




**REGISTRADURÍA
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

INFORME EJECUTIVO

**ANÁLISIS ENCUESTA DE PERCEPCIÓN ÉTICA
2018**


Bogotá. D.C. 04 de enero de 2019

 REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	CÓDIGO	SGFL01
	FORMATO	INFORME GENERAL ENCUESTA DE PERCEPCIÓN ÉTICA 2018	VERSIÓN	0

Aprobado: 15/11/2017

CONTENIDO

1.	APLICACIÓN DE LA ENCUESTA DE PERCEPCIÓN ÉTICA	3
2.	OBJETIVO GENERAL DE LA ENCUESTA	3
3.	PRELIMINARES	3
3.1.	Instrumento	3
3.2.	Determinación de la muestra poblacional	4
4.	VALORACIÓN DE LAS FRANJAS CROMÁTICAS	5
5.	PRESENTACIÓN POR CATEGORÍAS Y POR NIVELES DEL CARGO	6
6.	ANÁLISIS GENERAL	7
7.	PRESENTACIÓN DE REACTIVOS POR CATEGORÍAS Y POR NIVELES DEL CARGO	8
8.	ANÁLISIS COMPARATIVO	14
9.	COMENTARIOS RELACIONADOS CON LA DIFERENCIA RESPECTO A LA CALIFICACIÓN ESPERADA	15
10.	ANÁLISIS DE LOS REACTIVOS VS. CORRELACIÓN	16
11.	CALIFICACIONES MÁS BAJAS SEGÚN CORRELACIÓN	21
12.	INDICADORES DE GESTIÓN ÉTICA	23
13.	CONCLUSIONES DESDE LA COMPARACION CON EL PUNTAJE DE CORRELACION	24
14.	PARTICIPACIÓN POR ENCUESTAS REALIZADAS	26
15.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	28
16.	AGRADECIMIENTOS	29

 REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	CÓDIGO	SGFL01
	FORMATO	INFORME GENERAL ENCUESTA DE PERCEPCIÓN ÉTICA 2018	VERSIÓN	0

Aprobado: 15/11/2017

1. APLICACIÓN DE LA ENCUESTA DE PERCEPCIÓN ÉTICA

2. OBJETIVO GENERAL DE LA ENCUESTA

Diagnosticar el estado actual de las prácticas éticas y de responsabilidad social de la Registraduría Nacional del Estado Civil, a través del instrumento de percepción determinado, que permita establecer las acciones e intervenciones que coadyuven al fortalecimiento ético institucional.

3. PRELIMINARES

El Comité de Gestión Ética aprobó el 11 de diciembre de 2017, el plan de acción para la actual vigencia presentado por el equipo de Gestión Ética, donde, en sus actividades, contenía la realización de la III encuesta de percepción ética que permitiera conocer un diagnóstico y línea de base de comparación para direccionar posteriormente, las estrategias de gestión.


De otra parte y atendiendo las recomendaciones del Jefe de la Oficina de Planeación, Dr. Cástulo Morales Payares, se realizaron modificaciones en algunas preguntas de los componentes 7 y 9 respecto a la estructura inicial de la encuesta modelo USAID.

3.1. 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 en su 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

 REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	CÓDIGO	SGFL01
	FORMATO	INFORME GENERAL ENCUESTA DE PERCEPCIÓN ÉTICA 2018	VERSIÓN	0

Aprobado: 15/11/2017

afirmación. El encuestado fija su posición ante la afirmación respectiva mediante la marcación de la opción con la que se identifica.

- ✓ 0, **No sabe**: En el caso de que la afirmación hable de un tema o asunto en el que usted definitivamente no puede opinar porque no tiene ninguna clase de información al respecto.
- ✓ 1, **Muy en desacuerdo**: Cuando considere que la afirmación está totalmente alejada de la realidad de la entidad.
- ✓ 2, **Más en desacuerdo que de acuerdo**: Si opina que la afirmación expresa algo que a veces ocurre en la entidad.
- ✓ 3, **Ni de acuerdo ni en desacuerdo**: Cuando piense que lo que dice la afirmación se presenta en la entidad en forma discontinua y/o sólo en algunas áreas.
- ✓ 4, **Más de acuerdo que en desacuerdo**: Si considera que la afirmación da cuenta de algo que ocurre con frecuencia en la entidad.
- ✓ 5, **Muy de acuerdo**: Cuando considere que la afirmación expresa algo que decididamente está incorporado a la manera de ser de la entidad.


3.2. 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 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 activos de la planta informado por el grupo de Salarios y Prestaciones de la Gerencia del Talento Humano al 11 de agosto de 2018, fue de 3.715, integrado por los servidores de la planta inscritos en carrera, provisionales y de libre remoción y nombramiento, se diligenciaron 2.426 encuestas, equivalentes a una muestra del **66.52%**, con un **margen de error de 1.17%**. (En la estadística aparecen 125 servidores supernumerarios a nivel nacional, que realizaron la encuesta).

Para la ficha técnica de la encuesta, el muestreo general aplica los criterios estadísticos más generalizados en el ámbito de la investigación social así:

Intervalo o nivel de confianza: El intervalo de confianza utilizado para el cálculo fue de 95%. Esto significa que existe un 95% de probabilidad de que el margen de error sea el calculado para ese tamaño muestral.

 REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	CÓDIGO	SGFL01
	FORMATO	INFORME GENERAL ENCUESTA DE PERCEPCIÓN ÉTICA 2018	VERSIÓN	0





Aprobado: 15/11/2017

Universo o Población total: De los 3.715 servidores activos, se descontó aquellos que no se encontraban laborando durante el periodo de realización de la encuesta por alguna situación administrativa de ausentismo, es decir la base de cálculo fue de 3.647 de universo.

Heterogeneidad: La heterogeneidad utilizada para los cálculos es del 50%. Esto es el peor caso posible, el que maximiza el margen de error. Significa por ejemplo que un 50% de la muestra opina una cosa y el otro 50% lo contrario. En cualquier otro caso, por ejemplo en una proporción de 80% / 20%, el margen de error disminuye.

Margen de error: Corresponde al intervalo en el que puede oscilar un resultado. A modo de ejemplo, si para el universo de 3.647 servidores y una muestra de 2.426 casos el margen de error es de $\pm 1.17\%$, significa que si un resultado es del 50% en realidad está comprendido entre 48.83% y 51.17%.

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	
41 a 60	
61 a 80	
81 a 100	

4. 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.

5. PRESENTACIÓN POR CATEGORÍAS Y POR NIVELES DEL CARGO

REACTIVOS 2018		No Sabe / No Responde	Total General	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
Número de Encuestas Realizadas			2.426	110	11	513	1.121	671
Ítem	Porcentajes por Niveles		100%	4,53%	0,45%	21,15%	46,21%	27,66%
1	Principios y valores éticos personales	25	94,49	94,16	95,56	95,24	94,34	94,30
2	Principios y valores éticos en la entidad	278	74,78	80,22	70,96	72,73	74,87	75,33
3	Liderazgo de los directivos en la gestión ética	92	80,75	88,47	82,34	77,95	80,42	82,21
4	Relaciones con los servidores públicos	126	79,92	88,99	80,03	79,74	79,14	79,95
5	Relaciones con los contratistas y proveedores	877	65,86	79,61	69,67	70,80	61,49	66,54
6	Relaciones con otras entidades publicas	231	85,17	91,19	78,28	84,35	85,79	83,82
7	Relaciones con la comunidad	243	82,61	87,62	77,64	81,20	83,02	82,22
8	Relaciones con el medio ambiente	122	82,20	86,31	79,88	80,21	83,00	81,79
9	Construcción y aplicación del referente ético	221	84,66	88,86	82,55	83,96	84,92	84,15

REACTIVOS 2018		No Sabe / No Responde	Total General
Número de Encuestas Realizadas			2.426
Ítem	Mejores porcentajes por Componentes		66,52%
1	Principios y valores éticos personales	25	94,49
2	Relaciones con otras entidades publicas	231	85,17
3	Construcción y aplicación del referente ético	221	84,66
4	Relaciones con la comunidad	243	82,61
5	Relaciones con el medio ambiente	122	82,20
6	Liderazgo de los directivos en la gestión ética	92	80,75
7	Relaciones con los servidores públicos	126	79,92
8	Principios y valores éticos en la entidad	278	74,78
9	Relaciones con los contratistas y proveedores	877	65,86

Comparativo General 2016-2018					
Vigencias	2016	2017	2018	Diferencia (2018-2017)	
Número de encuestas realizadas	2.185	3.529	2.426	-1.103	
No.	Porcentaje por Componentes				
1	Principios y valores éticos personales	91,86	94,80	94,49	-0,31
2	Principios y valores éticos en la entidad	68,24	75,30	74,78	-0,52
3	Liderazgo de los directivos en la gestión ética	75,65	82,20	80,75	-1,45
4	Relaciones con los servidores públicos	73,77	81,70	79,92	-1,78
5	Relaciones con los contratistas y proveedores	58,22	67,10	65,86	-1,24
6	Relaciones con otras entidades publicas	78,96	85,60	85,17	-0,43
7	Relaciones con la comunidad	72,19	81,20	82,61	1,41
8	Relaciones con el medio ambiente	74,92	84,00	82,20	-1,80
9	Construcción y aplicación del referente ético	74,32	84,90	84,66	-0,24
Promedio		74,24	81,87	81,16	

	PROCESO	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	CÓDIGO	SGFL01
	FORMATO	INFORME GENERAL ENCUESTA DE PERCEPCIÓN ÉTICA 2018	VERSIÓN	0

Aprobado: 15/11/2017

6. 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 8, se presentará 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, 2017 y la presente, se evidencia claramente, además del decremento en la participación que fue del 45.46% con 1.103 encuestas menos que en el 2017, la percepción desmejoró en todas las categorías, especialmente en la relacionada con las relaciones con los contratistas y proveedores y con los principios y valores éticos en la entidad. Pese a los resultados y al cronograma de actividades de práctica ética tan corto, se continuó con gran esfuerzo por parte del equipo de trabajo de los gestores y 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 cívicos y 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 65.86, la cual continuó decreciendo respecto al 2017. No obstante de igual manera se observa que la opacidad (No sabe / No responde) es la más alta (877.25). Sin embargo, también es importante resaltar que la categoría pasó de naranja en 2016 a amarillo en 2017 y manteniéndose en amarillo en el 2018, evidenciando una mejora de la percepción en 8.88 para el 2017 y una disminución de 1.24 en el 2018. 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 disminuyó en 0.52 puntos porcentuales, es un tema a reforzar con el afianzamiento de la confianza en el compañero de trabajo y, en la claridad de lo que constituye una conducta antiética.

El promedio general de la calificación de las (9) categorías que fue de 81.16, decreció en 0.71 puntos porcentuales, con la importancia de tener en cuenta que dicho valor se encuentra en el límite de aceptación el cual podría pasar de color verde a amarillo con una baja circunstancial de la percepción a nivel general.

¹El factor de opacidad, corresponde a un factor relacionado con el número total de respuestas "No Sabe / No Responde" 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.

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

No.	ITEM	Pregunta por Componente	No Sabe / No Responde	Total General	Calificación según encuesta modelo				
					DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
P11	1.1	Para usted, la honestidad es uno de los valores más importantes como servidor público.	17	96,57	94,44	96,67	96,91	96,21	97,37
P12	1.2	En el ejercicio de sus funciones públicas, el interés general siempre debe prevalecer sobre el interés personal o particular.	20	93,88	95,53	93,33	95,75	93,71	92,58
P13	1.3	Su principal función como servidor público es contribuir para que su entidad preste un excelente servicio a la ciudadanía.	17	96,59	95,41	96,67	97,04	96,14	97,30
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.	56	89,61	90,69	93,33	89,37	89,88	89,22
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.	22	93,76	93,82	96,67	95,57	94,08	91,93
P16	1.6	Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos.	20	96,51	95,05	96,67	96,80	96,04	97,42
		PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS PERSONALES	25	94,49	94,16	95,56	95,24	94,34	94,30

No.	ITEM	Pregunta por Componente	No Sabe / No Responde	Total General	Calificación según encuesta modelo				
					DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
P21	2.1	Se promueven los valores éticos como requisito para ser un buen servidor público.	30	90,54	91,06	86,67	89,74	90,56	91,16
P22	2.2	Todos los servidores públicos aplican principios y valores éticos en el desempeño de sus funciones.	260	72,56	78,72	61,82	71,34	72,06	73,43
P23	2.3	Todos los servidores públicos son honrados.	416	65,27	73,70	60,00	63,32	64,67	66,39
P24	2.4	En el desempeño de su cargo, los servidores públicos no tienen actuaciones por fuera de la ética.	292	75,44	80,37	73,33	74,58	75,35	75,50
P25	2.5	Todos los servidores públicos asumen que su función primordial es prestar un Excelente servicio a los ciudadanos y comunidades.	156	79,66	81,28	76,67	76,44	80,48	80,58
P26	2.6	Ningún servidor público acepta regalos o dádivas de los particulares como contraprestación por sus servicios.	490	67,41	76,09	60,00	64,06	67,43	68,47
P27	2.7	Todos los servidores públicos ejercen su cargo dando prelación al interés público sobre los intereses individuales o privados.	258	74,83	79,82	69,09	72,63	75,29	74,99
P28	2.8	Son muy raros los casos de corrupción.	371	68,29	74,26	73,33	66,40	68,36	68,59
P29	2.9	Existen relaciones de confianza entre todos porque los servidores de la entidad son honestos y transparentes.	164	75,20	79,45	76,67	71,96	75,52	76,42
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.	345	78,58	87,48	72,00	76,88	79,01	77,77
		PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS EN LA ENTIDAD	278	74,78	80,22	70,96	72,73	74,87	75,33

No.	ITEM	Pregunta por Componente	No Sabe / No Responde	Total General	Calificación según encuesta modelo				
					DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
P31	3.1	Los directivos poseen conocimientos, experiencia y capacidades que los hacen idóneos para ocupar sus cargos.	81	83,06	90,46	83,33	80,76	82,55	84,55
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.	77	84,05	90,23	93,33	81,31	84,03	85,19
P33	3.3	La comunicación entre los directivos y los demás servidores públicos de la entidad es clara, efectiva y oportuna.	35	80,47	87,67	76,67	77,59	80,04	82,31
P34	3.4	En el desempeño de sus funciones los directivos actúan con independencia de amigos y grupos de interés particulares.	247	73,65	86,11	73,33	70,49	72,61	75,75
P35	3.5	Los estilos de dirección promueven los principios, valores y políticas éticas que la entidad ha adoptado.	70	83,48	89,40	83,33	80,91	83,73	84,15
P36	3.6	Los directivos practican el diálogo y son respetuosos en las relaciones con sus equipos de trabajo.	61	82,41	88,99	90,00	80,32	82,16	83,38
P37	3.7	Es una característica de los directivos la coherencia ente lo que dicen y lo que hacen	76	78,12	86,42	76,36	74,31	77,85	80,18
		LIDERAZGO DE LOS DIRECTIVOS EN LA GESTIÓN ÉTICA	92	80,75	88,47	82,34	77,95	80,42	82,21

No.	ITEM	Pregunta por Componente	No Sabe / No Responde	Total General	Calificación según encuesta modelo				
					DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
P41	4.1	Los sistemas de contratación, salario y Seguridad Social en los procesos institucionales se ciñen a lo determinado por la ley.	185	86,58	91,11	90,00	87,75	85,20	87,28
P42	4.2	Se respetan los derechos constitucionales de las personas, incluyendo el Derecho a la Asociación.	104	87,87	92,53	93,33	87,92	87,95	86,98
P43	4.3	Se da un trato igualitario a todos los servidores públicos, sin ninguna clase de discriminación.	81	76,45	86,39	66,67	75,75	75,84	76,55
P44	4.4	Se garantiza la igualdad en la contratación, la capacitación, la evaluación y la promoción de sus servidores públicos.	142	75,44	86,61	73,33	74,71	74,73	75,42
P45	4.5	Se respeta el debido proceso en las investigaciones disciplinarias contra sus servidores.	333	78,95	90,14	83,64	78,61	78,15	78,65
P46	4.6	Los salarios que se pagan a los servidores públicos guardan correspondencia con sus niveles de formación, habilidades y experiencia.	79	70,35	83,32	80,00	72,21	68,15	70,52
P47	4.7	Se promueve el trabajo en equipo y la participación del servidor público en la vida institucional.	36	82,02	91,01	80,00	81,84	81,36	81,90
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.	118	80,79	88,62	80,00	79,52	79,98	81,92
P49	4.9	Se promueve y practica el respeto a las opiniones de sus servidores públicos.	57	80,87	91,14	73,33	79,37	80,93	80,36
		RELACIONES CON LOS SERVIDORES PÚBLICOS	126	79,92	88,99	80,03	79,74	79,14	79,95

Aprobado: 15/11/2017

No.	ITEM	Pregunta por Componente	No Sabe / No Responde	Total General	Calificación según encuesta modelo				
					DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
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.	878	65,94	78,59	72,00	72,57	60,46	67,20
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.	908	64,59	78,79	72,00	71,34	59,51	64,78
P53	5.3	A los contratistas y proveedores se les exige el cumplimiento de pautas éticas que son de conocimiento público.	839	67,20	80,59	72,00	71,70	62,78	68,44
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.	867	66,46	79,40	72,00	72,86	61,72	66,75
P55	5.5	Se promueve la firma de pactos éticos con el sector privado para combatir la corrupción en la contratación con el Estado.	933	63,67	75,18	53,33	65,47	60,74	65,14
P56	5.6	Se aplican políticas y normas institucionales para prevenir sobornos, comisiones o presiones por parte de los contratistas y proveedores.	853	66,73	80,39	72,00	69,08	63,22	68,13
P57	5.7	Se respetan y cumplen integralmente los compromisos contractuales con los contratistas y proveedores.	851	67,17	81,77	72,00	72,94	62,81	67,03
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.	889	65,10	82,16	72,00	70,41	60,70	64,87
		RELACIONES CON LOS CONTRATISTA Y PROVEEDORES	877	65,86	79,61	69,67	70,80	61,49	66,54

No.	ITEM	Pregunta por Componente	No Sabe / No Responde	Total General	Calificación según encuesta modelo				
					DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
P61	6.1	Se desarrollan acciones de coordinación con aquellas entidades con las cuales se dan relaciones en el ejercicio de la Misión Institucional.	228	84,01	91,87	90,00	82,93	84,96	81,87
P62	6.2	Existen acuerdos y/o convenios de cooperación con otras organizaciones públicas en áreas de interés institucional o comunitario.	267	83,63	91,93	76,36	84,19	83,90	81,44
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.	343	79,64	85,77	57,78	77,19	80,85	78,58
P64	6.4	La información que se entrega a otras instituciones es veraz y confiable.	156	89,50	93,70	83,64	88,60	89,87	89,00
P65	6.5	La información que se entrega a los diferentes organismos de control es veraz y se suministra en forma oportuna.	161	89,06	92,66	83,64	88,83	89,37	88,24
		RELACIONES CON OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS	231	85,17	91,19	78,28	84,35	85,79	83,82

Aprobado: 15/11/2017

No.	ITEM	Pregunta por Componente	No Sabe / No Responde	Total General	Calificación según encuesta modelo				
					DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
P71	7.1	Se cuenta con un proceso institucional para garantizar la participación ciudadana en el mejoramiento de los servicios	152	85,93	89,72	80,00	84,28	86,05	86,49
P72	7.2	Se tienen y aplican mecanismos para garantizar la participación activa de la comunidad en la vigilancia o veeduría de su gestión.	252	82,60	85,93	80,00	80,55	83,58	82,02
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.	340	79,18	84,86	69,09	77,56	79,03	79,84
P74	7.4	La ejecución del Plan Estratégico se traduce en servicios de calidad para la comunidad.	125	87,53	90,74	80,00	87,06	87,54	87,51
P75	7.5	Se aplica una política de excelencia en el servicio y atención a la ciudadanía y comunidades.	294	81,20	86,11	76,36	78,89	81,61	81,53
P76	7.6	Los ciudadanos y comunidades valoran muy positivamente los servicios y la atención que presta la entidad.	117	85,07	90,05	93,33	83,52	86,00	83,85
P77	7.7	Se promueve y garantiza la comunicación de doble vía con la comunidad.	161	83,70	88,22	80,00	81,49	84,96	82,58
P78	7.8	Se coopera con los diferentes sectores económicos y sociales en obras de interés público.	373	78,64	85,77	64,00	76,13	79,47	78,08
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.	374	79,60	87,19	76,00	81,35	79,00	78,04
		RELACIONES CON LA COMUNIDAD	243	82,61	87,62	77,64	81,20	83,02	82,22

No.	ITEM	Pregunta por Componente	No Sabe / No Responde	Total General	Calificación según encuesta modelo				
					DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
P81	8.1	Se tienen políticas y se aplican prácticas de reciclaje en los procesos internos.	64	85,83	87,49	83,33	84,48	86,69	85,26
P82	8.2	Se tiene una administración de recursos orientada al cuidado y protección del medio ambiente.	118	83,45	87,37	83,33	81,93	84,02	83,11
P83	8.3	Se desarrollan actividades de formación y capacitación de sus servidores públicos hacia el cuidado y protección del medio ambiente.	92	80,53	86,39	76,36	79,36	80,63	80,39
P84	8.4	Se coopera con la comunidad y con otras instituciones en planes o proyectos para proteger el medio ambiente.	249	77,02	82,75	76,36	73,74	78,21	76,55
P85	8.5	Se aplica una política de ahorro de materiales y de utilización de insumos no contaminantes.	87	84,18	87,52	80,00	81,56	85,43	83,64
		RELACIONES CON EL MEDIO AMBIENTE	122	82,20	86,31	79,88	80,21	83,00	81,79

No.	ITEM	Pregunta por Componente	No Sabe / No Responde	Total General	Calificación según encuesta modelo				
					DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
P91	9.1	Existen valores compartidos en la entidad que se han venido generando de manera informal.	281	79,94	85,02	83,64	79,42	79,47	80,32


No.	ITEM	Pregunta por Componente	No Sabe / No Responde	Total General	Calificación según encuesta modelo				
					DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
P92	9.2	Existe un Código de Ética y Buenas Prácticas en la entidad	74	92,13	93,40	83,64	91,63	92,60	91,70
P93	9.3	Este Código y/o Decálogo fue elaborado mediante el diálogo y la participación de empleados y directivos.	305	82,50	87,46	83,64	82,55	82,51	81,70
P94	9.4	El Código de Ética y Buenas Prácticas se adoptó con la participación de representantes de las principales dependencias y unidades de la entidad.	315	83,12	87,81	76,00	82,77	83,00	82,97
P95	9.5	Se han puesto en marcha políticas y estrategias de gestión para aplicar el Código de Ética y Buenas Prácticas en todas las dependencias.	125	87,07	89,86	83,64	86,31	87,78	86,13
P96	9.6	Existe un Comité que promueve el cumplimiento del Código de Ética y Buenas Prácticas de la Entidad.	177	87,14	92,04	83,64	86,80	87,90	85,43
P97	9.7	Los conflictos se resuelven según el Código de Ética y Buenas Prácticas.	270	80,68	86,42	83,64	78,21	81,20	80,79
		CONSTRUCCIÓN Y APLICACIÓN DEL REFERENTE ÉTICO	221	84,66	88,86	82,55	83,96	84,92	84,15

De la primera categoría 1, “Principios y valores éticos personales”, se pudo evidenciar que la totalidad de quienes realizaron la encuesta consideran los valores y los principios como fundamentales para el trabajo y que la honestidad es uno de los valores más importantes como servidor público. Es de anotar que esta categoría es la mejor calificada con el 94.49% y que de acuerdo a la escala cromática indica que la entidad en la categoría evaluada, se encuentra en parámetros de excelencia.

Es claro cómo los reactivos que hablan de principios y valores éticos personales, esto es, la visión de mí mismo respecto de la aplicación de los valores éticos en las diferentes circunstancias presenta el mayor puntaje, sorprende que realmente no sea un 100% y contrasta con la visión de los principios y valores éticos de la entidad, es decir si los demás son éticos y si se observa el comportamiento entre 2017 y 2018 evidencia el hecho de que hizo falta mayor apalancamiento de la gestión ética en la entidad.

Respecto a la categoría 2, “Principios y valores éticos en la entidad” cabe resaltar aquí en el ítem 2.1 si “Se promueven los valores éticos como requisito para ser un buen servidor público”, se tiene una excelente calificación, lo que hace ver que el trabajo del equipo de gestión ética se sigue posicionando y la tendencia es positiva. De otra parte, la calificación total del componente que fue del 74.78%, la cual impactó en su resultado por el índice de opacidad el cual pasó de 215 en la vigencia 2017 a 278 en el presente año, toda vez que, se viene desarrollando un proceso de aplicación y fortalecimiento. Es de anotar, que sería conveniente replantear el contenido de las preguntas de este componente ya que su contexto, estructura contenidos tan generales que conllevan a incrementar el factor de opacidad, es decir, un alto número de respuestas “NO sabe / No Responde”.

En la categoría 3, “Relacionada con el liderazgo de los directivos en la gestión ética”, si bien en general se obtuvo un 80.75% con un decremento de 1.45% respecto al 2017 donde la percepción de los servidores muestra que los líderes y directivos no trabajan para afianzar la gestión ética y de otra parte, se observa un alto índice de opacidad en la pregunta “En el desempeño de sus funciones, los directivos

 REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	CÓDIGO	SGFL01
	FORMATO	INFORME GENERAL ENCUESTA DE PERCEPCIÓN ÉTICA 2018	VERSIÓN	0

Aprobado: 15/11/2017

actúan con independencia de amigos y grupos de interés particulares con un valor de 247 respuestas “NO sabe / No Responde”, con calificaciones relativamente bajas para los niveles profesional, técnico y asistencial. Es de anotar, que debe haber mayor participación del equipo directivo a nivel nacional en las actividades de práctica ética, razón por la cual, en la escala cromática la cual fue clasificada de color amarillo, muestra la tendencia a la mejora, ya que la calificación esperada debe estar por el 84.67%.


En la categoría 4 “Relaciones con los servidores públicos”, con una calificación del 79.92% y un factor de opacidad promedio de 126, presentó también un decremento del 1.78% respecto a la vigencia anterior, por desconocimiento de los servidores en general en lo relacionado con el respeto al debido proceso en las investigaciones disciplinarias contra los servidores. Otra variable que impactó en este componente correspondió a lo relacionado con la correspondencia de los niveles de formación, habilidades y experiencia con el pago de los salarios a los servidores públicos, cuya calificación fue de 70.35%.

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 tiene un 65.86% y con un decremento respecto a la vigencia 2017 de 1.24%. No obstante se encontró dentro del factor de opacidad los índices más altos con el 877.25 de promedio para las (8) preguntas del componente; quiere decir que está calificación se debe necesariamente a desconocimiento de los servidores en general respecto a la gestión con los contratistas. Es importante que se siga dando a conocer todos los procesos y procedimientos que la entidad sigue al respecto. De igual manera, como factor relevante los servidores de la entidad que se interrelacionan continuamente con los contratistas y proveedores externos, como por ejemplo con los actores del proceso electoral como en la entrega de urnas y cubículos, simulacros de preconteo y de escrutinios etc.

Pese al factor de opacidad promedio de 231, la categoría referente a relaciones públicas con otras entidades está bien calificada con el 85.17% y un decremento de 0.43% respecto a la vigencia 2017. La percepción más baja, está relacionada 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.

Para el componente “Relaciones con la comunidad” presenta parámetros de calificación excelente con una calificación del 82.61% y un incremento del 1.41% respecto a la vigencia anterior

Para las dos últimas categorías “Relaciones con el medio ambiente” con un valor de 82.20% y “Construcción y aplicación del referente ético” con el 84.66%, marcó la diferencia un factor de opacidad promedio alto con 122 y 221, la escala cromática de valoración fue de color verde para ambos, sin embargo, es necesario seguir fortaleciendo la apropiación del código de ética y buenas prácticas, donde se sensibilice al servidor en cada uno de sus ejes temáticos y su articulación a las actividades que se desarrollan en la entidad.

	PROCESO	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	CÓDIGO	SGFL01
	FORMATO	INFORME GENERAL ENCUESTA DE PERCEPCIÓN ÉTICA 2018	VERSIÓN	0

Aprobado: 15/11/2017

8. ANÁLISIS COMPARATIVO

Dentro del análisis comparativo la relación entre el factor de opacidad y la calificación obtenida, se estableció la correlación entre estos valores y de acuerdo al cálculo de la 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 **$y = -0,0585x + 86.999$** , 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 sabe / No responde”, 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 muestran los ítems que obtuvieron una calificación más baja, pero atendiendo a que son los más desconocidos con respecto a la calificación es la esperada. Sin embargo, 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:

No Sabe / No Responde	Calificación Obtenida	Vr. Esperado	Diferencia	No. de Pregunta	Categoría
25	94,49	86,41	8,07	1	Principios y valores éticos personales
278	74,78	79,84	-5,06	2	Principios y valores éticos en la entidad
92	80,75	84,67	-3,92	3	Liderazgo de los directivos en la gestión ética
126	79,92	83,79	-3,87	4	Relaciones con los servidores públicos
877	65,86	64,26	1,59	5	Relaciones con los contratistas y proveedores
231	85,17	81,07	4,10	6	Relaciones con otras entidades publicas
243	82,61	80,75	1,85	7	Relaciones con la comunidad
122	82,20	83,90	-1,70	8	Relaciones con el medio ambiente
221	84,66	81,33	3,33	9	Construcción y aplicación del referente ético

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

 REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	CÓDIGO	SGFL01
	FORMATO	INFORME GENERAL ENCUESTA DE PERCEPCIÓN ÉTICA 2018	VERSIÓN	0

Aprobado: 15/11/2017

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

- ✓ Para el numeral 2.3, Todos los servidores públicos son honrados, en el componente “Principios y valores éticos en la Entidad”, es el segundo ítem con mayor diferencia (65,27) respecto a la calificación esperada que es de 76.26 y una diferencia de **-10.99**. Corresponde a 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 del resultado de esta percepción, máxime que el factor de opacidad fue de 416 con el 17,14% del total de la muestra y lo que implica y refuerza la idea que se percibe aún que el otro es el malo.

Para el numeral 2.6 del mismo componente, “Ningún servidor público acepta regalos o dádivas de los particulares como contraprestación por sus servicios”, es necesario tener claridad si 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 todos los niveles de participación de la encuesta, donde se presume conocimiento de causa.

- ✓ Para el numeral 2.8 del componente anterior “Son muy raros los casos de corrupción”, con una calificación de 68.29, un grado de opacidad de 371 y una diferencia contra el valor esperado de **-9.14**, sería conveniente tener una visión sociológica de los valores, pues es claro, que al interior de la entidad se vienen sustituyendo y llegando a un grado en que se debilitan y pierden, es decir, se desorientan los valores. De otra parte, es conveniente para los casos identificados de corrupción, que después del debido proceso, se coloquen en conocimiento al interior de la entidad, de tal forma que se muestre la gestión disciplinaria para casos particulares que afectan la imagen institucional de la Registraduría Nacional del Estado Civil de igual forma, se debe 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.
- ✓ El reactivo 4.3 “Se da un trato igualitario a todos los servidores públicos, sin ninguna clase de discriminación”, se continua con la visión de que a los servidores públicos no se les da un trato igualitario, es decir, que hay discriminación en las diferentes circunstancias de la vida laboral por lo tanto, es necesario atender y apalancar lo correspondiente a este reactivo.
- ✓ Para el numeral 4.6, “Los salarios que se pagan a los servidores públicos guardan correspondencia con sus niveles de formación, habilidades y experiencia” con valor de 70.35 y una diferencia con el valor esperado de **-14.66**, percepción con un alto grado de complejidad al interior de la Registraduría, evidenciando que existen muchos servidores capacitados y formados a la espera de una oportunidad de mejora en su asignación salarial con la oportunidad de ascenso respecto a la situación laboral actual y que no se sienten bien remunerados respecto a sus capacidades.

- ✓ El numeral 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”, presentó un valor de 64.59 y un índice de opacidad de 908 con el segundo valor más alto de desconocimiento por parte de los servidores en este tema en particular.

10. ANÁLISIS DE LOS REACTIVOS VS. CORRELACIÓN

Item	No. de Pregunta	Pregunta	RESULTADOS AÑO 2018				RESULTADOS AÑO 2017				RESULTADOS AÑO 2016			
			No Sabe / No Responde	Calificación	Vr. Esperado	Diferencia	No Sabe / No Responde	Calificación	Vr. Esperado	Diferencia	No Sabe / No Responde	Calificación	Vr. Esperado	Diferencia
1		PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS PERSONALES												
P11	1.1	Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como servidor público.	17	96,57	86,63	9,94	10	97,3	87,65	9,61	2	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.	20	93,88	86,55	7,33	13	93,9	87,53	6,33	3	91,45	81,45	10
P13	1.3	Su principal función como servidor público es contribuir para que su entidad preste un excelente servicio a la ciudadanía.	17	96,59	86,63	9,96	9	97,5	87,67	9,85	3	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.	56	89,61	85,62	3,99	55	88,4	86,04	2,37	6	83,71	79,71	4
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.	22	93,76	86,50	7,26	16	94,3	87,42	6,87	3	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.	20	96,51	86,55	9,95	12	97,2	87,58	9,62	3	94,5	81,56	12,94
			25	94,49	86,41	8,07	19	94,8	87,3	7,4	3	91,86	81,41	10,45

Item	No. de Pregunta	Pregunta	RESULTADOS AÑO 2018				RESULTADOS AÑO 2017				RESULTADOS AÑO 2016			
			No Sabe / No Responde	Calificación	Vr. Esperado	Diferencia	No Sabe / No Responde	Calificación	Vr. Esperado	Diferencia	No Sabe / No Responde	Calificación	Vr. Esperado	Diferencia
2		PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS EN LA ENTIDAD												
P21	2.1	Se promueven los valores éticos como requisito para ser un buen servidor público.	30	90,54	86,29	4,24	17	91,2	87,4	3,78	3	82,59	81,45	1,14
P22	2.2	Todos los servidores públicos aplican principios y valores éticos en el desempeño de sus funciones.	260	72,56	80,31	-7,75	152	72,4	82,57	10,14	21	72,56	70,92	1,64
P23	2.3	Todos los servidores públicos son honrados.	416	65,27	76,26	10,99	275	64,7	78,15	13,46	11	65,4	76,77	11,37
P24	2.4	En el desempeño de su cargo, los servidores públicos no tienen actuaciones por fuera de la ética.	292	75,44	79,48	-4,04	197	75,6	80,94	-5,33	19	58,01	71,68	13,67
P25	2.5	Todos los servidores públicos asumen que su función primordial es prestar un Excelente servicio a los ciudadanos y comunidades.	156	79,66	83,02	-3,36	78	81,2	85,2	-3,96	16	68,45	73,89	-5,44
P26	2.6	Ningún servidor público acepta regalos o dádivas de los particulares como contraprestación por sus servicios.	490	67,41	74,33	-6,93	342	67,2	75,75	-8,53	8	74,9	78,84	-3,95
P27	2.7	Todos los servidores públicos ejercen su cargo dando prelación al interés público	258	74,83	80,37	-5,54	183	74,7	81,44	-6,69	25	59,94	68,51	-8,57



**REGISTRADURÍA
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

PROCESO

**SISTEMA DE GESTIÓN
Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL**

CÓDIGO

SGFL01

FORMATO

**INFORME GENERAL
ENCUESTA DE PERCEPCIÓN ÉTICA 2018**

VERSIÓN

0

Aprobado: 15/11/2017

Item	No. de Pregunta	Pregunta	RESULTADOS AÑO 2018				RESULTADOS AÑO 2017				RESULTADOS AÑO 2016			
			No Sabe / No Responde	Calificación	Vr. Esperado	Diferencia	No Sabe / No Responde	Calificación	Vr. Esperado	Diferencia	No Sabe / No Responde	Calificación	Vr. Esperado	Diferencia
2		PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS EN LA ENTIDAD												
		sobre los intereses individuales o privados.												
P28	2.8	Son muy raros los casos de corrupción.	371	68,29	77,43	-9,14	252	68,9	78,97	10,06	14	68,5	74,95	-6,45
P29	2.9	Existen relaciones de confianza entre todos porque los servidores de la entidad son honestos y transparentes.	164	75,20	82,81	-7,61	113	75,8	83,95	-8,1	19	62,7	71,76	-9,06
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.	345	78,58	78,10	0,48	216	81,4	80,28	1,09	10	69,33	77,22	-7,89
			278	74,78	79,84	-5,06	182	75,3	81,5	-6,1	15	68,24	74,6	-6,36

Item	No. de Pregunta	Pregunta	RESULTADOS AÑO 2018				RESULTADOS AÑO 2017				RESULTADOS AÑO 2016			
			No Sabe / No Responde	Calificación	Vr. Esperado	Diferencia	No Sabe / No Responde	Calificación	Vr. Esperado	Diferencia	No Sabe / No Responde	Calificación	Vr. Esperado	Diferencia
3		LIDERAZGO DE LOS DIRECTIVOS EN LA GESTIÓN ÉTICA												
P31	3.1	Los directivos poseen conocimientos, experiencia y capacidades que los hacen idóneos para ocupar sus cargos.	81	83,06	84,97	-1,91	62,5	83,8	85,75	-1,99	7,6	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.	77	84,05	85,07	-1,02	55	85,5	86,02	-0,51	6,09	79,72	79,8	-0,08
P33	3.3	La comunicación entre los directivos y los demás servidores públicos de la entidad es clara, efectiva y oportuna.	35	80,47	86,16	-5,70	29,5	81,9	86,94	-5,06	3,84	75,07	81,17	-6,1
P34	3.4	En el desempeño de sus funciones los directivos actúan con independencia de amigos y grupos de interés particulares.	247	73,65	80,65	-7,00	183	74,1	81,44	-7,3	15,7	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.	70	83,48	85,25	-1,77	46	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.	61	82,41	85,49	-3,07	37,5	84,5	86,65	-2,11	4,07	79,3	81,03	-1,73
P37	3.7	Es una característica de los directivos la coherencia ente lo que dicen y lo que hacen	76	78,12	85,10	-6,98	48,5	80,2	86,26	-6,01	5,9	73,68	79,91	-6,23
			92,43	80,75	84,67	-3,92	66	82,2	85,6	-3,4	7,09	75,65	79,18	-3,53

Item	No. de Pregunta	Pregunta	RESULTADOS AÑO 2018				RESULTADOS AÑO 2017				RESULTADOS AÑO 2016			
			No Sabe / No Responde	Calificación	Vr. Esperado	Diferencia	No Sabe / No Responde	Calificación	Vr. Esperado	Diferencia	No Sabe / No Responde	Calificación	Vr. Esperado	Diferencia
4		RELACIONES CON LOS SERVIDORES PÚBLICOS												
P41	4.1	Los sistemas de contratación, salario y Seguridad Social en los procesos institucionales se ciñen a lo determinado por la ley.	185	86,58	82,26	4,31	93,5	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.	104	87,87	84,37	3,50	60	89,8	85,84	3,96	7,6	83,3	78,87	4,43
P43	4.3	Se da un trato igualitario a todos los servidores públicos, sin ninguna clase de discriminación.	81	76,45	84,97	-8,51	57,5	78,6	85,93	-7,37	6,59	71,26	79,49	-8,22



**REGISTRADURÍA
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

PROCESO

**SISTEMA DE GESTIÓN
Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL**

CÓDIGO

SGFL01

FORMATO

**INFORME GENERAL
ENCUESTA DE PERCEPCIÓN ÉTICA 2018**

VERSIÓN

0

Aprobado: 15/11/2017

Item	No. de Pregunta	Pregunta	RESULTADOS AÑO 2018				RESULTADOS AÑO 2017				RESULTADOS AÑO 2016			
			No Sabe / No Responde	Calificación	Vr. Esperado	Diferencia	No Sabe / No Responde	Calificación	Vr. Esperado	Diferencia	No Sabe / No Responde	Calificación	Vr. Esperado	Diferencia
4		RELACIONES CON LOS SERVIDORES PÚBLICOS												
P44	4.4	Se garantiza la igualdad en la contratación, la capacitación, la evaluación y la promoción de sus servidores públicos.	142	75,44	83,38	-7,94	81,5	77,4	85,07	-7,66	8,7	67,25	78,2	-10,95
P45	4.5	Se respeta el debido proceso en las investigaciones disciplinarias contra sus servidores.	333	78,95	78,42	0,53	242	80,5	79,33	1,17	20,37	72,36	71,06	1,3
P46	4.6	Los salarios que se pagan a los servidores públicos guardan correspondencia con sus niveles de formación, habilidades y experiencia.	79	70,35	85,02	-14,66	60	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.	36	82,02	86,14	-4,12	28	83,9	86,99	-3,06	5,45	74,9	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.	118	80,79	84,01	-3,21	83,5	82,2	85	-2,78	9,2	74,77	77,89	-3,12
P49	4.9	Se promueve y practica el respeto a las opiniones de sus servidores públicos.	57	80,87	85,59	-4,72	38	82,8	86,63	-3,85	5,81	75,76	79,96	-4,21
			126	79,92	83,79	-3,87	82	81,7	85	-3,3	8	73,77	78,1	-4,33

Item	No. de Pregunta	Pregunta	RESULTADOS AÑO 2018				RESULTADOS AÑO 2017				RESULTADOS AÑO 2016			
			No Sabe / No Responde	Calificación	Vr. Esperado	Diferencia	No Sabe / No Responde	Calificación	Vr. Esperado	Diferencia	No Sabe / No Responde	Calificación	Vr. Esperado	Diferencia
5		RELACIONES CON LOS CONTRATISTA Y PROVEEDORES												
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.	878	65,94	64,25	1,69	589	67,9	66,92	1	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.	908	64,59	63,47	1,13	624	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.	839	67,20	65,26	1,94	581	68,9	67,21	1,72	38,76	61,16	59,8	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.	867	66,46	64,53	1,93	591	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.	933	63,67	62,82	0,85	682	64	63,58	0,44	46,77	53,68	54,9	-1,22
P56	5.6	Se aplican políticas y normas institucionales para prevenir sobornos, comisiones o presiones por parte de los contratistas y proveedores.	853	66,73	64,90	1,83	615	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.	851	67,17	64,95	2,23	609	68,5	66,21	2,26	40,73	60,22	58,6	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.	889	65,10	63,96	1,14	651	65,8	64,7	1,07	41,51	57,93	58,12	-0,2



**REGISTRADURÍA
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

PROCESO

**SISTEMA DE GESTIÓN
Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL**

CÓDIGO

SGFL01

FORMATO

**INFORME GENERAL
ENCUESTA DE PERCEPCIÓN ÉTICA 2018**

VERSIÓN

0

Aprobado: 15/11/2017

Item	No. de Pregunta	Pregunta	RESULTADOS AÑO 2018				RESULTADOS AÑO 2017				RESULTADOS AÑO 2016			
			No Sabe / No Responde	Calificación	Vr. Esperado	Diferencia	No Sabe / No Responde	Calificación	Vr. Esperado	Diferencia	No Sabe / No Responde	Calificación	Vr. Esperado	Diferencia
5		RELACIONES CON LOS CONTRATISTA Y PROVEEDORES	877	65,86	64,26	1,59	617	67,1	65,9	1,2	41,55	58,22	58,1	0,12

Item	No. de Pregunta	Pregunta	RESULTADOS AÑO 2018				RESULTADOS AÑO 2017				RESULTADOS AÑO 2016			
			No Sabe / No Responde	Calificación	Vr. Esperado	Diferencia	No Sabe / No Responde	Calificación	Vr. Esperado	Diferencia	No Sabe / No Responde	Calificación	Vr. Esperado	Diferencia
6		RELACIONES CON OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS												
P61	6.1	Se desarrollan acciones de coordinación con aquellas entidades con las cuales se dan relaciones en el ejercicio de la Misión Institucional.	228	84,01	81,15	2,86	179	84,4	81,57	2,85	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.	267	83,63	80,13	3,50	217	84,1	80,21	3,87	18	76,78	72,1	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.	343	79,64	78,16	1,48	276	79,6	78,11	1,51	22	70,93	69,88	1,05
P64	6.4	La información que se entrega a otras instituciones es veraz y confiable.	156	89,50	83,02	6,48	117	90,3	83,79	6,54	12	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.	161	89,06	82,89	6,17	129	89,5	83,36	6,15	12	84,4	75,74	8,66
			231	85,17	81,07	4,10	184	85,6	81,4	4,2	16,	78,96	73,48	5,48

Item	No. de Pregunta	Pregunta	RESULTADOS AÑO 2018				RESULTADOS AÑO 2017				RESULTADOS AÑO 2016			
			No Sabe / No Responde	Calificación	Vr. Esperado	Diferencia	No Sabe / No Responde	Calificación	Vr. Esperado	Diferencia	No Sabe / No Responde	Calificación	Vr. Esperado	Diferencia
7		RELACIONES CON LA COMUNIDAD												
P71	7.1	Se cuenta con un proceso institucional para garantizar la participación ciudadana en el mejoramiento de los servicios	152	85,93	83,12	2,81	340	78,4	75,82	2,54	28	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.	252	82,60	80,52	2,08	298	79,3	77,32	1,98	23	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.	340	79,18	78,23	0,94	342	77,1	75,73	1,39	25	67,51	67,76	-0,25
P74	7.4	La ejecución del Plan Estratégico se traduce en servicios de calidad para la comunidad.	125	87,53	83,82	3,71	224	82,2	79,95	2,23	18	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.	294	81,20	79,43	1,77	67	89,3	85,58	3,69	7	82,35	78,68	3,68
P76	7.6	Los ciudadanos y comunidades valoran muy positivamente los servicios y la atención que presta la entidad.	117	85,07	84,03	1,04	82	85,3	85,06	0,29	8	77,73	78,14	-0,41
P77	7.7	Se promueve y garantiza la comunicación de doble vía con la comunidad.	161	83,70	82,89	0,81	120	85,3	83,68	1,61	12	76,52	75,99	0,53
P78	7.8	Se coopera con los diferentes sectores económicos y sociales en obras de interés público.	373	78,64	77,38	1,27	334	77,2	76,02	1,23	25	69,46	68,18	1,29



**REGISTRADURÍA
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

PROCESO

**SISTEMA DE GESTIÓN
Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL**

CÓDIGO

SGFL01

FORMATO

**INFORME GENERAL
ENCUESTA DE PERCEPCIÓN ÉTICA 2018**

VERSIÓN

0

Aprobado: 15/11/2017

Item	No. de Pregunta	Pregunta	RESULTADOS AÑO 2018				RESULTADOS AÑO 2017				RESULTADOS AÑO 2016			
			No Sabe / No Responde	Calificación	Vr. Esperado	Diferencia	No Sabe / No Responde	Calificación	Vr. Esperado	Diferencia	No Sabe / No Responde	Calificación	Vr. Esperado	Diferencia
7		RELACIONES CON LA COMUNIDAD												
P79	7.9	En atención a la transparencia, se rinden cuantas en forma periódica a la comunidad sobre la realidad financiera y el cumplimiento de los objetivos sociales.	374	79,60	77,35	2,25	351	77,1	75,41	1,71	28	65,66	65,96	-0,31
			243,11	82,61	80,75	1,85	240	81,2	79,4	1,9	19	72,19	71,39	0,8

Item	No. de Pregunta	Pregunta	RESULTADOS AÑO 2018				RESULTADOS AÑO 2017				RESULTADOS AÑO 2016			
			No Sabe / No Responde	Calificación	Vr. Esperado	Diferencia	No Sabe / No Responde	Calificación	Vr. Esperado	Diferencia	No Sabe / No Responde	Calificación	Vr. Esperado	Diferencia
8		RELACIONES CON EL MEDIO AMBIENTE												
P81	8.1	Se tienen políticas y se aplican prácticas de reciclaje en los procesos internos.	64	85,83	85,41	0,42	46	87,1	86,33	0,79	7	78,84	78,9	-0,06
P82	8.2	Se tiene una administración de recursos orientada al cuidado y protección del medio ambiente.	118	83,45	84,01	-0,56	96	85,2	84,56	0,66	9	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.	92	80,53	84,68	-4,15	70	82,8	85,47	-2,69	7	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.	249	77,02	80,60	-3,58	224	77,5	79,95	-2,5	16	67,89	73,33	-5,44
P85	8.5	Se aplica una política de ahorro de materiales y de utilización de insumos no contaminantes.	87	84,18	84,81	-0,63	58	87,2	85,9	1,29	7	78,53	79,21	-0,68
			122	82,20	83,90	-1,70	99	84	84,4	-0,5	9	74,92	77,57	-2,65

Item	No. de Pregunta	Pregunta	RESULTADOS AÑO 2018				RESULTADOS AÑO 2017				RESULTADOS AÑO 2016			
			No Sabe / No Responde	Calificación	Vr. Esperado	Diferencia	No Sabe / No Responde	Calificación	Vr. Esperado	Diferencia	No Sabe / No Responde	Calificación	Vr. Esperado	Diferencia
9		CONSTRUCCIÓN Y APLICACIÓN DEL REFERENTE ÉTICO												
P91	9.1	Existen valores compartidos en la entidad que se han venido generando de manera informal.	281	79,94	79,77	0,17	225	80,6	79,92	0,69	18	72,8	71,96	0,85
P92	9.2	Existe un Código de Ética y Buenas Prácticas en la entidad	74	92,13	85,15	6,98	79	92,3	85,15	7,16	12	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.	305	82,50	79,14	3,36	273	82,2	78,2	4,05	27	70,75	66,94	3,8
P94	9.4	El Código de Ética y Buenas Prácticas se adoptó con la participación de representantes de las principales dependencias y unidades de la entidad.	315	83,12	78,88	4,24	280	82,7	77,97	4,74	26	71,55	67,2	4,35
P95	9.5	Se han puesto en marcha políticas y estrategias de gestión para aplicar el Código de Ética y Buenas Prácticas en todas las dependencias.	125	87,07	83,82	3,25	118	88,2	83,77	4,39	16	75,63	73,33	2,3
P96	9.6	Existe un Comité que promueve el cumplimiento del Código de Ética y Buenas Prácticas de la Entidad.	177	87,14	82,47	4,67	144	88,4	82,84	5,51	17	78,16	72,91	5,25
P97	9.7	Los conflictos se resuelven según el Código de Ética y Buenas Prácticas.	270	80,68	80,05	0,63	230	79,8	79,74	0,11	24	67,19	68,29	-1,1
			221	84,6	81,33	3,33	193	84,9	81,1	3,8	20	74,32	70,9	3,42

11. CALIFICACIONES MÁS BAJAS SEGÚN CORRELACIÓN

Ítem	No Sabe / No Responde	Calificación	Vr. Esperado	Diferencia	No. de Pregunta	Pregunta
P46	79	70,35	85,02	-15	4.6	Los salarios que se pagan a los servidores públicos guardan correspondencia con sus niveles de formación, habilidades y experiencia.
P23	416	65,27	76,26	-11	2.3	Todos los servidores públicos son honrados.
P28	371	68,29	77,43	-9	2.8	Son muy raros los casos de corrupción.
P44	142	75,44	83,38	-8	4.4	Se garantiza la igualdad en la contratación, la capacitación, la evaluación y la promoción de sus servidores públicos.
P22	260	72,56	80,31	-8	2.2	Todos los servidores públicos aplican principios y valores éticos en el desempeño de sus funciones.
P29	164	75,20	82,81	-8	2.9	Existen relaciones de confianza entre todos porque los servidores de la entidad son honestos y transparentes.
P34	247	73,65	80,65	-7	3.4	En el desempeño de sus funciones los directivos actúan con independencia de amigos y grupos de interés particulares.
P26	490	67,41	74,33	-7	2.6	Ningún servidor público acepta regalos o dádivas de los particulares como contraprestación por sus servicios.
P27	258	74,83	80,37	-6	2.7	Todos los servidores públicos ejercen su cargo dando prelación al interés público sobre los intereses individuales o privados.
P24	292	75,44	79,48	-4	2.4	En el desempeño de su cargo, los servidores públicos no tienen actuaciones por fuera de la ética.
P55	933	63,67	62,82	1	5.5	Se promueve la firma de pactos éticos con el sector privado para combatir la corrupción en la contratación con el Estado.
P52	908	64,59	63,47	1	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.
P58	889	65,10	63,96	1	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.
P51	878	65,94	64,25	2	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.
P56	853	66,73	64,90	2	5.6	Se aplican políticas y normas institucionales para prevenir sobornos, comisiones o presiones por parte de los contratistas y proveedores.
P54	867	66,46	64,53	2	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.
P53	839	67,20	65,26	2	5.3	A los contratistas y proveedores se les exige el cumplimiento de pautas éticas que son de conocimiento público.
P57	851	67,17	64,95	2	5.7	Se respetan y cumplen integralmente los compromisos contractuales con los contratistas y proveedores.

Los ítems que tienen mayor diferencia negativa respecto a la vigencia anterior, cambiaron su orden de clasificación pero el numeral 4.6, "Los salarios que se pagan a los servidores públicos guardan correspondencia con sus niveles de formación, habilidades y experiencia", mantiene su posición con una diferencia de -15, respecto al valor esperado. De otra parte los ítems 2.3, "Todos los servidores públicos son honrados", 2.8 "Son muy raros los casos de corrupción" y 4.4, "Se garantiza la igualdad en la contratación, la capacitación, la evaluación y la promoción de sus servidores públicos", se posicionaron con diferencias de -11, -9, y -8 dejando ver la necesidad de intervenir en las diferentes dependencias lo relacionado con la percepción de los principios y valores éticos en la entidad y la relaciones con los servidores públicos.


Correspondería a una labor de aplicación y fortalecimiento en el entendido que es más fácil realizar cosas malas que buenas y que los valores y principios son inherente al ser humano donde los protocolos y aplicación de los mismos debe ser una dinámica continua al interior de la entidad tanto en lo laboral como en lo personal.

Ítem	No Sabe / No Responde	Calificación	Vr. Esperado	Diferencia	No. de Pregunta	Pregunta
P13	17	96.59	86,63	10	1.3	Su principal función como servidor público es contribuir para que su entidad preste un excelente servicio a la ciudadanía.
P16	20	96.51	86,55	10	1.6	Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos.
P11	17	96.57	86,63	10	1.1	Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como servidor público.
P12	20	93.88	86,55	7	1.2	En el ejercicio de sus funciones públicas, el interés general siempre debe prevalecer sobre el interés personal o particular.
P15	22	93.76	86,50	7	1.5	Usted considera que no debe recibir regalos o dádivas de particulares como Contraprestación por el cumplimiento de sus funciones como servidor público.
P92	74	92.13	85,15	7	9.2	Existe un Código de Ética y Buenas Prácticas en la entidad
P64	156	89.50	83,02	6	6.4	La información que se entrega a otras instituciones es veraz y confiable.
P65	161	89.06	82,89	6	6.5	La información que se entrega a los diferentes organismos de control es veraz y se suministra en forma oportuna.
P96	177	87.14	82,47	5	9.6	Existe un Comité que promueve el cumplimiento del Código de Ética y Buenas Prácticas de la Entidad.
P41	185	86.58	82,26	4	4.1	Los sistemas de contratación, salario y Seguridad Social en los procesos institucionales se ciñen a lo determinado por la ley.
P21	30	90.54	86,29	4	2.1	Se promueven los valores éticos como requisito para ser un buen servidor público.
P94	315	83.12	78,88	4	9.4	El Código de Ética y Buenas Prácticas se adoptó con la participación de representantes de las principales dependencias y unidades de la entidad.
P14	56	89.61	85,62	4	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.
P74	125	87.53	83,82	4	7.4	La ejecución del Plan Estratégico se traduce en servicios de calidad para la comunidad.
P42	104	87.87	84,37	4	4.2	Se respetan los derechos constitucionales de las personas, incluyendo el Derecho a la Asociación.

Ahora bien, los ítems con diferencias positivas con respecto al valor esperado se presentan en el cuadro anterior, dejando ver la fortaleza institucional que poseen los servidores respecto a los principios y valores personales y en la construcción y aplicación del referente ético.

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.

	PROCESO	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	CÓDIGO	SGFL01
	FORMATO	INFORME GENERAL ENCUESTA DE PERCEPCIÓN ÉTICA 2018	VERSIÓN	0

Aprobado: 15/11/2017

12. 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: $\geq 59\% \wedge \leq 79\%$
- ✓ 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)- 2018	No. de servidores que calificaron promedio favorable (4-5)	No. de servidores que calificaron en promedio entre (0 y 3)	Total Encuestados	% de Servidores con percepción favorable	Promedio de servidores que calificaron "NO Sabe / No Responde"	% De Opacidad
1	Principios y Valores Éticos Personales	2.266	160	2.426	93,40%	7	0,29%
2	Principios y Valores Éticos en la Entidad	1.119	1.307	2.426	46,13%	6	0,25%
3	Liderazgo de los Directivos en la Gestión Ética	1.541	885	2.426	63,52%	12	0,49%
4	Relaciones con los Servidores Públicos	1.428	998	2.426	58,86%	13	0,54%
5	Relaciones con los Contratistas y Proveedores	996	1.430	2.426	41,06%	609	25,10%
6	Relaciones con otras Entidades Públicas	1.758	668	2.426	72,46%	97	4,00%
7	Relaciones con la Comunidad	1.566	860	2.426	64,55%	35	1,44%
8	Relaciones con el Medio Ambiente	1.648	778	2.426	67,93%	28	1,15%
9	Construcción y Aplicación del Referente Ético	1.701	725	2.426	70,12%	34	1,40%
Promedio de Participación		1.558	868	2.426	64,23%	93	3,85%

El porcentaje de opacidad, corresponde a un factor relacionado con el número total de respuestas "No Sabe / No Responde" 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.

	PROCESO	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	CÓDIGO	SGFL01
	FORMATO	INFORME GENERAL ENCUESTA DE PERCEPCIÓN ÉTICA 2018	VERSIÓN	0

Aprobado: 15/11/2017

Así las cosas, en promedio el índice de opacidad presentó un porcentaje promedio de 93 servidores con el 3.85% de todos los 2.426 encuestados, generando un porcentaje promedio de calificación favorable por parte de 1.558 servidores con el 66.23%, 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 2.426 encuestados, en promedio 868 calificaron la encuesta en sus 9 componentes por debajo de 3 con el 35.77%, podría decirse entonces, que esta población debe fortalecerse igualmente con el escenario de prácticas éticas de tal manera de tratar de maximizar el indicador correspondiente. Ahora bien, teniendo en cuenta el factor de opacidad total, la percepción con el porcentaje de calificación promedio entre 1 y 3 conllevó al factor decreciente de los valores positivos en el resultado general de toda la encuesta.

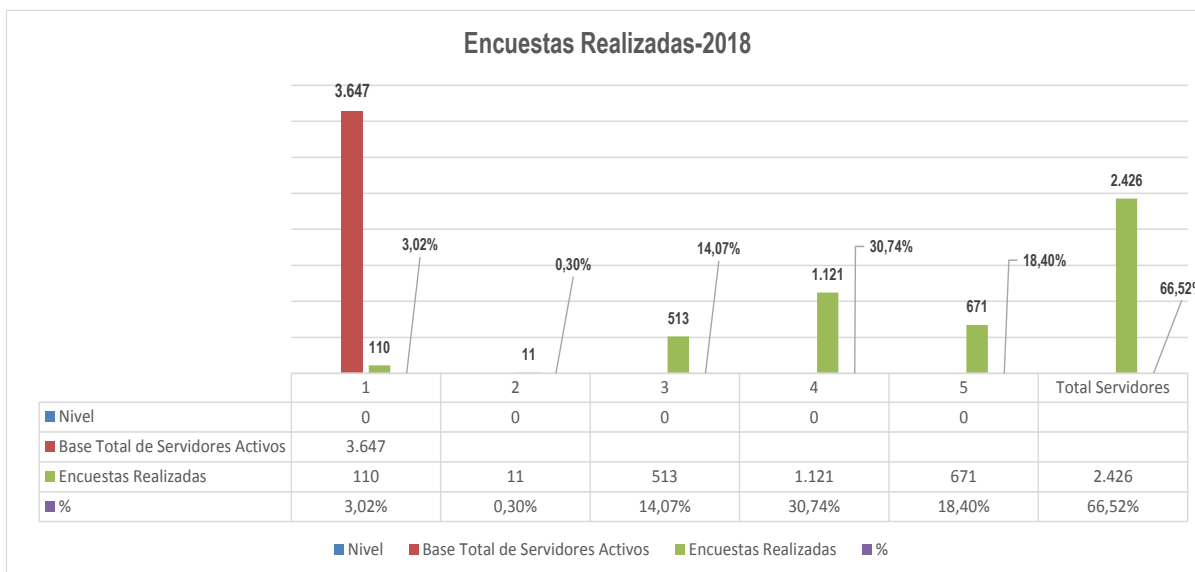
13. CONCLUSIONES DESDE LA COMPARACION CON EL PUNTAJE DE CORRELACION

- ✓ Se observa que hay gran fortaleza en los servidores respecto a los principios y valores éticos personales, donde la entidad es lo más importante en términos de prestación de un servicio con calidad y excelencia y donde la aplicación de los valores y principios es la prioridad (Categoría 1, numerales (1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5 y 1.6).
- ✓ Es claro dentro de esta percepción que se promueven los valores éticos como requisito para ser un buen servidor público en la entidad (2.1).
- ✓ Para los niveles profesional, técnico y asistencial hay una percepción desfavorable con diferencias negativas respecto a lo esperado relacionado con el "liderazgo de los directivos en la gestión Ética". Es clara la manifestación general que debe haber participación hacia todos los niveles de la Institución por parte de la alta gerencia y que el ejemplo se inicia de arriba hacia abajo. (3.3, 3.4, 3.6 y 3.7)
- ✓ El factor de opacidad para la categoría "Relaciones con los contratistas y proveedores" pasó de 617 a 877 entre la vigencia anterior y la actual, situación de alta preocupación la cual debe tener mayor visualización por parte de la Gerencia Administrativa y Financiera respecto a la gestión con los contratistas. (5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, 5.7 y 5.8)
- ✓ El gran posicionamiento de la entidad respecto al índice de transparencia nacional y su cooperación, articulación y cooperación con otras entidades públicas resalta el comportamiento de sus servidores con la entrega de productos con altos estándares de calidad y la buena prestación del servicio, su labor de interés comunitario y el respeto por la legalidad. (6.1, 6.2, 6.3, 6.4 y 6.5)
- ✓ Se mantiene la percepción sobre la construcción y aplicación del referente ético con el conocimiento de la existencia del código de ética y buenas prácticas, su apropiación y que tal documento fue

elaborado con la participación de todos a través de los talleres de práctica ética liderada por el equipo de gestores éticos a nivel nacional y con el aval del comité de ética der la entidad. (9.2, 9.3, 9.5 y 9.6)

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

Número de Servidores en Sede Central / C.N.E -2018				
No.	Lugar	Base Total de Servidores Activos	Encuestas Realizadas	%
1	Nivel Directivo	3.647	110	3,02%
2	Nivel Asesor		11	0,30%
3	Nivel Profesional		513	14,07%
4	Nivel Técnico		1.121	30,74%
5	Nivel Asistencial		671	18,40%
Total Servidores			2.426	66,52%



Desarrollo de la Encuesta por Niveles	Servidores Activos	Encuestas Realizadas	% de Encuestas	% participación vs. Total Activos
Directivo	153	110	4,53%	71,90%
Asesor	30	11	0,45%	36,67%
Profesional	695	513	21,15%	73,81%
Técnico	1.668	1121	46,21%	67,21%
Asistencial	1.169	671	27,66%	57,40%
Gran Total Servidores	3.715	2.426	100%	65,30%



14. PARTICIPACIÓN POR ENCUESTAS REALIZADAS

- ✓ Del total de las encuestas realizadas en toda la Organización que fue de 2.426, 110 servidores del equipo directivo a nivel nacional con el 3.02%, del nivel asesor 11 con el 0.30%, 513 del nivel profesional con el 14.07%, 1.121 del nivel técnico con el 30.74% y 671 del nivel asistencial con el 18.40%.
- ✓ Es de anotar que de las 2.426 encuestas realizadas de una población total de 3.647 servidores (planta y Supernumerarios) correspondió a una participación del 66.52%.
- ✓ De los 954 servidores activos del nivel central, 507 de ellos contestaron la encuesta con el 53.14%
- ✓ De los 2.693 servidores activos del nivel desconcentrado, 1.919 contestaron la encuesta con el 71.26% de participación.
- ✓ Finalmente es importante acotar que 3.840 servidores del total de la planta de activos incluyendo algunos servidores supernumerarios, no se tuvo en cuenta a 193 de ellos por encontrarse en alguna de las situaciones administrativas de ausentismo, por lo tanto la población objetivo base de cálculo a nivel nacional fue de 3.647 servidores.



**REGISTRADURÍA
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

PROCESO

SISTEMA DE GESTIÓN
Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL

CÓDIGO

SGFL01

FORMATO

INFORME GENERAL
ENCUESTA DE PERCEPCIÓN ÉTICA 2018

VERSIÓN

0

Aprobado: 15/11/2017

SEGUIMIENTO REALIZACIÓN III ENCUESTA DE PERCEPCIÓN ÉTICA-2018									
No.	Delegaciones	# de Servidores Tipo de Vinculación			Base de Cálculo Servidores Activos		No. de Encuestas Realizadas	No. de Encuestas Faltantes	% de Realización
		Planta	Súper	Total	Ausentismo reportado	Base Total de Participación			
1	AMAZONAS	12	0	12	0	12	25	-13	208,33%
2	ANTIOQUIA	300	4	304	34	270	228	42	84,44%
3	ARAUCA	26	0	26		26	22	4	84,62%
4	ATLÁNTICO	110	3	113	6	107	68	39	63,55%
5	BOLÍVAR	130	0	130	10	120	49	71	40,83%
6	BOYACÁ	164	1	165	3	162	108	54	66,67%
7	CALDAS	83	0	83	5	78	59	19	75,64%
8	CAQUETÁ	34	0	34		34	24	10	70,59%
9	CASANARE	33	0	33	0	33	33	0	100,00%
10	CAUCA	90	1	91	0	91	95	-4	104,40%
11	CESAR	65	0	65	9	56	20	36	35,71%
12	CHOCO	54	0	54	4	50	36	14	72,00%
13	CÓRDOBA	91	0	91	18	73	77	-4	105,48%
14	CUNDINAMARCA	183	2	185		185	95	90	51,35%
15	DISTRITO	286	9	295	15	280	167	113	59,64%
16	GUAINÍA	11	0	11	1	10	9	1	90,00%
17	GUAJIRA	44	0	44		44	35	9	79,55%
18	GUAVIARE	14	0	14	0	14	14	0	100,00%
19	HUILA	72	1	73	8	65	58	7	89,23%
20	MAGDALENA	86	0	86	6	80	50	30	62,50%
21	META	67	3	70	7	63	50	13	79,37%
22	NARINÓ	113	0	113		113	98	15	86,73%
23	NORTE DE SANTANDER	87	0	87	0	87	98	-11	112,64%
24	PUTUMAYO	31	0	31	3	28	24	4	85,71%
25	QUINDÍO	42	0	42	8	34	18	16	52,94%
26	RISARALDA	62	0	62	10	52	34	18	65,38%
27	SAN ANDRÉS	11	0	11	3	8	8	0	100,00%
28	SANTANDER	166	0	166		166	154	12	92,77%
29	SUCRE	62	0	62		62	31	31	50,00%
30	TOLIMA	95	0	95	10	85	44	41	51,76%
31	VALLE	212	0	212	32	180	66	114	36,67%
32	VAUPÉS	12	0	12	1	11	8	3	72,73%
33	VICHADA	14	0	14	0	14	14	0	100,00%
Subtotales		2.862	24	2.886	193	2.693	1.919	774	71,26%


No.	DEPENDENCIAS SEDE CENTRAL	Planta	Súper	Total	Ausentismo reportado	Base Total de Participación	No. de Encuestas Realizadas	No. de Encuestas Faltantes	% de Realización
1	CONSEJO NACIONAL ELECTORAL- C.N.E.	198	4	202	0	202	23	179	11,39%
2	DESPACHO DEL SEÑOR REGISTRADOR NACIONAL (11) Asesores (11)	22	8	30	0	30	32	-2	106,67%
3	FONDO SOCIAL DE VIVIENDA	13	4	17	0	17	12	5	70,59%
4	GERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	133	15	148	0	148	82	66	55,41%
5	GERENCIA DE INFORMÁTICA	43	2	45	0	45	20	25	44,44%
6	GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	63	15	78	0	78	78	0	100,00%
7	OFICINA DE COMUNICACIONES Y PRENSA	24	0	24	0	24	10	14	41,67%
8	OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO	6	3	9	0	9	8	1	88,89%
9	OFICINA DE CONTROL INTERNO	9	2	11	0	11	10	1	90,91%
10	OFICINA DE PLANEACIÓN (P.Q.R.S.D.C's)	15	7	22	0	22	21	1	95,45%
11	OFICINA JURÍDICA	45	1	46	0	46	15	31	32,61%
12	REGISTRADURÍA DELEGADA EN LO ELECTORAL	48	10	58	0	58	31	27	53,45%

SEGUIMIENTO REALIZACIÓN III ENCUESTA DE PERCEPCIÓN ÉTICA-2018									
No.	Delegaciones	# de Servidores Tipo de Vinculación			Base de Cálculo Servidores Activos		No. de Encuestas Realizadas	No. de Encuestas Faltantes	% de Realización
		Planta	Súper	Total	Ausentismo reportado	Base Total de Participación			
13	REGISTRADURÍA DELEGADA PARA EL REGISTRO CIVIL Y LA IDENTIFICACIÓN	211	24	235	0	235	139	96	59,15%
14	SECRETARÍA GENERAL	17	6	23	0	23	25	-2	108,70%
15	SECRETARÍA PRIVADA	1	0	1	0	1	1	0	100,00%
16	SINDICATO	5	0	5	0	5	0	5	0,00%
Subtotales		853	101	954	0	954	507	447	53,14%
GRAN TOTAL DE POBLACIÓN		3.715	125	3.840	193	3.647	2.426	1.221	66,52%

Nota: Los porcentajes de realización por encima del 100% correspondió a sitios donde los servidores desarrollaron la encuesta más de una vez

15. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- ✓ Para esta vigencia, no se tuvo en cuenta la aplicación de la encuesta para los servidores contratistas en general, teniendo en cuenta que en los análisis de las vigencias 2016 y 2017 los factores de opacidad para estos niveles fue muy alto.
- ✓ Conservando el escenario comparativo de la estructura de la encuesta USAID, se recomienda revisar el contexto de las preguntas en cada uno de sus componentes, de tal manera, que estas se articulen a la dinámica y misionalidad de la Registraduría Nacional del Estado Civil y sea más fácil de interpretar por los futuros servidores a encuestar.
- ✓ 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.
- ✓ La dependencia encargada de la vinculación del personal contratista, deberá tener en cuenta la socialización del código de ética y buenas prácticas de la entidad y de la firma del acta correspondiente. También la necesidad de fortalecer la divulgación de los procedimientos que se llevan a cabo para la contratación y elección de proveedores. Es necesario realizar mayores esfuerzos en hacer visibles los procedimientos de contratación, selección de candidatos a capacitación y promoción. Lo anterior, teniendo en cuenta el alto grado de desconocimiento que se mantiene y que se puso de manifiesto en la encuesta.
- ✓ Replicar las "Buenas prácticas de trabajo ético", con base en experiencias documentadas y presentadas por los servidores a nivel nacional.
- ✓ 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.

 REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	CÓDIGO	SGFL01
	FORMATO	INFORME GENERAL ENCUESTA DE PERCEPCIÓN ÉTICA 2018	VERSIÓN	0

Aprobado: 15/11/2017

- ✓ Continuar con la apropiación del 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 interiorización y de herramientas que permitan resolver las diferentes situaciones no deseadas al interior de la Entidad.

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.

16. AGRADECIMIENTOS

- ✓ El equipo de trabajo de los gestores éticos agradece la contribución y apoyo brindado por la Gerencia del Talento Humano en cabeza del Dr. Miguel Alfonso Castelblanco Gordillo.
- ✓ A todos los servidores de las diferentes dependencias de la sede central y del nivel desconcentrado que contribuyeron y participaron activamente en la realización de la encuesta.

Nota: Se adjunta al final del presente documento, un cuadro comparativo general de los componentes más relevantes entre las vigencias 2016-2017 y 2018

(Original firmado por los gestores responsables del análisis)

Juan Domingo Ochoa Cucaleno

Nelson Alfonso Campo Valencia

Diana Estrada Daccach

Elaboró y Revisó:

Ing. Nelson Alfonso Campo Valencia-Profesional Especializado GTH / Dr. Juan Domingo Ochoa Cucaleano-Profesional Universitario-F.S.V. / Dra. Diana Estrada Daccach-Profesional Especializado-Oficina de Planeación

ENCUESTA DE PERCEPCIÓN ÉTICA USAID 2016	ENCUESTA DE PERCEPCIÓN ÉTICA USAID2017	ENCUESTA DE PERCEPCIÓN ÉTICA USAID2018																																																																																																															
Se observó para las tres (3) vigencias, que hay conciencia intelectual clara de la principal función que deben tener los servidores públicos de prestar un excelente servicio al colombiano. De igual forma sobre la necesidad de seguir aplicando los valores y principios de la Entidad a nivel personal y laboral.																																																																																																																	
Para las vigencias 2016 y 2017, los servidores manifestaron tener conocimiento de que existe un Compromiso Ético (código de ética) o documento de valores, y que los mismos se promueven y que fue realizado con la participación de todos. En lo que respecta a la vigencia 2018 se adoptó el Código de Ética y Buenas Prácticas cuya construcción obedeció al cumplimiento de estándares de la Función Pública y al Índice de Transparencia por Colombia.																																																																																																																	
Se resalta en las tres (3) vigencias, la autovaloración de las relaciones de la Entidad con otras Instituciones y su labor de interés comunitario, y su respeto por la legalidad.																																																																																																																	
Se mantiene la percepción baja, para los casos donde todos los servidores públicos son honrados. Ningún servidor público acepta regalos o dádivas de los particulares como contraprestación por sus servicios. Es decir con valores de 65,4; 64,7 y 65,27 en las (3) vigencias.																																																																																																																	
Para el componente "Liderazgo de los directivos en la gestión ética", en la presente vigencia tuvo un valor en percepción de 75,65	Para el componente "Liderazgo de los directivos en la gestión ética", en la presente vigencia aumentó en 6.55% pasando de 75,65 a 82,2 en el 2017.	Para el componente "Liderazgo de los directivos en la gestión ética", en la presente vigencia volvió a disminuir en 1.45% pasando de 82,2 a 80,75 en el 2018.																																																																																																															
Percepción crítica, respecto a los salarios que se pagan a los servidores públicos guardan correspondencia con sus niveles de formación, habilidades y experiencia.	Para la presente vigencia, la percepción respecto a los salarios que se pagan a los servidores públicos mejoró ostensiblemente.	Para la presente vigencia, la percepción respecto a los salarios que se pagan a los servidores públicos decreció respecto al 2017 de 71,1 a 70,35.																																																																																																															
Para el componente "Construcción y aplicación del referente ético, para la vigencia 2017 tuvo un valor de percepción de 74,32, aumentando en el 2017 a 84,9 y decreciendo nuevamente en el 2018 a 84,66, donde es importante continuar con la apropiación del 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 interiorización y de herramientas que permitan resolver las diferentes situaciones no deseadas al interior de la Entidad.																																																																																																																	
<p>Delegaciones con grado de criticidad en la realización encuesta de percepción ética (Se presenta el número de encuestas realizadas respecto a la planta de activos)</p> <p>Antioquia: 161/295 Atlántico: 38/106 Bolívar: 29/126 Boyacá: 81/164 Caldas: 24/81 Chocó: 20/52 Córdoba: 45/89 La Guajira: 15/42 Magdalena: 39/80 Meta: 35/67 Nariño: 58/114 Sucre: 34/63 Tolima: 49/99 Valle: 43/211</p>	<p>Delegaciones con grado de criticidad en la realización encuesta de percepción ética (Se presenta el número de encuestas realizadas respecto a la planta de activos)</p> <p>Atlántico: 60/134 Chocó: 29/57 Magdalena: 58/97 San Andrés: 7/13 Tolima: 58/105</p>	<p>Delegaciones con grado de criticidad en la realización encuesta de percepción ética (Se presenta el número de encuestas realizadas respecto a la planta de activos)</p> <p>Bolívar: 71/120 Cesar: 20/56 Cundinamarca: 95/185 Registraduría del Distrito Capital: 167/280 Quindío: 18/34 Sucre: 31/62 Tolima: 44/85 Valle: 66/180</p>																																																																																																															
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5">Número de Servidores en Sede Central / C.N.E -2016</th> </tr> <tr> <th>No.</th> <th>Lugar</th> <th>Servidores Activos</th> <th>Encuestas Realizadas</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Nivel Directivo</td> <td rowspan="6">3.817</td> <td>100</td> <td>2,62%</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Nivel Asesor</td> <td>479</td> <td>12,55%</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Nivel Profesional</td> <td>888</td> <td>23,26%</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Nivel Técnico</td> <td>578</td> <td>15,14%</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>Nivel Asistencial</td> <td>140</td> <td>3,67%</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>Contratistas</td> <td>2.185</td> <td>57,24%</td> </tr> </tbody> </table>	Número de Servidores en Sede Central / C.N.E -2016					No.	Lugar	Servidores Activos	Encuestas Realizadas	%	1	Nivel Directivo	3.817	100	2,62%	2	Nivel Asesor	479	12,55%	3	Nivel Profesional	888	23,26%	4	Nivel Técnico	578	15,14%	5	Nivel Asistencial	140	3,67%	6	Contratistas	2.185	57,24%	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5">Número de Servidores en Sede Central / C.N.E -2017</th> </tr> <tr> <th>No.</th> <th>Lugar</th> <th>Servidores Activos</th> <th>Encuestas Realizadas</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Nivel Directivo</td> <td rowspan="6">4.380</td> <td>131</td> <td>2,99%</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Nivel Asesor</td> <td>21</td> <td>0,48%</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Nivel Profesional</td> <td>751</td> <td>17,15%</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Nivel Técnico</td> <td>1.346</td> <td>30,73%</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>Nivel Asistencial</td> <td>1.212</td> <td>27,67%</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>Contratistas</td> <td>68</td> <td>1,55%</td> </tr> <tr> <td colspan="3">Total Servidores</td> <td>3.529</td> <td>80,57%</td> </tr> </tbody> </table>	Número de Servidores en Sede Central / C.N.E -2017					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%	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5">Número de Servidores en Sede Central / C.N.E -2018</th> </tr> <tr> <th>No.</th> <th>Nivel</th> <th>Base Total de Servidores Activos</th> <th>Encuestas Realizadas</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Nivel Directivo</td> <td rowspan="5">3.647</td> <td>110</td> <td>3,02%</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Nivel Asesor</td> <td>11</td> <td>0,30%</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Nivel Profesional</td> <td>513</td> <td>14,07%</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Nivel Técnico</td> <td>1.121</td> <td>30,74%</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>Nivel Asistencial</td> <td>671</td> <td>18,40%</td> </tr> <tr> <td colspan="3">Total Servidores</td> <td>2.426</td> <td>66,52%</td> </tr> </tbody> </table>	Número de Servidores en Sede Central / C.N.E -2018					No.	Nivel	Base Total de Servidores Activos	Encuestas Realizadas	%	1	Nivel Directivo	3.647	110	3,02%	2	Nivel Asesor	11	0,30%	3	Nivel Profesional	513	14,07%	4	Nivel Técnico	1.121	30,74%	5	Nivel Asistencial	671	18,40%	Total Servidores			2.426	66,52%
Número de Servidores en Sede Central / C.N.E -2016																																																																																																																	
No.	Lugar	Servidores Activos	Encuestas Realizadas	%																																																																																																													
1	Nivel Directivo	3.817	100	2,62%																																																																																																													
2	Nivel Asesor		479	12,55%																																																																																																													
3	Nivel Profesional		888	23,26%																																																																																																													
4	Nivel Técnico		578	15,14%																																																																																																													
5	Nivel Asistencial		140	3,67%																																																																																																													
6	Contratistas		2.185	57,24%																																																																																																													
Número de Servidores en Sede Central / C.N.E -2017																																																																																																																	
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%																																																																																																													
Número de Servidores en Sede Central / C.N.E -2018																																																																																																																	
No.	Nivel	Base Total de Servidores Activos	Encuestas Realizadas	%																																																																																																													
1	Nivel Directivo	3.647	110	3,02%																																																																																																													
2	Nivel Asesor		11	0,30%																																																																																																													
3	Nivel Profesional		513	14,07%																																																																																																													
4	Nivel Técnico		1.121	30,74%																																																																																																													
5	Nivel Asistencial		671	18,40%																																																																																																													
Total Servidores			2.426	66,52%																																																																																																													
<p>* Del total de las encuestas realizadas en toda la Organización que fue de 2.185, 100 servidores del equipo directivo y asesor a nivel nacional contestaron la encuesta con un 4,58%, 479 del nivel profesional con el 21,92%, 888 del nivel técnico con el 40,64%, 578 del nivel asistencial con el 26,45% y 140 para los contratistas con el 6,41%.</p> <p>* Es de anotar que de las 2.185 encuestas realizadas de una población total de 3.817 servidores de los cuales 3.677 correspondió a servidores activos, más 140 servidores contratistas, con un valor porcentual total del 57,24%.</p> <p>* De los 845 servidores activos del nivel central, 406 de ellos contestaron la encuesta con el 48,04%</p> <p>* De los 2.832 servidores activos del nivel desconcentrado, 1.639 contestaron la encuesta con el 57,87% de participación.</p> <p>* Finalmente de los 140 servidores contratistas, todos realizaron la encuesta con una participación del 100%</p>	<p>* Del total de las encuestas realizadas en toda la Organización que fue de 3.529, 131 servidores del nivel directivo del todo el país la realizaron con el 2,99%, 21 del nivel asesor con un 0,48%, 751 del nivel profesional con el 17,15%, 1.346 del nivel técnico con el 30,73%, 1.212 del nivel asistencial con el 27,67% y 68 para los contratistas con el 1,55%.</p> <p>* Es de anotar que de los 4.380 servidores activos(planta, supernumerarios y contratistas), la encuesta fue realizada por 3.529 servidores con una participación a nivel nacional del 80,57</p> <p>* De los 1.116 servidores activos del nivel central, 622 de ellos contestaron la encuesta con el 55,73%</p> <p>* De los 3.196 servidores activos del nivel desconcentrado, 2.839 contestaron la encuesta con el 88,83% de participación.</p> <p>* Finalmente de los 68 servidores contratistas, todos realizaron la encuesta con una participación del 100%.</p>	<p>* Del total de las encuestas realizadas en toda la Organización que fue de 2.426, 110 servidores del equipo directivo a nivel nacional con el 3,02%, del nivel asesor 11 con el 0,30%, 513 del nivel profesional con el 14,07%, 1.121 del nivel técnico con el 30,74% y 671 del nivel asistencial con el 18,40%.</p> <p>* Es de anotar que de las 2.426 encuestas realizadas de una población total de 3.647 servidores (planta y Supernumerarios) correspondió a una participación del 66,52%.</p> <p>* De los 954 servidores activos del nivel central, 507 de ellos contestaron la encuesta con el 53,14%</p> <p>* De los 2.693 servidores activos del nivel desconcentrado, 1.919 contestaron la encuesta con el 71,26% de participación.</p> <p>* Finalmente es importante acotar que 3.840 servidores del total de la planta de activos incluyendo algunos servidores supernumerarios, no se tuvo en cuenta a 193 de ellos por encontrarse en alguna de las situaciones administrativas de ausentismo, por lo tanto la población objetivo base de cálculo a nivel nacional fue de 3.647 servidores.</p>																																																																																																															