de la Cultura del Buen Trato, ya que es considerada uno de los eslabones de integración para consolidar un proceso eficaz y eficiente al interior de la Entidad y que se manifiesta en la prestación del servicio y atención al colombiano con altos estándares de calidad.
- ✓ La mayor fortaleza de los servidores, se presenta en el reactivo Principios y Valores Éticos Personales, donde existe la buena voluntad, sentido de pertenencia y las ganas de hacer y desempeñar bien las funciones y prestar un servicio con excelencia en pro de una buena imagen institucional.
- ✓ Socializar, divulgar el documento del “Código de Ética y Buenas Prácticas: Integridad, Compromiso y protocolos Éticos de los Directivos, Servidores Públicos y Contratistas de la RNEC”, por medio de mecanismos de apropiación y de herramientas que permitan resolver las diferentes situaciones no deseadas al interior de la Entidad.
- ✓ Se recomienda una campaña de prensa que resalte las buenas prácticas relacionadas con el compañerismo y la solidaridad entre servidores, así como del trabajo en equipo y la sinergia que a la que se ha llegado y se llega en las campañas, elecciones y actividades en las que se ha requerido y se requiere el compromiso.

Finalmente, es necesario orientar el análisis y discusión de los desafíos y dilemas éticos con el concurso de la Comunidad de Práctica Ética de la Entidad, hacia un entorno organizacional donde se fomenten altos estándares de conducta, proponiendo incentivos apropiados, condiciones de trabajo favorables y evaluaciones del desempeño eficaces y, que la Alta Gerencia tenga un gran protagonismo ejerciendo un liderazgo constante, al servir como modelo en términos de ética y conducta en su relación laboral, profesional y de gestión con todos los servidores de la R.N.E.C.

14. AGRADECIMIENTOS

- ✓ El equipo de trabajo de los gestores éticos agradece la contribución y apoyo brindada por la Oficina de Comunicaciones y Prensa.
- ✓ A todos los servidores de las diferentes dependencias de la sede central y del nivel desconcentrado en especial a la Registraduría del Distrito Capital, quienes brindaron toda su colaboración y participación teniendo en cuenta que se trata de una dependencia que presta atención al colombiano con servicio permanente.

(Documento aprobado por el Comité de Ética en reunión ordinaria del 11 de Diciembre de 2017, de acuerdo al Acta correspondiente)

Elaboró: Ing. Nelson Alfonso Campo Valencia-Profesional Especializado GTH / Dr. Juan Domingo Ochoa Cucaleano-Profesional Universitario (Gestores Éticos)
 Revisó: Grupo de Gestores Éticos Sede Central y Registraduría del Distrito Capital.