




**REGISTRADURÍA**  
**NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

---

**PLAN DE GESTIÓN ÉTICA**  
Vigencia 2017


Bogotá, Marzo de 2017

---

 <b>REGISTRADURÍA</b> NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO</b>	PTDC01
	<b>DOCUMENTO</b>	PLAN DE GESTIÓN ÉTICA	<b>VERSIÓN</b>	0

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. MARCO CONTEXTUAL.....	4
2. JUSTIFICACIÓN.....	6
3. OBJETIVO GENERAL.....	7
4. MARCO LEGAL.....	8
5. MARCO CONCEPTUAL.....	9
6. PLANEACIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN ÉTICA.....	12
7. POBLACIÓN OBJETIVO.....	13
8. ESTRATEGIAS DE DIVULGACIÓN.....	13
9. METAS.....	13
10. RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN DE GESTIÓN ÉTICA.....	14
11. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	15
12. FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN.....	16
13. PRESUPUESTO ASIGNADO.....	21
14. AUTOCONTROL, CONTROL, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	21
15. BENEFICIOS ESPERADOS.....	22

 <b>REGISTRADURÍA</b> <b>NACIONAL DEL ESTADO CIVIL</b>	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO</b>	PTDC01
	<b>DOCUMENTO</b>	PLAN DE GESTIÓN ÉTICA	<b>VERSIÓN</b>	0

## INTRODUCCIÓN


El grupo de Gestión Ética de la Registraduría Nacional del Estado Civil viene trabajando desde el año 2002 en diferentes estrategias que permitan el cumplimiento de los objetivos encomendados al programa. En sus inicios se planteó una metodología de acción brindada por el centro Colombiano de responsabilidad Empresarial CCRE consistente en comunidades de práctica éticas cuyos responsables eran los facilitadores quienes se formaron para tal efecto en la Universidad del Rosario.

No obstante los esfuerzos por el mantenimiento del modelo, debido a la dinámica propia de los grupos y de las dificultades que se encuentran en los procesos de transformación social y cultural, cuya acción no se puede dar en el corto tiempo, dado que las prácticas culturales se vienen dando a través de la mecánica de la recurrencia durante muchos años. Adicionado a esto las dificultades propias de la misión institucional que dificulta espacios para la ética. Hubo una desilusión de muchos de los facilitadores quienes cayeron en la desesperanza de lograr un cambio institucional.

Sin embargo quienes aún conservamos la esperanza de cambio, hemos mantenido las actividades, diseñando nuevas estrategias, como la elaboración de la Segunda Edición del Compromiso Ético, la elaboración de filminutos de reflexión, artículos y mensajes.

En la actualidad el desarrollo social, empresarial y tecnológico ha dirigido a la humanidad a un cambio en la forma y actuar de la vida. Las sociedades e instituciones son las que más variación han absorbido e impactado en estos desarrollos. El tema de la ética en el progreso de las empresas y su bienestar tiene una participación esencial en los lineamientos necesarios para el buen comportamiento; también la ética posee una rama que envuelve el quehacer del día a día de los servidores y que la llamaremos ética profesional.

Parte de estas actividades corresponde a la elaboración del Plan de Gestión Ética para la Entidad en donde se plasman los principios orientadores que se han mantenido, la historia y las estrategias metodológicas nuevas que reforzarán el gran trabajo desarrollado hasta el momento.

 <b>REGISTRADURÍA</b> <b>NACIONAL DEL ESTADO CIVIL</b>	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO</b>	PTDC01
	<b>DOCUMENTO</b>	PLAN DE GESTIÓN ÉTICA	<b>VERSIÓN</b>	0

## 1. MARCO CONTEXTUAL

### 1.1. Antecedentes

En Colombia, como en muchos países del mundo, si no en todos, existe la cultura de la corrupción, que no es otra cosa que la utilización de lo público para beneficio personal; cuya práctica tiene una gran diversidad de modalidades, y sus consecuencias son nefastas para el desarrollo equitativo y la plena aplicación de los derechos humanos.


Los diferentes gobiernos han establecido sus estrategias para combatirla, es así como en 1998 se establece un Programa Presidencial de la Lucha contra la Corrupción mediante el Decreto 2405 y la Directiva Presidencial 09, que, entre otras cosas, busca el fortalecimiento de los valores éticos en la administración pública. Con lo cual se intenta desarrollar valores y conductas éticas deseables dentro del servicio público, por medio de procesos pedagógicos que estimulen el conocimiento, la reflexión e interiorización de tales valores y conductas, con lo cual se pretende también estimular el desarrollo de habilidades y actitudes favorables para el cumplimiento de los principios que orientan el servicio público y de este modo promover la autorregulación individual y colectiva.

El Programa Eficiencia y Rendición de Cuentas en Colombia de la Agencia de los Estados Unidos Para el Desarrollo Internacional –USAID- fue operado por Casals & Associates Inc. Quienes presentaron y desarrollaron una Guía para el fortalecimiento de los valores éticos, plantearon estrategias para el mejoramiento de la eficiencia y transparencia en la administración pública, mejoramiento continuo, seguimiento, evaluación y rendición de cuentas, supresión y simplificación de trámites, estándares de calidad y veedurías sociales.

Atendiendo las disposiciones de la directiva presidencial 09 de 1999, en el año 2002 un grupo de servidores en la Registraduría Nacional decidió comprometerse, no con la elaboración de un Código de Ética para dar cumplimiento a una directiva presidencial, sino con la construcción de una cultura organizacional fundada en valores éticos. El 2 de julio de 2004, mediante resolución 2433 se crea y se integra el Comité de Ética.

Durante el 2002 se realizaron los estudios para su consolidación buscando asesorías en este tema. Se realizaron reuniones, entrevistas, encuestas, fue así como en diciembre de este año la doctora Almabeatriz Rengifo López Registradora en la época, emitió la primera edición del Compromiso Ético de la Registraduría Nacional en donde se consolidó participativamente la descripción de los valores que se reconocieron como sustentadores de nuestra función pública.

En 2003 se vio la necesidad de ahondar más profesionalmente el camino iniciado, motivo por el cual se solicitaron y evaluaron propuestas para una contratación orientada a la formación de un grupo de funcionarios que asumiera de manera directa la implementación del programa.

 <b>REGISTRADURÍA</b> NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO</b>	PTDC01
	<b>DOCUMENTO</b>	PLAN DE GESTIÓN ÉTICA	<b>VERSIÓN</b>	0

En el 2004 una vez contratado el Centro Colombiano de Responsabilidad Empresarial CCRE aliado estratégico en Colombia de Casals y asociados, a su vez operador para Colombia para la agencia de los EU para el desarrollo internacional USAID, se desarrolló la formación en la universidad del Rosario de los servidores que facilitarían la implementación del programa de gestión ética.

Se desarrollaron diagnósticos de percepción de la gestión ética en la entidad como punto de partida de la acción en 8 frentes principales. El modelo del programa empezó a desarrollar actividades en cumplimiento de sus objetivos; especialmente las reuniones reflexivas organizadas en la última hora de los terceros viernes de cada mes, como forma de ir transformando la cultura imperante en la institución. Como toda estructura viviente fue necesario fortalecer y reestructurar el modelo de acuerdo con las experiencias obtenidas en su trayecto, donde se vio la necesidad de establecer estrategias de participación regional en todas la Delegaciones.

Posteriormente, en 2005, el gobierno nacional mediante el Decreto 1599 sienta las bases conceptuales del Modelo Estándar de Control Interno, en cuya estructura se encuentra el elemento “Acuerdos, compromisos o protocolos éticos”, en el componente ambiente de control del subsistema control estratégico. Incorporando así la reflexión ética como elemento fundamental para definir la orientación estratégica de las entidades.


Se realizaron seminarios de capacitación y refuerzo al igual que se continuaron las actividades entre las que se destacan: el concierto musical y pedagógico que se llevó a cabo en el auditorio de la Entidad participando los funcionarios y sus hijos, la convocatoria para el concurso del himno de la Registraduría, para cuyo financiamiento y premiación se llevó a cabo el festival del talento, mediante el cual fue posible que los servidores pudieran dar a conocer sus habilidades y destrezas artesanales y culinarias.

En 2006 se adelantó la inclusión de la Ética en la capacitación electoral como factor principal e igualmente se realizaron actividades como el cine foro, una nueva obra de teatro y se lanzó la propuesta del anecdotario.

En 2007 se fortaleció la capacitación electoral, gracias a la herramienta pedagógica en cooperación con la Universidad Politécnica de Valencia el sistema Telde, que le permitió al modelo integrar un módulo de gestión ética dirigido a todos los actores del proceso electoral. Se contribuyó a la reflexión ética en los juegos realizados en este año y se realizó contrato con la UN de Colombia para continuar el fortalecimiento del programa.

Durante todos estos años se ha contribuido en el programa de Gestión ambiental con que cuenta la Registraduría.

Con la Universidad Nacional se realizó la revisión del programa a través de un estudio etnográfico, una capacitación a diversos funcionarios y se proyectó un intervención en

	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO</b>	PTDC01
	<b>DOCUMENTO</b>	PLAN DE GESTIÓN ÉTICA	<b>VERSIÓN</b>	0

procesos, de cuyo trabajo salieron 4 proyectos: de comunicación pública, de sentido de pertenencia, de ética y pedagogía y finalmente código de buen gobierno y adicionalmente actividades para la reflexión ecológica como la semana verde y el eco arte.

En 2008 se modifica la Resolución 2433 mediante la 3715 del 21 de julio, renovando el Grupo de Gestión Ética. Se inicia una serie de actividades con los servidores para generar la segunda edición del compromiso ético. De tales actividades se recopiló material suficiente el cual fue clasificado, resumido y consolidado para la preparación de la nueva edición.

Esta nueva edición se diseñó en forma de agenda permanente, significando que la ética debe estar presente en todos los momentos, desde la planeación hasta la ejecución de las acciones correctivas, ya que forma parte del día a día.


Durante el 2010 se llevó a cabo la socialización de la segunda edición del compromiso ético en todas y cada una de las dependencias de la Organización Electoral Registraduría Nacional del Estado Civil, comenzando por la Delegaciones, cuyos facilitadores realizaron la presentación y entrega a cada uno de los servidores de planta. De la misma forma Oficina por oficina se realizó la difusión y entrega del documento en la sede central y en el Registraduría Distrital, al igual en cada una de las Registraduría Auxiliares.

En 2015 se emitió la Resolución 11497 donde se adopta como código de ética la segunda edición del compromiso ético.

Con la emisión de la Resolución 5763 del 1 de julio de 2016, se adoptó el compromiso ético institucional y se articuló con el Plan Estratégico 2015-2019 de la RNEC y se organizó el funcionamiento de la gestión ética en la Entidad.

## 2. JUSTIFICACIÓN

La Constitución y la Ley buscan fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo. No obstante, la sola promulgación de la ley no implica su cumplimiento ni su acatamiento por parte de todos los ciudadanos, antes, por el contrario existen prácticas que impiden la realización de estos ideales. Reconociendo esto, se entiende que la ética como reflexión del actuar, en la comprensión de la finalidad del estado, en la búsqueda de los ideales mencionados, cobra vital importancia. Pues, al final, la consolidación de unas entidades cabalmente “*al servicio público*”, libres de corrupción y con mística en el servicio, dependen enteramente de las actuaciones de los servidores públicos.

 <b>REGISTRADURÍA</b> NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO</b>	PTDC01
	<b>DOCUMENTO</b>	PLAN DE GESTIÓN ÉTICA	<b>VERSIÓN</b>	0

Llegar a la formación de una cultura organizacional basada en valores no es algo que se pueda dictar por decreto, antes bien, requiere un largo proceso de constancia en la formación de nuevos hábitos de conducta que modifiquen paulatinamente la cultura hacia los ideales mencionados.

La historia ha demostrado que no se trata simplemente de progresos científicos y tecnológicos, ni de talanqueras, para llegar a la tan anhelada equidad social ni a la finalización de la corrupción, hasta tanto las actuaciones de los ciudadanos y funcionarios no posibiliten verdaderas prácticas de igualdad, transparencia, respeto, honestidad y justicia.

Por tanto todas las actividades insistentes que procuren generar ambientes que ayuden a consolidar una cultura basada en valores, y a formar servidores conscientes de la trascendencia de la misión institucional, son de vital importancia para el advenimiento de una sociedad más justa e igualitaria.

### **3. OBJETIVO GENERAL**

Fomentar, promover y fortalecer una cultura de trabajo ético integral y de buen desempeño, a través de la divulgación y socialización de los principios y valores establecidos, para que se generen escenarios de responsabilidad y compromiso que posibiliten en forma progresiva el mejoramiento continuo de la gestión institucional.

#### **3.1. Objetivos Específicos**


**3.1.1.** Incluir la Ética como elemento transversal a todos los comportamientos y actividades inherentes al cumplimiento de la misión institucional, destacando lo ético a través de los humanístico y lo cultural.

**3.1.2.** Consolidar una cultura organizacional, fundada en los valores y principios éticos determinados con autocontrol y autogestión, que garantice en todos los servidores la prestación de un servicio con calidad a los colombianos.

**3.1.3.** Fortalecer y capacitar la formación de un servidor autónomo, humano, efectivo, creativo, analítico y comprometido, reconociendo e incentivando comportamientos éticos positivos.

**3.1.4.** Generar escenarios de reflexión permanente, propiciando espacios para la meditación personal y colectiva sobre la importancia y necesidad de aplicar los valores y principios éticos en la práctica del servicio público.

**3.1.5.** Realizar el monitoreo permanente a las ejecución de las actividades del plan para garantizar el alcance de las metas establecidas y recopilar observaciones con la

 <b>REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL</b>	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO</b>	PTDC01
	<b>DOCUMENTO</b>	PLAN DE GESTIÓN ÉTICA	<b>VERSIÓN</b>	0

presentación de propuestas y/o acciones para la actualización y el mejoramiento del compromiso ético, como de los procedimientos internos liderados por el Comité de Ética y la formulación de nuevos planes.

#### 4. MARCO LEGAL

**Decreto 2405 de 1998. “Programa Presidencial de Lucha contra la Corrupción”.** Por el cual se transforma en el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, la Consejería Presidencial para la Administración Pública en el Programa Presidencial de Lucha contra la Corrupción. Por el cual se transforma en el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, la Consejería Presidencial para la Administración Pública en el Programa Presidencial de Lucha contra la Corrupción.

**Ley 1712 de 2014. “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”.** Principio de máxima publicidad para titular universal, Otros principios de la transparencia y acceso a la información pública, Principio de buena fe, Principio de facilitación, Principio de no discriminación.

**Ley 1350 de 2009. “Por medio de la cual se reglamenta la Carrera Administrativa Especial en la Registraduría Nacional del Estado Civil y se dictan normas que regulen la Gerencia Pública”,** en el artículo 64 consagra lo relativo a los acuerdos de gestión, del cual se desprende el compromiso institucional<sup>1</sup>.

**Directiva Presidencial 09 del 24 de diciembre de 1999. “Lineamientos para la implementación de la política de lucha contra la Corrupción”**

---

<sup>1</sup> *Compromiso Institucional: Directivos del Nivel Central* (...) “El directivo se compromete a proponer las actividades de mejoramiento y fortalecimiento institucional e incluir en los compromisos gerenciales (...), literal IV, **Compromisos Gerenciales de Fortalecimiento Institucional:**

**Cultura Organizacional:**


- ✓ Socialización de principios y valores
- ✓ Definición de valores.
- ✓ Apropiación de los siguientes valores ( respeto, responsabilidad y compromiso)

**Delegados Departamentales y Registradores Distritales:** (...) “El Delegado Departamental y/o Registrador Distrital se compromete a proponer las actividades de mejoramiento y fortalecimiento institucional e incluir en los compromisos gerenciales. (...), literal IV, **Actividades de Fortalecimiento Institucional:**

- ✓ Gestión del compromiso ético de acuerdo a las actividades que se propongan del nivel central.
- ✓ Gestión para fortalecer la cultura del buen trato y clima laboral.
- ✓ Gestión del MECl entre otros.”.

<sup>1</sup> Los términos de tiempo y lugar corresponden a la flexibilidad frente a los permisos oficiales, esto es, el desplazamiento de los integrantes del Grupo de Gestión Ética a las reuniones programadas y lo correspondiente a las directrices a impartir por parte de los Registradores Distritales, Delegados Departamentales en el nivel desconcentrado y de los Directivos del nivel central, para el desarrollo de las actividades formuladas en el Plan de Acción de Gestión Ética “in situ”.



 <b>REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL</b>	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO</b>	PTDC01
	<b>DOCUMENTO</b>	PLAN DE GESTIÓN ÉTICA	<b>VERSIÓN</b>	0

**Decreto 943 de 2014** “*Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI)*”. Capítulo referente a la Estructura, Módulo de Planeación y Gestión, en el Componente Desarrollo del Talento Humano, el Elemento Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos. En virtud de ello las Entidades Públicas deben contar con un estándar de conducta de los servidores públicos en coherencia con la Misión, Visión y Objetivos Institucionales y los principios consagrados en la Constitución Política, la ley y la finalidad del Estado.

**Resolución 717 del 03 de febrero de 2016.** “*Por la cual se estableció el Sistema de Planes de la RNEC, se definió el Plan Estratégico como la planeación de mediano plazo y se definieron nuevos valores, principios, objetivos, estrategias, metas e indicadores a seguir por la Entidad*”.


**Resolución 5763 del 01 de julio de 2016.** “*Por la cual se adopta el Compromiso Ético institucional y se articula con el Plan Estratégico vigencia 2015-2019 de la Registraduría Nacional del Estado Civil y se organiza el funcionamiento de la Gestión Ética en la Entidad*”.

## 5. MARCO CONCEPTUAL

**Facilitador:** Persona(s) de la misma empresa, elegida(s) en forma democrática por sus compañeros, elección refrendada por nota de presentación motivada ante el Comité de Gestión Ética, suscrita por el (los) jefes inmediatos. Es el responsable de la organización y/o coordinación de las actividades propuestas por el programa de gestión ética. En las distintas dependencias podrán también contribuir *Voluntarios* para el logro de los objetivos de las actividades planteadas.

**Moral:** Conjunto de comportamientos y normas que consideramos válidas.

- Costumbre de las comunidades que consiste en calificar las conductas de las personas.
- Está ligada a la tradición, a la cultura, a las creencias religiosas, a las costumbres, a la época y hasta al clima.
- Es un sistema de exigencias recíprocas que están expresadas en un tipo de frases de deber.
- Las normas morales orientan acerca de lo *correcto o incorrecto, bueno o malo* de las acciones y por tanto regulan el comportamiento de las personas y de las comunidades.

 <b>REGISTRADURÍA</b> NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO</b>	PTDC01
	<b>DOCUMENTO</b>	PLAN DE GESTIÓN ÉTICA	<b>VERSIÓN</b>	0

- La Moral establece lo que se debe y lo que no se debe hacer, es decir que está referida a los *deberes*. Lo que se permite y lo que se prohíbe está determinado por las creencias y costumbres. Así pueden existir diferentes morales de acuerdo con diferentes grupos y comunidades de personas.


**Ética:** Es el estudio de la Moral. Analiza la razón de ser de los preceptos morales. Busca saber cómo funciona la Moral.

- Es el arte de elegir aquello que más nos conviene para vivir del mejor modo posible. Es la reflexión o el saber que orienta la acción, buscando tomar decisiones prudentes y justas, teniendo como parámetro el respeto a la dignidad humana y el reconocimiento de la libertad.
- Es la convicción humana de que no todo vale por igual, de que hay razones para preferir un tipo de actuación a otros.
- A diferencia de otros seres vivos e inanimados, los hombres podemos encontrar soluciones nuevas, y al menos parcialmente, podemos elegir nuestra manera de vivir.
- La vida del hombre no consiste en cumplir un programa prefijado por la especie biológica, sino que cada hombre tiene que decidir y hacer su propio camino vital. Y en esa elección, la reflexión ética se convierte en el principal soporte y herramienta humana.
- La Ética provee razones para comportarse en medio de las dificultades y el desconcierto.

**Principios:** Es la fuerza ética para emprender un proyecto basada en normas de carácter general que orienta adecuadamente, la conductada acción del ser humano.

**Valores:** Cualidad que otorgamos a formas de ser y de actuar que las hace deseables como características nuestras y de los demás.

- Cualidades humanas que posibilitan construir una convivencia gratificante en el marco de la vigencia plena de los Derechos Humanos.
- Cualidades que caracterizan los actos y comportamientos por los cuales las personas sentimos especial estimación y consideramos deseables en nosotros y en los demás.

 <b>REGISTRADURÍA</b> NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO</b>	PTDC01
	<b>DOCUMENTO</b>	PLAN DE GESTIÓN ÉTICA	<b>VERSIÓN</b>	0

- Los valores se construyen cotidianamente y se manifiestan en nuestra forma de vivir la vida, pues regulan la conducta humana enmarcando el tipo de acciones que son posibles y la clase de comportamientos que no deben ser realizados.
- Los valores funcionan como criterios para evaluar las cosas y las situaciones que enfrentamos en nuestra cotidianidad, ofreciéndonos de esta manera la guía necesaria para conducirnos por el mundo.
- Los valores morales se caracterizan porque:
  - Dependen de la libertad humana,
  - Sólo son atribuibles a los seres humanos,
  - Una vida sin esos valores está falta de humanidad.


**Conductas o Comportamientos Éticos:** Actos que proceden de la voluntad deliberada del hombre; es decir, los que realiza con conocimiento y libre voluntad.

- Actos humanos que podemos escoger por reflexiones que hacemos con base en los principios éticos de justicia, libertad y solidaridad.
- Acciones cuya elección por parte de los seres humanos está precedida por reflexiones acerca de los motivos (¿por qué?) y las consecuencias (¿para qué?).

La Organización Electoral - Registraduría Nacional del Estado Civil tiene una misión específica, enmarcada dentro del orden constitucional y legal, tan importante, que de ella dependen derechos y deberes de cada uno de los habitantes del país. Sin embargo, la Entidad no es un abstracto, por el contrario se concretiza en todos y cada uno de los funcionarios que le dan vida; individuos que tienen sus propios sueños y ambiciones y pasan un determinado tiempo en la entidad. Los comportamientos y conductas de los funcionarios determinan la posibilidad del cumplimiento justo y oportuno de la misión institucional.

**Acuerdos y Compromisos Éticos Institucionales:** Elecciones voluntarias y concertadas, basadas en valores éticos, por las cuales decidimos caracterizar nuestra cultura institucional evidenciada en sus estilos de dirección, maneras de relacionarnos con los compañeros y los ciudadanos, resolver los conflictos, cumplir los compromisos, etc.

- Pactos acerca de las maneras características de actuar que contribuyen al cumplimiento de la misión institucional y hacen posible la realización de la visión tanto de la entidad como de los funcionarios que la conforman.

 <b>REGISTRADURÍA</b> NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO</b>	PTDC01
	<b>DOCUMENTO</b>	PLAN DE GESTIÓN ÉTICA	<b>VERSIÓN</b>	0

- Armonizaciones que promueven un clima laboral amable y sano para la prestación del servicio institucional en beneficio de funcionarios y ciudadanos.

**Espacios Transversales para la Ética:** Son las condiciones logísticas, financieras, de tiempo y lugar que la entidad posibilita y brinda para realizar los ejercicios de reflexión y/o capacitación. Con base en el Plan de Acción del programa de gestión ética. La Registraduría Nacional apropiará los recursos financieros necesarios para su realización.

Importante Destacar que la reflexión ética debe incluirse como un hábito en todos los escenarios donde los funcionarios se reúnan con cualquier motivo. Por ello, los coordinadores y jefes de oficina son los líderes naturales llamados a propiciarlos.

## 6. PLANEACIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN ÉTICA


Una de las principales estrategias para el desarrollo del Plan de Acción consiste en el aprovechamiento de las competencias de los servidores de la RNEC, ya que con su concurso redundará en el fortalecimiento de nuestra vocación de servicio, a través del afianzamiento de los valores y principios para cimentar la confianza social hacia la Institución. Esto exige una entrega incondicional y transparente en las labores diarias de todos los servidores.

Adicionalmente, se busca promover, intensificar y fortalecer los lazos con las demás entidades que puedan proveer algún tipo de servicio de capacitación en temas éticos tales como los convenios interadministrativos celebrados entre la Registraduría y la Escuela Superior de Administración Pública-ESAP y con el Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA, escenarios que contribuyan a la realización de actividades como valor agregado a dicho fortalecimiento.

La Gerencia del Talento Humano, las Delegaciones Departamentales, la Registraduría del Distrito Capital, podrá programar los eventos bajo las siguientes modalidades:

- **Presencial:** Seminarios, talleres, cursos, foros, conferencias, actividades en el sitio de trabajo entre otros.
- **Virtual:** Formación virtual, teleconferencias, videoconferencias, enlaces para encuentros interinstitucionales entre otros.

Los eventos serán programados y podrán ser realizados en establecimientos que la Entidad considere apropiados, para ello, es necesario que los Delegados Departamentales y los Registradores Distritales gestionen con entidades educativas, Cajas de Compensación, Gobernaciones, Alcaldías y otras, las instalaciones requeridas.

 <b>REGISTRADURÍA</b> <b>NACIONAL DEL ESTADO CIVIL</b>	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO</b>	PTDC01
	<b>DOCUMENTO</b>	PLAN DE GESTIÓN ÉTICA	<b>VERSIÓN</b>	0

Lo anterior con base en la Directiva Presidencial # 6 del 2014/12/02 que preceptúa. (...) *“Establecer convenios interadministrativos para el uso de auditorios o espacios para capacitaciones o eventos, minimizando los gastos de alquiler de salones”* (...)

## 7. POBLACIÓN OBJETIVO

La ejecución del Plan de Acción de Gestión Ética tendrá un cubrimiento con un alcance a todos los servidores de la Registraduría Nacional del Estado Civil del nivel central y desconcentrado, de conformidad con las disposiciones legales vigentes, y como valor agregado teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal asignada.

## 8. ESTRATEGIAS DE DIVULGACIÓN

La Oficina de Comunicaciones y Prensa de la Registraduría Nacional del Estado Civil, o la que haga sus veces, dirigirá y tendrá a su cargo la efectiva socialización, divulgación y publicación del Plan de Gestión Ética, el Compromiso Ético y de las actividades lideradas por el grupo de gestores éticos, a través de las nuevas tecnologías de la información y/o por los demás medios de comunicación que resulten convenientes.

De igual manera para el nivel desconcentrado, los Delegados Departamentales y Registradores Distritales realizarán las actividades de socialización y divulgación a través de los sistemas de información que consideren convenientes, de tal manera de dejar evidencia de la misma y se tenga un alcance a toda la población objetivo determinada en el presente documento.

## 9. METAS


La meta del Plan de Acción establecida para su ejecución durante el periodo, indica que deben desarrollarse por los menos el 80% de las actividades formuladas de una manera satisfactoria, con base en los objetivos determinados a través de los indicadores de gestión de eficacia, eficiencia y efectividad formulados para el mismo, con el fin de poder establecer cuantitativamente su cumplimiento.

Dicho cumplimiento en la ejecución de las actividades debe ser realizado teniendo en cuenta lo dispuesto y aprobado por el Comité de Ética de la Entidad a través de la matriz *“Plan de Acción de Gestión Ética”* tanto para el nivel central como para el desconcentrado.

La medición de las actividades se realizará a través de los indicadores de gestión que se relacionan a continuación:

### Indicador de Eficacia:

- Nombre del Indicador: Cobertura de participación de los servidores a las actividades formuladas en el Plan de Gestión Ética.

 <b>REGISTRADURÍA</b> <b>NACIONAL DEL ESTADO CIVIL</b>	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO</b>	PTDC01
	<b>DOCUMENTO</b>	PLAN DE GESTIÓN ÉTICA	<b>VERSIÓN</b>	0

Fórmula del Indicador:  $(\text{N}^\circ \text{ de servidores que asistieron a las actividades del Plan de Gestión Ética en el periodo} / \text{N}^\circ \text{ de servidores programados para asistir a las actividades del Plan de Gestión Ética en el periodo}) \times 100$

Unidad de Medida: % de participación de los servidores a las actividades del Plan de Acción de Gestión Ética.

#### Indicador de Eficiencia:

- Nombre del Indicador: Porcentaje de cumplimiento de las actividades del Plan de Gestión Ética en el periodo.

Fórmula del Indicador:  $(\text{N}^\circ \text{ de actividades ejecutadas en el periodo} / \text{N}^\circ \text{ de actividades programadas en el periodo}) \times 100$

Unidad de Medida: % de cumplimiento de las actividades del Plan de Acción de Gestión Ética.

#### Indicador de Efectividad:

- Nombre del Indicador: Porcentaje de servidores con Percepción Ética favorable.

Fórmula del Indicador:  $(\text{N}^\circ \text{ de servidores con porcentaje de percepción ética favorable en el periodo} / \text{N}^\circ \text{ total de servidores encuestados en el periodo}) \times 100$

Unidad de Medida: Porcentaje de Servidores con percepción ética favorable


- Nombre del Indicador: Variación de Incidentes de Gestión Ética

Fórmula del Indicador:  $(\text{N}^\circ \text{ de incidentes de gestión ética del periodo actual}) - (\text{N}^\circ \text{ de incidentes de gestión ética del periodo anterior}) / \text{N}^\circ \text{ de incidentes de gestión ética del periodo anterior}) \times 100$

Unidad de Medida: Variación porcentual de Incidentes de Gestión Ética del periodo anterior frente al periodo actual.

## **10. RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN DE GESTIÓN ÉTICA.**

El responsable del diagnóstico y formulación del Plan de Acción de Gestión Ética, le corresponde al Comité de Ética de la Entidad, a través de la coordinación que realice los integrantes del grupo de gestores éticos conformados.

 <b>REGISTRADURÍA</b> NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO</b>	PTDC01
	<b>DOCUMENTO</b>	PLAN DE GESTIÓN ÉTICA	<b>VERSIÓN</b>	0

Los integrantes del grupo de gestores éticos, se encargarán de realizar y coordinar con los jefes de las dependencias las actividades de orden logístico tendientes a llevar a cabo la ejecución del plan.

De igual manera, este grupo de gestores realizarán y organizarán los eventos para el desarrollo, implementación y mejoramiento de la gestión ética y la realización de la actualización del compromiso ético institucional.

En el nivel desconcentrado, la autorregulación, autogestión y el autocontrol es deber y responsabilidad de los Delegados Departamentales y de los Registradores Distritales, quienes en el marco del Plan de Acción de Gestión Ética, elaborarán sus esquemas de trabajo al interior de las dependencias acatando lo establecido en el compromiso institucional y de trabajar en conjunto con el grupo de gestores y/o facilitadores éticos de la Entidad, con el fin de prestar el apoyo logístico y técnico en términos de tiempo y lugar para que los servidores de la RNEC hagan parte de la ejecución de las actividades programadas y, así poder alcanzar las metas establecidas.

En el nivel central, la asistencia a las actividades de gestión ética, estará bajo la responsabilidad del nivel directivo y de los jefes inmediatos de las áreas respectivas.


## 11. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

A través del diagnóstico de necesidades en gestión ética, la Entidad asegura positivamente el impacto del Plan con el resultado de los objetivos institucionales y para el cumplimiento de la Política de Desarrollo del Talento Humano.

El informe de gestión del Plan de Acción de Gestión Ética-2016 (ASFL01), presenta una serie de observaciones y recomendaciones como resultado de la encuesta de percepción ética y de las actividades de práctica ética desarrolladas durante la anterior vigencia.

De igual manera, con la ejecución del presente plan, se realizará la aplicación de la II encuesta de percepción de la gestión ética con base en el formato estructurado por la USAID (Agencia de los Estados Unidos Para el Desarrollo Internacional) a través del documento “*Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado*”, teniendo en cuenta que se trata de un instrumento diseñado con los estándares de calidad y de probada aplicabilidad en el sector público.

Una vez realizada la encuesta, desde el sitio central, los servidores que hacen parte del grupo de gestores éticos, llevarán a cabo la tabulación y emitirán el resultado junto con el comparativo con la encuesta de la vigencia anterior correspondiente.

 <b>REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL</b>	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO</b>	PTDC01
	<b>DOCUMENTO</b>	PLAN DE GESTIÓN ÉTICA	<b>VERSIÓN</b>	0

De dicho ejercicio, se obtendrán los temas más relevantes en los cuales se requiere fortalecer y plantear acciones para la siguiente vigencia.

## 12. FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN


El Comité de Ética dio aprobación a la formulación del Plan de Gestión Ética, documento que fue presentado por los integrantes del grupo de gestión ética de la Sede Central y de la Registraduría del Distrito Capital.

La incertidumbre del cumplimiento de las metas establecidas en el Plan, puede conllevar a realizar acciones adicionales como valor agregado para poder reforzarlo, es decir, que durante la ejecución se pueden adicionar actividades que permitirán que, durante el horizonte de la estrategia de fortalecimiento de la cultura ética, sea reformulado para lograr el objetivo general plasmado.

Debido a que los planes de una Organización durante su ejecución y monitoreo, se desarrollan con un alto dinamismo que puede conllevar a posteriores modificaciones en los mismos, se presenta a continuación de una manera detallada el conjunto de actividades que permitirán dar inicio a la segunda fase del fomento y fortalecimiento de una cultura ética integral en todos los servidores de la Registraduría Nacional del Estado Civil.

ACTIVIDADES		DETERMINE A QUE PLAN, PROYECTO, OBJETIVO DE PROCESOS PERTENECE LA ACTIVIDAD	META EN PRODUCTO	META TRIMESTRAL				Metal Total
No.	ACTIVIDADES			1er Trimestre	2do Trimestre	3er Trimestre	4to Trimestre	100%
1	Impulsar la sensibilización, divulgación y buenas prácticas orientadas hacia la apropiación de la Cultura y la Gestión Ética en la RNEC, teniendo en cuenta el diagnóstico de la gestión en el 2016	Objetivo Estratégico 5	100 % de las actividades programadas (8).	20,5%	30,5%	24,5%	24,5%	100%
2	Aplicar una segunda encuesta de percepción ética según los parámetros de la USAID (Modelo de Gestión Ética para las Entidades del Estado).	Objetivo Estratégico 5	ü (1) Documento Compromiso Ético III Edición. ü 100% de las actividades programadas (9)	0,0%	6,0%	49,0%	45,0%	100%
3	Impulsar y gestionar la capacitación para los Gestores y Facilitadores Éticos.	Objetivo Estratégico 5	100 % de las actividades programadas (7)	5,0%	20,0%	40,0%	35,0%	100%
4	Realizar informe de gestión de resultados de la Gestión Ética Institucional y presentación de acciones de mejora.	Objetivo Estratégico 5	100 % de las actividades programadas (11)	0,0%	6,0%	49,0%	45,0%	100%



 <b>REGISTRADURÍA</b> <b>NACIONAL DEL ESTADO CIVIL</b>	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO</b>	PTDC01
	<b>DOCUMENTO</b>	PLAN DE GESTIÓN ÉTICA	<b>VERSIÓN</b>	0

- ✓ **Actividad N° 1. Impulsar la sensibilización, divulgación y buenas prácticas orientadas hacia la apropiación de la Cultura y la Gestión Ética en la RNEC, teniendo en cuenta el diagnóstico de la gestión en el 2016.**


Para la ejecución de la presente actividad se formularon las siguientes Subactividades:

No.	Descripción de la Subactividad
1	Entregar a la GTH, los temas relacionados con la Gestión Ética, para su inclusión dentro de los programas de Inducción y Re inducción
2	Reforzamiento de los valores, principios y la conducta moral en el desempeño laboral, con la remisión a nivel nacional del recordatorio ético (portalápices) incluyendo las plantillas de sensibilización relacionadas con las prácticas éticas promocionales.
3	Brindar acompañamiento personalizado a las Comunidades de Práctica Ética de la RNEC, en el desarrollo de las actividades.
4	Socializar el resultado de la gestión ética de 2016 y realizar las acciones de intervención (mejora) con el apoyo de la Oficina de Comunicaciones y Prensa.
5	Formular e implementar una campaña y/o actividades, que muestren y valoren que las actuaciones de la generalidad de los servidores es honesta y esforzada)
6	Continuar con la formulación del documento correspondiente a la III edición del Compromiso Ético
7	Elaborar el documento correspondiente al Plan de Gestión Ética aprobado por el Comité, para ser incorporado en la página Web e Intranet de la Entidad

- ✓ **Actividad N° 2. Aplicar una segunda encuesta de percepción ética según los parámetros de la USAID (Modelo de Gestión Ética para las Entidades del Estado).**

Para la ejecución de la presente actividad se formularon las siguientes Subactividades:

No.	Descripción de la Subactividad
1	Revisar y definir la documentación del contenido de la encuesta
2	Contar con una base de datos con el número de servidores por niveles
3	Solicitar a la Gerencia de Informática y/o Oficina de Comunicaciones y Prensa la incorporación, aplicación y tabulación de la Encuesta
4	Realizar pruebas piloto Link de consulta
5	Elaborar y enviar comunicación para el nivel central y desconcentrado con las fechas de realización de la encuesta
6	Aplicación de la encuesta para el nivel central y desconcentrado. (Se estima realizarla durante el mes de agosto de 2017)
7	Consolidación y análisis de los resultados de la información.
8	Generar el informe de resultados
9	Presentar Informe al Comité de Ética y divulgar resultados

 <b>REGISTRADURÍA</b> NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO</b>	PTDC01
	<b>DOCUMENTO</b>	PLAN DE GESTIÓN ÉTICA	<b>VERSIÓN</b>	0


### Metodología General

La estructura de la encuesta tendrá una aprobación inicial del grupo de gestores éticos y posteriormente será presentada al Gerente del Talento Humano y al Jefe de la Oficina de Planeación para su valoración final.

- ❖ Revisar y definir la documentación del contenido de la encuesta. El instrumento que se utilizará en la recolección de la información necesaria para elaborar el diagnóstico se denomina “Instrumento de Percepción de la Gestión Ética”. Está integrado por un instructivo para su diligenciamiento y por un formulario de tres (03) páginas, estructurado en torno a nueve categorías de análisis, cada una de las cuales desagregada 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.
  
- ❖ Contar con una base de datos con el número de servidores por niveles. Se gestionará ante la Coordinación de Salarios y Prestaciones, requiriendo un archivo plano en Excel de la base de datos de servidores activos a nivel nacional para la selección de la muestra poblacional.

Para garantizar que los datos que determine el diagnóstico sean confiables, se necesita recoger la opinión de una cantidad de servidores públicos que desde el punto de vista estadístico, representen al conjunto de toda la población de la Entidad. Para ello, debe realizarse un muestreo aleatorio simple, de tal manera que cada servidor público tenga igual, probabilidad de ser seleccionado para integrar la muestra, y que al mismo tiempo se garantice una composición muestral que concuerde con la estratificación por niveles de cargo de la Entidad. El muestreo aplica los criterios estadísticos más generalizados en el ámbito de la investigación social: Nivel de confianza 95% y margen de error 5%.

Así las cosas, en la actualidad la planta de activos de la Registraduría a nivel nacional la conforma una población entre 3.513 y 3.709 servidores y la muestra determinada que cómo mínimo se exige para esta población es de 351.


 <b>REGISTRADURÍA</b> <b>NACIONAL DEL ESTADO CIVIL</b>	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO</b>	PTDC01
	<b>DOCUMENTO</b>	PLAN DE GESTIÓN ÉTICA	<b>VERSIÓN</b>	0

Niveles	Activos	%
Nivel Directivo	157	4,24%
Nivel Asesor	31	0,83%
Nivel Profesional	688	18,59%
Nivel Técnico	1.691	45,70%
Nivel Asistencial	1.133	30,62%
<b>Totales</b>	<b>3.700</b>	<b>100%</b>

Muestra de una Población entre 3.501-4000 = 351 (como mínimo) 351

Niveles	%	A Encuestar
Nivel Directivo	4,45%	16
Nivel Asesor	0,88%	3
Nivel Profesional	18,46%	65
Nivel Técnico	45,38%	159
Nivel Asistencial	30,82%	108
<b>Totales</b>	<b>100%</b>	<b>351</b>

- ❖ Solicitar a la Gerencia de Informática y/o la Oficina de Comunicaciones y Prensa la incorporación, aplicación y tabulación de la Encuesta. Con el apoyo de la Oficina de Comunicaciones y Prensa con la revisión del texto, estilo, diagramación y diseño de la encuesta, se presentará a la Gerencia de Informática dicho requerimiento.
- ❖ Realizar pruebas piloto Link de consulta. Estas pruebas se realizarán tanto en la sede central como en el nivel desconcentrado de tal manera de llevar a cabo pruebas de aceptación y de eficiencia a través del link correspondiente.
- ❖ Elaborar y enviar la Circular para el nivel central y desconcentrado con las fecha de realización de la encuesta. El grupo de gestores éticos presentará ante el Gerente del Talento Humano con la aprobación del Jefe de la Oficina de Planeación el borrador de la política operativa que determinará los parámetros generales y el cronograma para la ejecución de la encuesta a nivel nacional.
- ❖ Aplicación de la encuesta para el nivel central y desconcentrado. Una vez determinadas las fechas de la realización de la encuesta, se dará inicio a la aplicación de la misma, estableciendo fechas límites de ejecución y de cierre de la plataforma, coordinando el monitoreo permanente a través del seguimiento en la administración del sistema de información en conjunto con la Gerencia de Informática y la Oficina de Comunicaciones y Prensa.
- ❖ Consolidación y análisis de los resultados de la información. Una vez finalizada la Subactividad de aplicación, los servidores seleccionados del grupo de gestores éticos llevarán a cabo la consolidación y el análisis de los resultados, el cual será divulgado y analizado al interior del grupo.

 <b>REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL</b>	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO</b>	PTDC01
	<b>DOCUMENTO</b>	PLAN DE GESTIÓN ÉTICA	<b>VERSIÓN</b>	0

- ❖ Generar el informe de resultados. Realización del documento correspondiente con el diagnóstico que permitirá identificar el estado actual de las prácticas éticas y de responsabilidad social de la Entidad.

Es importante tener en cuenta que se trata de un análisis de carácter subjetivo, que se basa en las percepciones que tienen los servidores públicos acerca de los valores y las prácticas éticas que se dan en el conjunto de la Registraduría Nacional, en una determinada coyuntura, es decir, en el momento en el que se aplicó la encuesta. Por otra parte, el tipo de afirmaciones que contiene el instrumento, indagan por toda la Entidad y no solamente por los integrantes del nivel directivo, lo que significa que la lectura de los resultados se refiere a todos los integrantes de la misma.

El informe de resultados del diagnóstico será un documento tipo ejecutivo con ideas precisas y sucintas que permita una rápida comprensión estructurado en tres partes así:

- La primera con un orden metodológico, consistente en la explicación breve de la metodología seguida en la recolección y organización de la información, la presentación de los criterios de valoración de la información.
- La segunda, consiste en la presentación de los cuadros y gráficas con la información consolidada
- La tercera, se enuncian las principales conclusiones del análisis de datos, así como la exposición de recomendaciones operativas para el diseño del plan de mejoramiento de la Gestión Ética de acuerdo con las conclusiones y hallazgos del diagnóstico.


Se presentarán análisis, conclusiones y recomendaciones para cada una de las categorías, y se hace lo propio para el resultado general de la Entidad.

- ❖ Presentar al Comité de Ética y divulgar resultados. La información contenida en el diagnóstico queda constituida como línea base para la evaluación posterior de los impactos del plan de gestión ética que se diseñe para la siguiente vigencia para el mejoramiento de la Gestión Ética en general.

✓ **Actividad N° 3. Impulsar y gestionar la capacitación para los Gestores y Facilitadores Éticos.**

Se determinó que para ejecutar la actividad 3, era necesario realizar las siguientes Subactividades:

No.	Descripción de la Subactividad
1	Presentar ante la GTH, el requerimiento de capacitación para el grupo de gestores y facilitadores éticos
2	Desarrollar actividades de capacitación en las comunidades de práctica ética de la RNEC.

 <b>REGISTRADURÍA</b> NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO</b>	PTDC01
	<b>DOCUMENTO</b>	PLAN DE GESTIÓN ÉTICA	<b>VERSIÓN</b>	0

✓ **Actividad N° 4. Realizar informe de gestión de resultados de la Gestión Ética Institucional y presentación de acciones de mejora.**

El grupo de gestores, presentará previamente un documento sustentando ante la Gerencia del Talento Humano, la necesidad de ser entrenados y formados para ser multiplicadores de la información ética a nivel nacional. Así las cosas, se presentaron una serie de contenidos programáticos orientados a la preparación de temas particulares con aplicabilidad al fortalecimiento de la Cultura Ética Institucional.

No.	Descripción de la Subactividad
1	Presentar ante la GTH, el requerimiento de capacitación para el grupo de gestores y facilitadores éticos
2	Desarrollar actividades de capacitación en las comunidades de práctica ética de la RNEC.
3	Formular y aprobar el Plan de Acción para la siguiente vigencia.

### 13. PRESUPUESTO ASIGNADO.

Para el presente periodo y, debido al Plan de Austeridad del Gobierno Nacional, no se cuenta con presupuesto para la realización de las actividades.


Lo correspondiente a la actividad N° 3 del Plan, los recursos para capacitación corresponden a los generados a través del Proyecto de Inversión.

### 14. AUTOCONTROL, CONTROL, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Los expositores de los eventos en gestión ética, solicitarán a los asistentes diligenciar el formato de inscripción y asistencia a eventos de capacitación y, la evaluación de eventos de capacitación, insumo principal para valorar algunos aspectos a tener en cuenta para establecer futuras acciones de mejora al plan y de igual forma para el control de los indicadores de gestión.

De igual forma, una vez terminadas las actividades de socialización, divulgación y realización de talleres, los servidores deben diligenciar el “Acta de Compromiso Ético”, formato que se encuentra incorporado en la Intranet de la Entidad, el cual debe ser escaneado en archivo .pdf y remitirlo al correo institucional: [compromisoetico@registraduria.gov.co](mailto:compromisoetico@registraduria.gov.co)

Los Delegados Departamentales y los Registradores Distritales, a través de los gestores y facilitadores, deberán consolidar la información, realizar el análisis de resultados, estableciendo las conclusiones pertinentes y enviar esta información al correo electrónico:

 <b>REGISTRADURÍA</b> NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO</b>	PTDC01
	<b>DOCUMENTO</b>	PLAN DE GESTIÓN ÉTICA	<b>VERSIÓN</b>	0

[compromisoetico@registraduria.gov.co](mailto:compromisoetico@registraduria.gov.co), los cinco (5) primeros días del mes siguiente a la ejecución, con el fin de consolidar los resultados, basados en las políticas de operación del procedimiento “Fortalecimiento de la Cultura Ética” (PTPD11).

## 15. BENEFICIOS ESPERADOS

- ✓ Fortalecimiento de las normas (valores, principios, compromiso ético etc.) en la cultura organizacional.
- ✓ Establecimiento de una red de colaboradores que sirvan de multiplicadores formales de la cultura organizacional.
- ✓ Institucionalización de los valores, principios y compromiso ético.
- ✓ Educación de la conciencia moral de los servidores de la RNEC.
- ✓ Aporte de herramientas para afrontar dilemas éticos.
- ✓ Garantía de confidencialidad, anonimato y no represalia.
- ✓ Minimización de los incidentes relacionados con la gestión ética.
- ✓ Evaluación de la ejecución de las acciones con la medición de la efectividad.
- ✓ Mejoramiento de la productividad, con un servicio eficaz y eficiente a los colombianos.

## GRUPO DE GESTORES ÉTICOS-RNEC

Elaboró: Ing. Nelson Alfonso Campo Valencia-Gestor Ético / Profesional Especializado de Soporte GTH.  
 Revisó: Grupo de Gestores Éticos del Nivel Central / Dr. Cástulo Morales Payares-Jefe Oficina de Planeación  
 Aprobó: Comité de Ética (**Reunión ordinaria del 6 de marzo de 2017**)



**REGISTRADURÍA**  
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL

PROCESO

PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

CÓDIGO

PGFT20

FORMATO

PROGRAMACIÓN PLAN DE ACCIÓN DE GESTIÓN ÉTICA-2017

VERSIÓN

2

**Gestión del Talento Humano**

NOMBRE DEL MACROPROCESO		GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO											
NOMBRE DEL PROCESO	ACTIVIDADES		DETERMINE A QUE PLAN, PROYECTO, OBJETIVO DE PROCESOS PERTENECE LA ACTIVIDAD	META EN PRODUCTO	META TRIMESTRAL				NOMBRE DEL INDICADOR	RECURSOS	ÁREA RESPONSABLE	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN
	No.	ACTIVIDADES			1er Trimestre	2do Trimestre	3er Trimestre	4to Trimestre					
Permanencia del Talento Humano	1	Impulsar la sensibilización, divulgación y buenas prácticas orientadas hacia la apropiación de la Cultura y la Gestión Ética en la RNEC, teniendo en cuenta el diagnóstico de la gestión en el 2016	Objetivo Estratégico 5	100 % de las actividades programadas (7).	20,5%	30,5%	24,5%	24,5%	Eficacia: Cobertura participación de servidores a las actividades formuladas en el Plan de Gestión Ética	Humanos, Técnicos, Tecnológicos, Financieros, Logísticos	Nivel Central: Comité de Ética Comunidad de Práctica Ética Gerente del Talento Humano Grupo de Gestores Éticos	01/03/2017	29/12/2017
Permanencia del Talento Humano	2	Aplicar una segunda encuesta de percepción ética según los parámetros de la USAID (Modelo de Gestión Ética para las Entidades del Estado).	Objetivo Estratégico 5	100 % de las actividades programadas (9)	0,0%	6,0%	49,0%	45,0%	Eficiencia: Porcentaje de cumplimiento de las actividades del Plan de Gestión Ética en el periodo.  Efectividad: ▮ Porcentaje de servidores con percepción ética favorable. ▮ Variación de Incidentes de Gestión Ética.		Nivel Desconcentrado: Comunidad de Práctica Ética Grupo de Gestores Éticos (Donde aplique) Grupo de Facilitadores Éticos	01/04/2017	29/12/2017
Permanencia del Talento Humano	3	Gestionar e impulsar las necesidades de capacitación para los Gestores y Facilitadores Éticos de la Entidad	Objetivo Estratégico 5	100 % de las actividades programadas (2)	5%	20%	40%	35%	Eficacia: Cobertura participación de servidores a las actividades formuladas en el Plan de Gestión Ética	Humanos, Logísticos, Financieros	Nivel Central: Comité de Ética Comunidad de Práctica Ética Gerente del Talento Humano Grupo de Gestores Éticos	01/03/2017	29/12/2017
Permanencia del Talento Humano	4	Realizar informe de gestión de resultados de la Gestión Ética Institucional y presentación de acciones de mejora.	Objetivo Estratégico 5	(1) Informe de Gestión	10,0%	15,0%	17,0%	58,0%	Eficiencia: Porcentaje de cumplimiento de las actividades del Plan de Gestión Ética en el periodo.	Humanos, Técnicos, Logísticos	Nivel Desconcentrado: Comunidad de Práctica Ética Grupo de Gestores Éticos (Donde aplique) Grupo de Facilitadores Éticos	01/03/2017	29/12/2017

Firma: (Aprobado por el Comité Ordinario de Ética el 2017/03/06)


Firma:


Nombres Responsables Procesos: Comité de Ética / Grupo de Gestores Éticos de la Entidad

Nombre Responsable Macroproceso: MIGUEL ALFONSO CASTELBLANCO GORDILLO


Cargo: Grupo de Gestores Éticos de la Entidad


Cargo: Gerente del Talento Humano

 <b>REGISTRADURÍA</b> NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO</b>	PTDC01
	<b>DOCUMENTO</b>	PLAN DE GESTIÓN ÉTICA	<b>VERSIÓN</b>	0

 <b>Plan de Trabajo 2016-2019: Fortalecimiento de la Gestión Ética Institucional</b>											
<b>Nombre del Plan:</b> Fortalecimiento de la Gestión Ética Institucional											
<b>Actividad 1:</b> Impulsar la sensibilización, divulgación y buenas prácticas orientadas hacia la apropiación de la Cultura y la Gestión Ética en la RNEC, teniendo en cuenta el diagnóstico de la gestión en el 2016											
			<b>2017</b>					<b>25%</b>	0,32		
No.	Descripción de la Subactividad	Responsable	I	II	III	IV	Total	Fecha de Inicio	Fecha Final	Documento	
1	Entregar a la GTH, los temas relacionados con la Gestión Ética, para su inclusión dentro de los programas de Inducción y Re inducción	Coordinación de Desarrollo Integral / Grupo de Gestores / Comunidad de Práctica Ética	2,00%	0,00%	0,00%	0,00%	<b>2,00%</b>	01/03/2017	29/12/2017	Documento con temas relacionados	
2	Reforzamiento de los valores, principios y la conducta moral en el desempeño laboral, con la remisión a nivel nacional del recordatorio ético (portalápices) incluyendo las plantillas de sensibilización relacionadas con las prácticas éticas promocionales.	Grupo de Gestores / Facilitadores éticos / Comunidad de Práctica Ética	6,00%	6,00%	0,00%	0,00%	<b>12,00%</b>	01/03/2017	30/06/2017	Evidencia entrega recordatorio y plantillas de sensibilización	
3	Brindar acompañamiento personalizado a las Comunidades de Práctica Ética de la RNEC, en el desarrollo de las actividades.	Secretaría Grupo de Gestión Ética-Sede Central	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%	<b>10,00%</b>	01/03/2017	29/12/2017	Documento con propuestas de prácticas éticas	
4	Socializar el resultado de la gestión ética de 2016 y realizar las acciones de intervención (mejora) con el apoyo de la Oficina de Comunicaciones y Prensa.	Grupo de Gestores / Facilitadores éticos / Comunidad de Práctica Ética/Oficina de Comunicaciones y Prensa	0,50%	12,00%	12,00%	12,00%	<b>36,50%</b>	01/03/2017	29/12/2017	Informes de Ejecución (Formato ASFL01 / PGFT28)	
5	Formular e implementar una campaña y/o actividades, que muestren y valoren que las actuaciones de la generalidad de los servidores es honesta y esforzada)	Comité de Ética/Secretaría Grupo de Gestión Ética-Sede Central	3,50%	5,00%	5,00%	5,00%	<b>18,50%</b>	01/03/2017	29/12/2017	Documentos revisados	
6	Continuar con la formulación del documento correspondiente a la III edición del Compromiso Ético	Grupo de Gestores	1,00%	5,00%	5,00%	5,00%	<b>16,00%</b>	01/03/2017	29/12/2017	Borrador formulación documento Compromiso Ético III Edición	
7	Elaborar el documento correspondiente al Plan de Gestión Ética aprobado por el Comité, para ser incorporado en la página Web e Intranet de la Entidad	Grupo de Gestores / Facilitadores éticos / Comunidad de Práctica Ética	5,00%	0,00%	0,00%	0,00%	<b>5,00%</b>	01/03/2017	31/03/2017	Documento formato PTDC01	
<b>Equivalencia Trimestral</b>			<b>20,50%</b>	<b>30,50%</b>	<b>24,50%</b>	<b>24,50%</b>	<b>100,00%</b>				
Gerencia del Talento Humano Av. Calle 26 # 51-50 CAN - (+571)2202880 Ext.1467- C.P.: 111321-Bogotá - <a href="http://www.registraduria.gov.co">www.registraduria.gov.co</a>											
<b>“Colombia es democracia, Registraduría su garantía”</b>											
<b>Elaboró: Grupo Gestores y/o Facilitadores Éticos Oficinas Centrales y Distrito</b>											



 <b>REGISTRADURÍA</b> NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO</b>	PTDC01
	<b>DOCUMENTO</b>	PLAN DE GESTIÓN ÉTICA	<b>VERSIÓN</b>	0

 <b>Plan de Trabajo 2016-2019: Fortalecimiento de la Gestión Ética Institucional</b>
--

**Nombre del Plan:** Fortalecimiento de la Gestión Ética Institucional

**Actividad 2:** Aplicar una segunda encuesta de percepción ética según los parámetros de la USAID (Modelo de Gestión Ética para las Entidades del Estado).


No.	Descripción de la Subactividad	Responsable	2017					Fecha de Inicio	Fecha Final	Documento
			I	II	III	IV	Total			
1	Revisar y definir la documentación del contenido de la encuesta	Grupo de Gestores	0,00%	6,00%	6,00%	0,00%	12,00%	01/04/2017	30/06/2017	Proyecto de Encuesta
2	Contar con una base de datos con el número de servidores por niveles	Grupo de Gestores y/o Facilitadores Éticos	0,00%	0,00%	3,00%	0,00%	3,00%	01/07/2017	30/09/2017	Base de Datos archivo plano
3	Solicitar a la Gerencia de Informática y/o Oficina de Comunicaciones y Prensa la incorporación, aplicación y tabulación de la Encuesta	Grupo de Gestores y/o Facilitadores Éticos / GTH	0,00%	0,00%	2,00%	0,00%	2,00%	01/07/2017	30/09/2017	Documento con el requerimiento correspondiente.
4	Realizar pruebas piloto Link de consulta	Grupo de Gestores y/o Facilitadores Éticos / GI / Comunicaciones y Prensa	0,00%	0,00%	10,00%	0,00%	10,00%	01/07/2017	30/09/2017	Reporte de resultados de prueba Oficina de Comunicaciones y Prensa
5	Elaborar y enviar comunicación para el nivel central y desconcentrado con las fechas de realización de la encuesta	Grupo de Gestores y/o Facilitadores Éticos	0,00%	0,00%	5,00%	0,00%	5,00%	01/07/2017	31/08/2017	Comunicación a nivel nacional
6	Aplicación de la encuesta para el nivel central y desconcentrado. (Se estima realizarla durante el mes de agosto de 2017)	Grupo de Gestores y/o Facilitadores Éticos / Comunicaciones y Prensa	0,00%	0,00%	18,00%	0,00%	18,00%	15/08/2017	31/08/2017	Aplicación y Reporte de resultados Oficina de Comunicaciones y Prensa
7	Consolidación y análisis de los resultados de la información.	Grupo de gestores y facilitadores /Servidores en General	0,00%	0,00%	5,00%	25,00%	30,00%	01/09/2017	29/12/2017	Reporte de resultados.
8	Generar el informe de resultados	Grupo de Gestores y/o Facilitadores Éticos	0,00%	0,00%	0,00%	15,00%	15,00%	01/10/2017	29/12/2017	Informe de Resultados
9	Presentar Informe al Comité de Ética y divulgar resultados	Comité de Ética / GTH / Oficina de Comunicaciones y Prensa	0,00%	0,00%	0,00%	5,00%	5,00%	01/10/2017	29/12/2017	Página Web con resultados
<b>Equivalencia Trimestral</b>			<b>0,00%</b>	<b>6,00%</b>	<b>49,00%</b>	<b>45,00%</b>	<b>100,00%</b>			


Gerencia del Talento Humano


Av. Calle 26 # 51-50 CAN - (+571)2202880 Ext.1467- C.P.: 111321-Bogotá - [www.registraduria.gov.co](http://www.registraduria.gov.co)


**“Colombia es democracia, Registraduría su garantía”**

**Elaboró: Grupo Gestores y/o Facilitadores Éticos Oficinas Centrales y Distrito**

 <b>REGISTRADURÍA</b> NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO</b>	PTDC01
	<b>DOCUMENTO</b>	PLAN DE GESTIÓN ÉTICA	<b>VERSIÓN</b>	0

 <b>Plan de Trabajo 2016-2019: Fortalecimiento de la Gestión Ética Institucional</b>										
<b>Nombre del Plan:</b> Fortalecimiento de la Gestión Ética Institucional										
<b>Actividad 3:</b> Gestionar e impulsar las necesidades de capacitación para los Gestores y Facilitadores Éticos de la Entidad										
No.	Descripción de la Subactividad	Responsable	2017					Fecha de Inicio	Fecha Final	Documento
			I	II	III	IV	Total			
1	Presentar ante la GTH, el requerimiento de capacitación para el grupo de gestores y facilitadores éticos	Grupo de Gestores	5,00%				5,00%	01/02/2017	31/03/2017	Documento de necesidades de capacitación
2	Desarrollar actividades de capacitación en las comunidades de práctica ética de la RNEC.	Grupo de Gestores / Facilitadores éticos / Comunidad de Práctica Ética		20,00%	40,00%	35,00%	95,00%	01/04/2017	29/12/2017	Evidencia inscripcion y asistencia a actividades de capacitación
		<b>Equivalencia Trimestral</b>	<b>5,00%</b>	<b>20,00%</b>	<b>40,00%</b>	<b>35,00%</b>	<b>100,00%</b>			
Gerencia del Talento Humano Av. Calle 26 # 51-50 CAN - (+571)2202880 Ext.1467- C.P.: 111321-Bogotá - <a href="http://www.registraduria.gov.co">www.registraduria.gov.co</a>										
<hr/> <b>“Colombia es democracia, Registraduría su garantía”</b>										
<b>Elaboró: Grupo Gestores y/o Facilitadores Éticos Oficinas Centrales y Distrito</b>										

	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO</b>	PTDC01
	<b>DOCUMENTO</b>	PLAN DE GESTIÓN ÉTICA	<b>VERSIÓN</b>	0

 <b>Plan de Trabajo 2016 Fortalecimiento de la Gestión Ética Institucional</b>										
<b>Nombre del Plan:</b> Fortalecimiento de la Gestión Ética Institucional										
<b>Actividad 4 :</b> Realizar informe de gestión de resultados de la Gestión Ética Institucional y presentación de acciones de mejora.										
No.	Descripción de la Subactividad	Responsable	2017					Fecha de Inicio	Fecha Final	Documento
			I	II	III	IV	Total			
1	Presentar ante la GTH, el requerimiento de capacitación para el grupo de gestores y facilitadores éticos	Grupo de Gestores y/o Facilitadores Éticos / Comunidad de Práctica Ética	10,00%	15,00%	17,00%	18,00%	60,00%	01/03/2017	29/12/2017	Informe de ejecución de actividades
2	Desarrollar actividades de capacitación en las comunidades de práctica ética de la RNEC.	Grupo de Gestores y/o Facilitadores Éticos / Comunidad de Práctica Ética				20,00%	20,00%	01/10/2017	29/12/2017	Informe de ejecución de actividades / Informe de Resultados
3	Formular y aprobar el Plan de Acción para la siguiente vigencia.	Grupo de Gestores y/o Facilitadores Éticos / Comunidad de Práctica Ética				20,00%	20,00%	01/10/2017	29/12/2017	Borrador Plan de Acción 2018
<b>Equivalencia Trimestral</b>			<b>10,00%</b>	<b>15,00%</b>	<b>17,00%</b>	<b>58,00%</b>	<b>100,00%</b>			
Gerencia del Talento Humano Av. Calle 26 # 51-50 CAN - (+571)2202880 Ext.1467- C.P.: 111321-Bogotá - <a href="http://www.registraduria.gov.co">www.registraduria.gov.co</a>										
<b>“Colombia es democracia, Registraduría su garantía”</b>										
<i>Elaboró: Grupo Gestores y/o Facilitadores Éticos Oficinas Centrales y Distrito</i>										