



**REGISTRADURÍA  
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

**INFORME EJECUTIVO  
2018**

**OBJETIVO ESTRATÉGICO  
No. 5**

**FORTALECER LA GESTIÓN DEL DESARROLLO, DESEMPEÑO, RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES DE LOS SERVIDORES DE LA ORGANIZACIÓN, PARA QUE ESTOS SEAN MÁS EFICACES Y EFICIENTES EN LA REALIZACIÓN DE SUS ACTIVIDADES, A TRAVÉS DE LOS PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS DE LA GERENCIA DEL TALENTO HUMANO**

**BOGOTÁ D.C., 11 de enero del 2019**

 <b>REGISTRADURÍA</b> <small>NACIONAL DEL ESTADO CIVIL</small>	<b>PROCESO</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL</b>	<b>CÓDIGO</b>	SGFL01
	<b>FORMATO</b>	<b>INFORME</b>	<b>VERSIÓN</b>	0

Aprobado: 15/11/2017

## TABLA DE CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
<b>ASPECTOS GENERALES</b>	
<b>LOGROS DEL OBJETIVO</b> .....	<b>3</b>
<b>1. CUMPLIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES Y METAS</b> .....	<b>3</b>
<b>1.1. DESARROLLAR LAS ACTIVIDADES FORMULADAS EN EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, PARA PROMOVER LA CALIDAD DE VIDA Y AFIANZAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES Y SU NÚCLEO FAMILIAR</b> .....	<b>4</b>
1.1.1. Análisis Indicadores Programa de Bienestar.....	7
<b>1.2. DESARROLLAR LAS ACTIVIDADES FORMULADAS EN EL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN, INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN Y LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE INVERSIÓN, PARA FORTALECER LAS CAPACIDADES, CONOCIMIENTOS, DESTREZAS, HABILIDADES Y COMPETENCIAS FUNDAMENTALES</b> .....	<b>11</b>
1.2.1. Curso de Inducción.....	11
1.2.2. Capacitaciones Generales.....	11
1.2.3. Proyecto de Inversión.....	21
1.2.4. Análisis de los indicadores del PIFC.....	26
<b>1.3. DESARROLLAR LAS ACTIVIDADES FORMULADAS PARA EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO-SG-SST</b> .....	<b>27</b>
1.3.1. Medicina Preventiva y del Trabajo.....	27
1.3.2. Higiene y Seguridad Industrial.....	30
1.3.3. Actividades realizadas desde el Nivel Central con injerencia en el Nivel Desconcentrado.....	31
1.3.4. Análisis Indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.....	33
<b>1.4. IMPULSAR EL PROGRAMA DE GESTIÓN ÉTICA A TRAVÉS DEL COMITÉ Y LOS GESTORES ÉTICOS</b> .....	<b>36</b>
1.4.1. Actividades ejecutadas.....	37
1.4.2. Análisis general de los indicadores de cumplimiento de gestión ética.....	50
<b>1.5. REALIZAR LAS GESTIONES PERTINENTES CON LAS ENTIDADES QUE APOYEN EL PROCESO DE MEDICIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL PARA IDENTIFICAR EL TIPO DE CULTURA ACTUAL DE LA ENTIDAD Y ESTABLECER EL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN Y SELECCIONAR LAS VARIABLES A EVALUAR E INICIAR LAS ACCIONES DE INTERVENCIÓN Y MEJORA EN LAS ÁREAS QUE LO REQUIERAN</b> .....	<b>54</b>
<b>1.6. ANÁLISIS DEL INDICADOR DEL PLAN ESTRATÉGICO</b> .....	<b>57</b>
<b>2. ANÁLISIS DE RECURSOS</b> .....	<b>57</b>
2.1. Financieros.....	57
2.2. Resumen de la Ejecución de los Recursos.....	58
<b>3. TALENTO HUMANO</b> .....	<b>59</b>
<b>4. TECNOLÓGICOS</b> .....	<b>59</b>
<b>5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	<b>59</b>

 <b>REGISTRADURÍA</b> NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	<b>PROCESO</b>	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	<b>CÓDIGO</b>	SGFL01
	<b>FORMATO</b>	INFORME	<b>VERSIÓN</b>	0

Aprobado: 15/11/2017

## ASPECTOS GENERALES

### LOGROS DEL OBJETIVO

La Gerencia del Talento Humano cumplió al 31 de diciembre de 2018, con todas las actividades formuladas para alcanzar el objetivo estratégico No.5 planteado de conformidad con la operatividad de la ejecución del Plan de Acción Institucional.

De igual forma, frente al desarrollo, desempeño, relaciones humanas y sociales de los servidores de la Entidad, se evidenciaron los resultados obtenidos con la medición de los indicadores de cumplimiento y gestión presentados con el desarrollo de los planes, programas y proyectos de parte de las dependencias que intervinieron en la presente ejecución.

La Gerencia del Talento Humano a través del Comité de Ética y el equipo de gestores éticos de la Entidad, encargados de la ejecución y del monitoreo a la gestión ética con base en el plan de acción correspondiente y la Coordinación de Desarrollo Integral del Talento Humano de la Gerencia del Talento Humano, se encargó del diseño, elaboración y ejecución del Programa de Bienestar Social, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST y del Plan Institucional de Formación y Capacitación – PIFC.

## 1. CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES Y METAS

### Actividades formuladas para el año 2018

Cuadro 1. Programación General Objetivo Estratégico.

No.	DESCRIPCIÓN	Responsable de la actividad	Total Peso 2018 100%	EJECUCIÓN SEMESTRAL		
				1er. Semestre		
				Programado	Ejecutado	% Ejecución
1	Desarrollar las actividades formuladas en el Programa de Bienestar Social, para promover la calidad de vida y afianzar el desempeño laboral de los servidores y su núcleo familiar.	Gerente del Talento Humano / Coordinación de Desarrollo Integral	10,5%	10,0%	10,0%	100%
2	Desarrollar las actividades formuladas en el Plan Institucional de Formación y Capacitación, Inducción, Reinducción y la ejecución del proyecto de inversión, para fortalecer las capacidades, conocimientos, destrezas, habilidades y competencias fundamentales.	Gerente del Talento Humano / Coordinación de Desarrollo Integral	9,5%	8,0%	7,92%	99,0%
3	Desarrollar las actividades formuladas para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-SG-SST.	Gerente del Talento Humano / Coordinación de Desarrollo Integral	3,0%	2,00%	1,77%	88,3%
4	Impulsar el programa de gestión ética a través del comité y los gestores éticos.	Gerente del Talento Humano / Comité de Ética / Grupo de Gestores Éticos / Coordinación de Desarrollo Integral	1,0%	0,75%	0,75%	100%
5	Realizar las gestiones pertinentes con las entidades que apoyen el proceso de medición de la cultura organizacional para identificar el tipo de cultura actual de la Entidad y establecer el instrumento de medición y seleccionar las variables a evaluar e iniciar las acciones de intervención y mejora en las áreas que lo requieran.	Gerente del Talento Humano / Coordinación de Desarrollo Integral	1,0%	0,75%	0,75%	100%
			<b>25,0%</b>	<b>21,50%</b>	<b>21,19%</b>	<b>97,46%</b>

Fuente: Programación metas-2018-Coordinación de Desarrollo Integral-GTH

 <b>REGISTRADURÍA</b> NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	CÓDIGO	SGFL01
	FORMATO	INFORME	VERSIÓN	0

Aprobado: 15/11/2017

### 1.1. DESARROLLAR LAS ACTIVIDADES FORMULADAS EN EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, PARA PROMOVER LA CALIDAD DE VIDA Y AFIANZAR EL DESEMPEÑO LABORAL.

El programa de bienestar, corresponde a un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores de la Organización Electoral (RNEC y CNE), el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad en la prestación del servicio.

#### Afiliaciones y novedades a Caja de Compensación Familiar.

Se realizó la afiliación a la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR de los servidores que ingresaron a la Entidad. De igual forma se efectuó el reporte correspondiente de novedades del personal supernumerario.

De otra parte, se atendieron y resolvieron consultas e inquietudes sobre los temas relacionados con la Caja de Compensación.

#### Asesorías Caja de Compensación y Plan Complementario.

Se realizó acompañamiento por parte de los asesores de COMPENSAR en temas de Servicios Caja y Plan Complementario a los servidores de la Entidad, brindándoles información al respecto. Lo anterior, se llevó a cabo los días miércoles en horario de 10:00 a.m. a 12:00 m.

Cuadro 2. Asesorías Caja de Compensación y Plan Complementario

Actividades	Entrega de la Actividad
Afiliaciones a la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR	2.064
Novedades correspondientes a la Caja, afiliación a Servicios y Subsidio Familiar de los Beneficiarios de los servidores	181
Entrega de tarjetas Compensar	102
Exoneraciones de pago de documentos de identidad para servidores	475

Fuente: Estadísticas Programa de Bienestar Social

### DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL EN LA SEDE CENTRAL.

- ✓ Eventos especiales: Celebración día de la mujer, día del hombre, día de la secretaria, día del conductor, día del amor y de la amistad, día de Halloween, cine foro, feria navideña y novena de aguinaldos, eventos que se ejecutaron a través del rubro de promoción social asignado por la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR y de la gestión efectuada por los servidores de la Coordinación de Desarrollo Integral del Talento Humano.
- ✓ Programa Bienestar Social: Se suscribió el contrato No. 051 de 2018 con la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR por valor de ochocientos noventa y un millones ochenta y dos mil ciento cuarenta y seis pesos M/C (\$891.082.146), en desarrollo del mismo se ejecutaron las siguientes actividades: día de la familia, olimpiadas nacionales fase 2, vacaciones recreativas, torneo

 <b>REGISTRADURÍA</b> NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	CÓDIGO	SGFL01
	FORMATO	INFORME	VERSIÓN	0

Aprobado: 16/11/2017

deportivo interno, Prepensionados a nivel nacional, medición del clima laboral a nivel nacional, años de servicio, mejor servidor a nivel nacional y el día de la Registraduría. Dichas actividades han contado con la participación de servidores de la Sede Central, Registraduría Distrital, Delegación de Cundinamarca, Consejo Nacional Electoral y para los casos de las olimpiadas deportivas nacionales con la participación de servidores del Nivel Desconcentrado (Caquetá, Casanare, Cesar, Risaralda, Cauca, Atlántico, Norte de Santander, Sede Central, Putumayo, Antioquia y Boyacá).

**Saldo ejecutado:** Ochocientos siete millones setecientos ochenta y seis mil trescientos setenta y ocho pesos (\$807.786.378) M/L, incluido IVA.

**Saldo a favor de la Entidad:** ochenta y tres millones doscientos noventa y cinco mil setecientos sesenta y ocho pesos (\$83.295.768).

**Beneficio educativo:** Al inicio del año, se realizó la distribución de los rubros de beneficio educativo así:

Beneficio Educativo Servidores CDP No. 23218 del 13 de abril de 2018, por valor de cien millones de pesos M/C (\$100'000.000).

Beneficio Educativo Hijos de Servidores CDP No. 23318 del 13 de abril de 2018, por valor de ciento cuarenta y cinco millones de pesos M/C (\$145.000.000).

A través de la Resolución No. 3424 del 03 abril del 2017 se estableció el procedimiento para el reconocimiento y pago del beneficio educativo de los servidores en la modalidad de pregrado y posgrado, en el año 2018 se beneficiaron cuarenta y un (41) servidores.

#### **Beneficio educativo Servidores 2018.**

**Saldo ejecutado:** sesenta y cinco millones cuatrocientos cuarenta y nueve mil novecientos cuarenta y tres pesos M/C (\$65.449.943).

**Saldo a favor de la Entidad:** Treinta y cuatro millones quinientos cincuenta mil cincuenta y siete pesos M/C (\$34.550.057).

El saldo a favor de la Entidad, por disposición de la Comisión de Personal Central se trasladó al CDP de Beneficio Educativo Hijos de Servidores.

#### **Beneficio educativo Hijos de Servidores 2018.**

**Saldo ejecutado:** ciento ochenta y ocho millones trescientos cincuenta mil treinta y nueve pesos M/C (\$188.350.039).

**Saldo a favor de la Entidad:** cinco millones seiscientos cuarenta y nueve mil novecientos sesenta y un pesos M/C (\$5.649.961).

Se efectuó uno traslado del CDP No. 23218 del 13 de abril de 2018, correspondiente al de servidores al CDP No. 23318 del 13 de abril de 2018, hijos de servidores, por valor de treinta y

 <b>REGISTRADURÍA</b> NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	CÓDIGO	SGFL01
	FORMATO	INFORME	VERSIÓN	0

Aprobado: 15/11/2017

cuatro millones de pesos M/C (\$34.000.000) y se reasignó el valor de quince millones de pesos M/C (\$15.000.000), del rubro de Servicios de Bienestar, para un total de ciento noventa y cuatro millones de pesos M/C (\$194.000.000).

A través de la Resolución No. 05362 del 28 de diciembre de 1998 y mediante circular No. 120 del 24 de julio de 2018, se estableció el procedimiento para el reconocimiento y pago del beneficio educativo de hijos de los servidores en las modalidades de guardería, preescolar, primaria, secundaria y educación especial; en el año 2018 se beneficiaron doscientos sesenta y nueve (269) hijos de servidores.

### Dotación 2018.

Se suscribió para el efecto el contrato No. 036 de 2018 entre la Registraduría Nacional del Estado Civil y SODEXO SERVICIOS DE BENEFICIOS E INCENTIVOS COLOMBIA S.A., por valor de ochenta y un millones ochocientos noventa y siete mil cuatrocientos ochenta pesos M/C (\$81.897.480) incluido IVA; así, se realizaron las tres (3) entregas de ciento ochenta y tres (183) bonos redimibles en vestido y calzado de labor por valor de cuatrocientos mil pesos (\$400.000) a servidores del nivel nacional que cumplieron con los requisitos establecidos en la Resolución No. 5070 de 2000.

**Saldo ejecutado:** setenta y nueve millones doscientos noventa y siete mil quinientos sesenta pesos M/C (\$79.297.560).

**Saldo a favor de la Entidad:** dos millones quinientos noventa y nueve mil novecientos veinte pesos M/C (\$2.599.920).

El siguiente cuadro muestra el resumen estadístico de actividades y los servidores de la Sede Central, Registraduría Distrital, Delegación de Cundinamarca y Consejo Nacional Electoral beneficiados del Programa de Bienestar Social durante la vigencia 2018:

Cuadro 3. Resumen actividades y beneficiados Programa de Bienestar-Nivel Central.

Cantidad de actividades programadas	18
Cantidad actividades realizadas	18
Cantidad actividades realizadas (Sin utilización de recursos económicos)	5
Cantidad de servidores beneficiados	*10.208

Fuente: Estadísticas Programa de Bienestar Social

\* El número de participantes corresponde al total de servidores inscritos en las actividades realizadas durante el año 2018, contando como beneficiarios a aquellos servidores que participaron en más de un evento de bienestar y a quienes se les reconoció el beneficio educativo de servidores en la modalidad de pregrado, posgrado e hijos de servidores y quienes poseen el derecho a dotación por los tres (3) cuatrimestres del año; así mismo los 2.076 servidores que contestaron la encuesta de Clima Organizacional.

 <b>REGISTRADURÍA</b> NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	<b>PROCESO</b>	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	<b>CÓDIGO</b>	SGFL01
	<b>FORMATO</b>	INFORME	<b>VERSIÓN</b>	0

Acrobado: 15/11/2017

### 1.1.1. Análisis Indicadores Programa de Bienestar Social 2018.

Nombre del Indicador: Cumplimiento del Programa Bienestar Social

Se programaron 18 actividades para el año 2018 y se ejecutaron 18, lo que indica que su ejecución fue de un 100%.

En el cuadro 4, se muestran las actividades realizadas en el 2018.

Cuadro 4. Actividades ejecutadas 2018.

	ACTIVIDADES	No. Participantes
1	Afilaciones Caja de Compensación Familiar	2064
2	Día de la Mujer	1271
	Sede Central, C.N.E. Distrito y Cundinamarca	
3	Día del Hombre	1049
	Sede Central, C.N.E, Distrito y Cundinamarca	
4	Día de la Secretaria	155
	Sede Central, C.N.E. Distrito y Cundinamarca	
5	Dotación a	183
	Nivel Nacional	
6	Olimpiadas Fase No. 2	162
7	Día del Conductor	50
	Sede Central, C.N.E, Distrito y Cundinamarca	
8	Recorridos Culturales (2)	N/A
	Sede Central, C.N.E, Distrito y Cundinamarca	
9	Día de la familia Sede Central, C.N.E, Distrito y Cundinamarca	300
10	Día del Amor y la Amistad Sede Central, C.N.E, Distrito y Cundinamarca	2.267
11	Vacaciones Recreativas para los hijos de los servidores de la Sede Central, C.N.E, Distrito y Cundinamarca	180
12	Celebración Halloween	180
	Sede Central, C.N.E, Distrito y Cundinamarca	
13	Clima Organizacional	2076
14	Equipos altamente productivos	N.A
15	Seminario Pre pensionados Nivel Desconcentrado	45
16	Conmemoración de años de servicio para delegaciones. Envío de Escudos	450
17	Reconocimiento Años de Servicio de los servidores de la Registraduría Nacional	150
	Ceremonia para servidores Sede Central, Distrito y Cundinamarca	
18	Día de la Registraduría	1.500
	Sede Central, C.N.E, Distrito y Cundinamarca	
19	Mejor Servidor Nivel Desconcentrado	69
20	Caminatas Ecológicas (2)	N.A
21	Feria Navideña	19
22	Campaña Salud Oral	N.A
23	Cine Foro	150

Fuente: Estadísticas Programa de Bienestar Social

 <b>REGISTRADURÍA</b> NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	CÓDIGO	SGFL01
	FORMATO	INFORME	VERSIÓN	0

Aprobado: 15/11/2017

### Desarrollo del Programa de Bienestar Social en el Nivel Desconcentrado 2018.

De conformidad con lo establecido en la Circular No. 061 del 22 de marzo de 2018 la ejecución del Programa de Bienestar Social en el Nivel Desconcentrado está en cabeza de los Delegados Departamentales, para ello, se estableció un presupuesto de cuatrocientos siete millones cuatrocientos sesenta y cinco mil quinientos dos pesos M/C (\$407'465.502), distribuido proporcionalmente entre las Delegaciones Departamentales. En la citada circular se establecieron los lineamientos frente a las actividades a desarrollar en el Programa de Bienestar Social en el Nivel Desconcentrado, tales como: día de la familia, día de la Registraduría, actividad deportiva y escoger un seminario y/o taller dirigido al desarrollo personal y familiar.

(Liderazgo, comunicación asertiva, inteligencia emocional, manejo de conflictos, entre otros).

En el siguiente cuadro se muestra el total de recursos asignados para las Delegaciones Departamentales.

Cuadro 5. Recursos asignados-Nivel Desconcentrado

Delegación Departamental	No. Cargos	Valor Asignado	Valor Ejecutado	Saldo 2018
AMAZONAS	12	\$4.000.000	\$4.000.000	-
GUAINIA	11	\$4.000.000	\$3.999.947	\$53
SAN ANDRES	12	\$4.000.000	\$4.000.000	-
VAUPES	12	\$4.000.000	\$3.999.828	\$172
VICHADA	14	\$4.030.000	\$4.030.000	-
GUAVIARE	14	\$4.035.502	\$4.000.000	\$35.502
ARAUCA	25	\$6.000.000	\$6.000.000	-
PUTUMAYO	31	\$6.800.000	\$6.800.000	-
CAQUETA	34	\$7.200.000	\$7.115.000	\$85.000
CASANARE	34	\$7.200.000	\$6.625.000	\$575.000
GUAJIRA	41	\$8.000.000	\$8.000.000	-
QUINDIO	41	\$8.000.000	\$8.000.000	-
CHOCO	54	\$9.200.000	\$9.200.000	-
SUCRE	61	\$10.100.000	\$10.100.000	-
RISARALDA	64	\$10.600.000	\$10.600.000	-
CESAR	65	\$10.800.000	\$10.800.000	-
META	67	\$11.100.000	\$10.967.270	\$112.730
HUILA	72	\$12.000.000	\$12.000.000	-
CALDAS	81	\$13.400.000	\$13.400.000	-
MAGDALENA	82	\$13.600.000	\$13.600.000	-
CORDOBA	89	\$14.800.000	\$14.762.527	\$37.473
CAUCA	90	\$14.900.000	\$14.900.000	-
NORTE DE SANTANDER	90	\$14.900.000	\$14.900.000	-
TOLIMA	96	\$15.900.000	\$15.900.000	-
ATLANTICO	109	\$18.100.000	\$18.100.000	-
NARIÑO	113	\$18.800.000	\$18.800.000	-
BOLIVAR	130	\$21.200.000	\$21.200.000	-
BOYACA	163	\$24.800.000	\$24.800.000	-
SANTANDER	164	\$25.000.000	\$25.000.000	-
VALLE	210	\$33.000.000	\$33.000.000	-
ANTIOQUIA	298	\$48.000.000	\$48.000.000	-
<b>Totales</b>	<b>2.379</b>	<b>\$407.465.502</b>	<b>\$406.619.572</b>	<b>\$845.930</b>

Fuente: Distribución de recursos Macro proceso GTH



**REGISTRADURÍA  
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

PROCESO

SISTEMA DE GESTIÓN  
Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL

CÓDIGO

SGFL01

FORMATO

INFORME

VERSIÓN

0

Aprobado: 15/11/2017

## Actividades de Bienestar Social en el Nivel Desconcentrado 2018.

En el siguiente cuadro se relacionan las diferentes actividades de Bienestar realizadas en las Delegaciones Departamentales.

Cuadro 6. Actividades de Bienestar-Nivel Desconcentrado

DELEGACION	Minutos de lectura/integraciones/cumpleaños y varios	Día de la Mujer	Día del Hombre	Beneficio Educativo servidores	Dotaciones Cuatrimestres	Día de la Secretaria
Amazonas	0	7	14	0	3	2
Antioquia	50	100	0	2	11	10
Arauca	30	15	15	0	3	15
Atlántico	0	0	0	1	9	0
Bolívar	26	0	0	3	9	0
Boyacá	0	0	0	1	3	0
Caldas	0	0	0	0	6	0
Caquetá	0	0	0	0	3	0
Casanare	15	0	0	0	3	0
Cauca	24	14	0	1	3	2
Cesar	0	0	0	1	3	0
Chocó	66	0	0	0	3	22
Córdoba	0	52	20	0	3	0
Guainía	11	20	24	0	3	11
Guajira	0	0	0	0	3	0
Guaviare	5	20	18	0	3	1
Huila	0	0	0	0	3	0
Magdalena	0	0	0	0	4	0
Meta	0	0	0	2	3	0
Nariño	0	0	0	3	6	0
Norte de Santander	0	0	0	0	6	0
Putumayo	35	0	0	0	3	0
Quindío	24	15	6	0	3	0
Risaralda	39	0	0	2	6	0
San Andrés	0	0	0	0	3	0
Santander	0	0	0	0	6	0
Sucre	0	0	0	0	3	0
Tolima	66	55	48	0	6	2
Valle del Cauca	0	0	0	1	9	0
Vaupés	0	0	0	0	3	0
Vichada	44	30	14	0	3	0
<b>TOTAL</b>	<b>425</b>	<b>328</b>	<b>159</b>	<b>17</b>	<b>138</b>	<b>65</b>

DELEGACION	Día del Niño	Día de la Madre	Día del Padre e Integraciones	Caminatas, charlas y Deportes	Día de la Familia	Día del Amor y la Amistad
Amazonas	0	0	0	0	25	0
Antioquia	0	50	20	0	200	0
Arauca	15	15	30	30	65	0
Atlántico	0	0	0	0	300	0
Bolívar	0	0	0	0	70	18
Boyacá	0	0	0	0	250	0
Caldas	0	26	38	62	70	0
Caquetá	0	0	0	0	0	0
Casanare	0	20	0	0	0	0
Cauca	0	90	0	0	140	0



**REGISTRADURÍA  
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

**PROCESO**

**SISTEMA DE GESTIÓN  
Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL**

**CÓDIGO**

SGFL01

**FORMATO**

**INFORME**

**VERSIÓN**

0

Aprobado 15/11/2017

DELEGACION	Día del Niño	Día de la Madre	Día del Padre e Integraciones	Caminatas, charlas y Deportes	Día de la Familia	Día del Amor y la Amistad
Cesar	0	0	0	0	0	0
Choco	0	0	0	50	15	0
Córdoba	0	0	0	0	96	45
Guainía	0	9	0	13	0	11
Guajira	0	0	0	0	0	0
Guaviare	16	8	15	14	40	0
Huila	0	0	0	23	0	0
Magdalena	0	0	0	82	150	0
Meta	0	0	0	0	0	0
Nariño	0	0	0	70	150	0
Norte de Santander	0	22	9	0	138	0
Putumayo	0	0	0	35	0	0
Quindío	0	16	0	0	0	0
Risaralda	0	0	0	0	0	0
San Andrés	0	0	0	0	20	0
Santander	0	0	0	120	214	0
Sucre	0	0	0	0	0	0
Tolima	0	0	110	60	0	0
Valle del Cauca	0	0	0	0	0	0
Vaupés	0	0	0	10	17	0
Vichada	0	10	12	9	30	0
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>266</b>	<b>234</b>	<b>578</b>	<b>1980</b>	<b>74</b>

DELEGACION	Día del Niño/Halloween	Pre pensionados	Clima Organizacional	Años de Servicio	Mejor Servidor	Día de la Registraduría	TOTAL
Amazonas	15	1		1	0	13	81
Antioquia	0	1		15	3	0	435
Arauca	15	1		5	1	30	275
Atlántico	0	1		7	3	110	431
Bolívar	0	1		12	3	0	142
Boyacá	0	1		15	3	0	273
Caldas	22	1		6	2	55	296
Caquetá	0	1		3	1	34	42
Casanare	0	0		6	1	35	80
Cauca	0	1		12	2	0	289
Cesar	0	1		10	2	26	43
Choco	0	1		1	2	25	185
Córdoba	0	1		4	2	59	282
Guainía	0	0		1	1	11	115
Guajira	0	1		2	1	60	57
Guaviare	0	1		3	1	14	159
Huila	0	1		8	2	65	102
Magdalena	0	1		9	2	82	330
Meta	0	2		12	2	60	81
Nariño	0	1		21	3	130	354
Norte de Santander	0	1		9	2	0	157
Putumayo	0	1		4	1	31	110
Quindío	0	1		3	1	0	69
Risaralda	0	1		7	2	60	117
San Andrés	0	1		0	1	12	37
Santander	0	1		17	3	130	491
Sucre	0	1		5	2	0	11
Tolima	0	1		16	2	83	439
Valle del Cauca	0	1		23	3	180	217
Vaupés	0	2		2	1	10	45
Vichada	0	0		0	1	14	167
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>30</b>	<b>1553</b>	<b>242</b>	<b>56</b>	<b>1329</b>	<b>6004</b>

Fuente: Plataforma Share Point-Bienestar Social.

 <b>REGISTRADURÍA</b> NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	CÓDIGO	SGFL01
	FORMATO	INFORME	VERSIÓN	0

Acrobado: 15/11/2017

## 1.2. DESARROLLAR LAS ACTIVIDADES FORMULADAS EN EL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN, INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN Y LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE INVERSIÓN, PARA FORTALECER LAS CAPACIDADES, CONOCIMIENTOS, DESTREZAS, HABILIDADES Y COMPETENCIAS FUNDAMENTALES.

El Plan Institucional de Formación y Capacitación - PIFC es el conjunto de actividades de capacitación y formación dirigidas a los servidores de la Entidad, que busca desarrollar y fortalecer competencias y conocimientos para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando así la calidad en la prestación del servicio al colombiano y el eficaz desempeño del cargo.

### 1.2.1. Curso de Inducción.

El curso de Inducción forma parte de un proceso de formación y aprendizaje indispensable para facilitar a los servidores que ingresan al servicio de la RNEC su proceso de integración, adaptación a la cultura organizacional y mejorar su conocimiento frente a la Entidad.

Cuadro 11. Curso de Inducción 2018.

Servidores Públicos de la RNEC	Inscritos 2018	Ejecución 2018
Sede Central	12	3
Delegaciones	532	365
<b>TOTAL</b>	<b>544</b>	<b>368</b>

Fuente: Estadísticas Coordinación de Desarrollo Integral.

### 1.2.2. Capacitaciones Generales.

#### Capacitaciones sin costo

Con el fin de cubrir las necesidades de formación obtenidas del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, en el Nivel Central se desarrollaron capacitaciones sin costo a través de instituciones expertas en las temáticas así:

Cuadro 12. Capacitaciones sin costo.

CAPACITACIONES REALIZADAS EN SEDE CENTRAL SIN COSTO				
2018				
Nombre del curso / Capacitación	Fecha	Entidad	Inscritos	Asistentes
Aspectos Generales de la Contratación Estatal	02/04/2018	ESAP	30	28
Curso de Lenguaje Claro	19/02/2018	DNP	231	231
Taller para Pre pensionados	05/12/2018	COLPENSIONES	24	19
<b>Total</b>			<b>285</b>	<b>278</b>

Fuente: Estadísticas Coordinación de Desarrollo Integral.

Adicional a lo anterior y teniendo en cuenta que la RNEC realizó durante el mes de agosto la operación logística y el desarrollo de las elecciones nacionales de la "consulta popular anticorrupción", no fue



**REGISTRADURÍA  
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

**PROCESO**

**SISTEMA DE GESTIÓN  
Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL**

**CÓDIGO**

SGFL01

**FORMATO**

INFORME

**VERSIÓN**

0

Aprobado: 15/11/2017

posible llevar a cabo 3 actividades de capacitación programadas con el Sena (redacción de documentos empresariales, atención al cliente y etiqueta y protocolo empresarial).

### Gestión Delegaciones:

En el siguiente cuadro se precisan las capacitaciones gestionadas y realizadas por las Delegaciones Departamentales.

Cuadro 13. Capacitaciones gestionadas y realizadas por las Delegaciones Departamentales.

Delegación	Temas de capacitación	Servidores capacitados	A través de	Total de Servidores Capacitados
AMAZONAS	<b>I SEMESTRE 2018</b>			96
	NO REPORTARON CAPACITACIONES			
	<b>II SEMESTRE 2018</b>			
	ORGANIZACIÓN DE SERIES DOCUMENTALES	7	RNEC	
	ORGANIZACIÓN DE SERIES DOCUMENTALES DELEGACIÓN Y REGISTRADURÍA	10	RNEC	
	CAPACITACIÓN TALLER ORGANIZACIÓN ARCHIVOS REGISTRADURÍA	4	RNEC	
	CAPACITACIÓN REGISTRO CIVIL CORREGIDORES	7	RNEC	
	CAPACITACIÓN PRIMEROS AUXILIOS	11	ARL POSITIVA	
	TALLER MANEJO DEL ESTRES LABORAL	10	RNEC	
	ELECTORAL PRESIDENTE Y VICEPRESIDENTE DE LA REPÚBLICA 2018	22	RNEC	
	PRECONTEO, DIGITALIZACIÓN Y ESCRUTINIO CONSULTA ANTICORRUPCIÓN 2018	8	RNEC	
	ESCRUTINIO CONSULTA ANTICORRUPCIÓN	7	RNEC	
	INSCRIPCIÓN DE CÉDULAS	5	RNEC	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	1	RNEC	
	SECOPII	1	RNEC	
HLED WEB MORPHOTABLET II	2	RNEC		
ACTUALIZACIÓN LINEAMIENTOS MANEJO ESTACION BOOKING	1	RNEC		
ANTIOQUIA	<b>I SEMESTRE 2018</b>			137
	NO REPORTARON CAPACITACIONES			
	<b>II SEMESTRE 2018</b>			
	CAPACITACIÓN SISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS INSCRITOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA ESPECIAL	73	RNEC	
	TALLER CRECER EN LA AVENTURA	40	RNEC	
CAPACITACIÓN PROCESO SANCIÓN JURADO DE VOTACIÓN	24	RNEC		
ARAUCA	<b>I SEMESTRE 2018</b>			98
	ELECCIONES DE CONGRESO DE LA REPÚBLICA Y CONSULTA DE PARTIDOS	12	INTERNA	



**REGISTRADURÍA  
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

**PROCESO**

**SISTEMA DE GESTIÓN  
Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL**

**CÓDIGO**

SGFL01

**FORMATO**

**INFORME**

**VERSIÓN**

0

Aprobado 15/11/2017

Delegación	Temas de capacitación	Servidores capacitados	A través de	Total de Servidores Capacitados	
	ELECCIONES DE CONGRESO DE LA REPÚBLICA Y CONSULTA DE PARTIDOS	7			
	TEMAS ELECTORALES ELECCIONES DE PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	9			
	ADOPCIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO Y BUENAS PRACTICAS - RES 14553 DE 2017	12			
	CAPACITACIÓN VALORES ÉTICOS TALLER DESARROLLAR UN EQUIPO	12			
	CONTRATACIÓN ESTATAL	3	ESAP		
	GESTIÓN DE COMPORTAMIENTO ÉTICO: VALORES, ÉTICA Y BUENAS PRÁCTICAS	15	INTERNA		
	ORGANIZACIÓN DOCUMENTAL	16	UNIÓN TEMPORAL		
	ORGANIZACIÓN DOCUMENTAL TRD	12	INTERNA		
	<b>II SEMESTRE 2018</b>				
	GENERALIDADES ELECTORALES CONSULTA ANTICORRUPCIÓN PERSONAL DE PLANTA	12	RNEC		90
	CAPACITACIÓN EN REGISTRO CIVIL	7	RNEC		
	CAPACITACIÓN SISTEMA AUTOMATIZADO DE INSCRIPCIÓN DE CÉDULAS	8	RNEC		
	CAPACITACIÓN MACROPROCESO DE REGISTRO CIVIL E IDENTIFICACIÓN	10	RNEC		
	CAPACITACIÓN TALLER ÉTICA RECREANDO NUESTROS VALORES	13	RNEC		
	TALLER COMPROMISO INSTITUCIONAL - ÉTICA Y VALORES	11	ARL POSITIVA		
CONTRATACIÓN SECOP II	1	RNEC			
CAPACITACIÓN ORGANIZACIÓN - SERIES SIMPLES Y COMPLEJAS	10	UNIÓN TEMPORAL UT			
ORGANIZACIÓN - CAPACITACIÓN GESTIÓN DOCUMENTAL	7	RNEC			
CAPACITACIÓN CERTIFICACIONES ELECTRÓNICAS - CETIL	3	RNEC			
CAPACITACIÓN SISTEMA GESTIÓN DE CALIDAD	5	RNEC			
<b>I SEMESTRE 2018</b>					
ATLÁNTICO	ELECTORAL - CONGRESO 2018	55	INTERNA	159	
	ELECTORAL-BALANCE CONGRESO 2018	44			
	ELECTORAL PRESIDENTE 2A VUELTA	60			
	<b>II SEMESTRE 2018</b>				
ELECTORAL PRESIDENTE 2A VUELTA	60	RNEC	166		



**REGISTRADURÍA  
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

**PROCESO**

**SISTEMA DE GESTIÓN  
Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL**

**CÓDIGO**

SGFL01

**FORMATO**

**INFORME**

**VERSIÓN**

**0**

Aprobado: 15/11/2017

Delegación	Temas de capacitación	Servidores capacitados	A través de	Total de Servidores Capacitados
	ELECTORAL-CONSULTA ANTICORRUPCIÓN	62	RNEC	
	GESTIÓN DOCUMENTAL	15	RNEC	
	ELECCION ORGANOS DE CARRERA	5	RNEC	
	MAPA DE RIESGOS	6	RNEC	
	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO CARRERA ADTIVA	15	RNEC	
BOJIVAR	<b>I SEMESTRE 2018</b>			
	NO REPORTARON CAPACITACIONES			
	<b>II SEMESTRE 2018</b>			
NO REPORTARON CAPACITACIONES				
BOYACÁ	<b>I SEMESTRE 2018</b>			
	GESTIÓN ÉTICA	56	INTERNA	220
	PLAN ANUAL DE TRABAJO	9	ARL POSITIVA	
	GESTIÓN DOCUMENTAL	74	UT-GESTIÓN DOCUMENTAL	
	GESTIÓN DEL CAMBIO	81		
	<b>II SEMESTRE 2018</b>			
	GESTIÓN ÉTICA	154	RNEC	1836
	FINANZAS PÚBLICAS	45	ESAP	
	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	25	ESAP	
	CONTRATACIÓN ESTATAL	25	ESAP	
	RESPONSABILIDAD FISCAL	127	CGR	
	INFORMÁTICA	130	CONTRATISTA ELECCIONES	
	REGISTRO CIVIL	27	RNEC	
	CLIMA LABORAL	14	ESAP	
GESTION DEL CAMBIO	14	RNEC		
ELECTORAL	1274	RNEC		
CALDAS	<b>I SEMESTRE 2018</b>			
	NO REPORTARON CAPACITACIONES			
	<b>II SEMESTRE 2018</b>			
	SEMINARIO PARA LA PAZ Y DESARME PARA EL LENGUAJE	23	ESAP	46
	DIPLOMADO EN HABILIDADES GERENCIALES Y LIDERAZGO	4	ESAP	
ÉTICA DEL SERVIDOR PÚBLICO- PARTICIPACIÓN POLÍTICA	19	RNEC		
CAQUETA	<b>I SEMESTRE 2018</b>			
	TEMAS ELECTORALES	22	INTERNA	22
	<b>II SEMESTRE 2018</b>			
	TEMAS ELECTORALES	34	RNEC	37
	CONTRATACION PUBLICA Y MANEJO DEL SECOP II	1	RNEC	
ADMINISTRACIÓN DEL PLED WEB Y MORPHO TABLET 2.0	2	IDEMIA		
CASANARE	<b>I SEMESTRE 2018</b>			
	TEMAS ELECTORALES	16	INTERNA	16
	<b>II SEMESTRE 2018</b>			
	COMUNICACIÓN Y CONVIVENCIA	13	ARL POSITIVA	130
	RIESGO CARDIO VASCULAR	10	MEDIMAS EPS	
	HIGIENE POSTURAL	19	ARL POSITIVA	
	PRIMEROS AUXILIOS	19	ARL POSITIVA	
	EVACUACIÓN Y RESCATE	11	ARL POSITIVA	
	INSCRIPCIÓN DE CÉDULAS	25	RNEC	
	GESTIÓN DOCUMENTAL	27	RNEC	
GESTION DEL CAMBIO	6	UT		
<b>I SEMESTRE 2018</b>				



**REGISTRADURÍA  
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

**PROCESO**

**SISTEMA DE GESTIÓN  
Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL**

**CÓDIGO**

SGFL01

**FORMATO**

**INFORME**

**VERSIÓN**

0

Aprobado: 15/11/2017

Delegación	Temas de capacitación	Servidores capacitados	A través de	Total de Servidores Capacitados	
CAUCA	TRABAJO EN EQUIPO	18	MEDIMAS EPS	87	
	INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN SGSST	41	ARL POSITIVA		
	TEMAS ELECTORALES	3	INTERNA		
	MANEJO DE CIUDADANOS COLOMBIANOS Y EXTRANJEROS	25	MIGRACIÓN COLOMBIA		
	<b>II SEMESTRE 2018</b>				
	TALLER COMITE CONVIVENCIA LABORAL- MANEJO DE CONFLICTOS	5	ARL POSITIVA	293	
	CAPACITACION VIRTUAL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO(SG-SST)	2	ARL POSITIVA		
	CAPACITACION COMITE DE EMERGENCIAS	12	ARL POSITIVA-BOMBEROS VOLUNTARIOS SGSST		
	CAPACITACION TECNICAS MANEJO DEL STRESS(SG-SST-ARL)	18	ARL POSITIVA-SGSST		
	CAPACITACION ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	16	ARL POSITIVA-SGSST		
	IDENTIFICACIÓN ZONA DE RIESGOS EN LA CIUDAD	16	UNIDAD DE RIEGOS Y DESASTRES ALCALDIA MUNICIPAL		
	ORGANIZACIÓN SERIES DOCUMENTALES Y COMPLEJAS ELABORACION DE INVENTARIO ROTULACION REGISTRADURÍA ESPECIAL POPAYAN	11	UNION TEMPORAL- ARCHIVO Y CORRESPONDENCIA		
	ORGANIZACIÓN HISTORIAS LABORALES -INVENTARIO DOCUMENTAL TALENTO HUMANO	6	UNION TEMPORAL- ARCHIVO Y CORRESPONDENCIA		
	ORGANIZACIÓN SERIES DOCUMENTALES Y COMPLEJAS ELAVORANCION DE INVENTARIO ROTULACION DELEGEACION CAUCA	18	UNION TEMPORAL- ARCHIVO Y CORRESPONDENCIA		
	CAPACITACIONES REGISTRADORES PROCESO ELECTORAL CONSULTA ANTICORRUPCIÓN	53	RNEC		
	CAPACITACION DOCUMENTAL PARA REGISTRADORES TRD.TVD.GENERALIDADES	61	UNION TEMPORAL- ARCHIVO Y CORRESPONDENCIA		
	FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL Y DESARROLLO DEL SISEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	2	RNEC		
	FORTALECIMIENTO TEMAS MISIONALES	20	CEDAE		
	SEMINARIO INSCRIPCIÓN DE CÉDULAS	46	RNEC		
	FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL Y DESARROLLO DEL SISEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	3	CEDAE		
HERRAMIENTA HLED WEB	2	CEDAE			
MANEJO ENRRCLAMIENTO BOOKING	1	CEDAE			
CAPACITACIÓN EN CONTRATACIÓN -SECCPI	1	CEDAE			
<b>I SEMESTRE 2018</b>					
CESAR	COMUNICACIÓN ASERTIVA	32	INTERNA	32	



REGISTRADURÍA  
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL

PROCESO	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	CÓDIGO	SGFL01
FORMATO	INFORME	VERSIÓN	0

Aprobado: 15/11/2017

Delegación	Temas de capacitación	Servidores capacitados	A través de	Total de Servidores Capacitados
	<b>II SEMESTRE 2018</b>			
	EI ADN DEL SERVIDOR PÚBLICO	32	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR	73
	RÉGIMEN PENSIONAL	41		
CHOCO	<b>I SEMESTRE 2018</b>			
	CAPACITACION ELECTORAL	37	INTERNA	60
	RIESGOS PUBLICOS	23	ARL POSITIVA	
	<b>II SEMESTRE 2018</b>			
	NO REPORTARON CAPACITACIONES			
	<b>I SEMESTRE 2018</b>			
	CAPACITACION ELECTORAL	27	INTERNA	27
	<b>II SEMESTRE 2018</b>			
CÓRDOBA	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	33	INTERNA	323
	GESTIÓN DOCUMENTAL	30	INTERNA	
	TEMAS ELECTORALES	45	INTERNA	
	TEMAS INFORMÁTICA	30	INTERNA	
	DELEGADOS DE PUESTO	146	INTERNA	
	ARCHIVO HISTORIAS LABORALES	4	UT	
	INSCRIPCIÓN DE CEDULAS	35	RNEC	
	<b>I SEMESTRE 2018</b>			
CUNDINAMAR	NO REPORTARON CAPACITACIONES			
	<b>II SEMESTRE 2018</b>			
	NO REPORTARON CAPACITACIONES			
	<b>I SEMESTRE 2018</b>			
GUAINIA	NO REPORTARON CAPACITACIONES			
	<b>II SEMESTRE 2018</b>			
	FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD (SGC)	3	RNEC	126
	SECOPII	1	RNEC	
	FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD (SGC)	7	RNEC	
	INDUCCION	14	INTERNA	
	PRINCIPIOS Y VALORES ETICOS	18	INTERNA	
	GESTION DOCUMENTAL	9	INTERNA	
	CAPACITACION JURADOS-DELEGADOS DE PUESTO	16	INTERNA	
	CAPACITACION TRANSMISIÓN DE DATOS	15	INTERNA	
	CAPACITACION DELEGADOS DE PUESTO	15	INTERNA	
	CAPACITACION DELITOS ELECTORALES	14	INTERNA	
	RIESGOS LABORALES	7	ARL - RNEC	
	CETIL (CERTIFICACION DE TIEMPOS LABORADOS)	6	MIN. HACIENDA Y MIN. TRABAJO Y RNEC	
	<b>I SEMESTRE 2018</b>			
DISTRITO	SISTEMA GESTIÓN DE CALIDAD	210	INTERNA	314
	PREPARACIÓN ELECCIONES	4		
	ARCHIVO ELECCIONES CONGRESO DE LA REPÚBLICA	96		
	REQUISITOS TRAMITES CEDULA TARJETA DE IDENTIDAD Y REG CIVIL	2		
	<b>II SEMESTRE 2018</b>			
GUAJIRA	NO REPORTARON CAPACITACIONES			
	<b>I SEMESTRE 2018</b>			



**REGISTRADURÍA**  
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL

**PROCESO**

SISTEMA DE GESTIÓN  
Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL

**CÓDIGO**

SGFL01

**FORMATO**

INFORME

**VERSIÓN**

0

Aprobado: 15/11/2017

Delegación	Temas de capacitación	Servidores capacitados	A través de	Total de Servidores Capacitados
	CAPACITACIÓN ELECTORAL	16	INTERNA	16
	<b>II SEMESTRE 2018</b>			
	GESTIÓN DE CALIDAD	9	INTERNA	15
	GESTIÓN DEL CAMBIO	6	INTERNA	
<b>I SEMESTRE 2018</b>				
GUAVIARE	CAPACITACIÓN CONSULTAS INTERPARTIDISTAS Y OTROS ASUNTOS ELECTORALES	16	INTERNA	37
	CAPACITACIÓN ASISTENCIA TÉCNICA EN DISCAPACIDAD DE REHABILITACIÓN Y REINCORPORACIÓN OCUPACIONALES	5	ARL POSITIVA	
	CAPACITACIÓN EN ASUNTOS ELECTORALES	16	INTERNA	
	<b>II SEMESTRE 2018</b>			
	CAPACITACIÓN ASPECTOS DISCIPLINARIOS CONTRATACIÓN ESTATAL	2	INSTITUTO DE ESTUDIOS DEL MINISTERIO PÚBLICO	42
	CAPACITACIÓN PREVENCIÓN DEL CÁNCER OCUPACIONAL	3	COMITÉ SECCIONAL DE SG-SST	
	CURSO DE 50 HORAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	5	POSITIVA ARL Y UNIVERSIDAD DE LA SABANA	
	CAPACITACIÓN ELECTORAL - CONSULTA POPULAR ANTICORRUPCIÓN	11	INTERNA	
	CAPACITACIÓN COMPONENTES SISTEMA INTEGRAL DE PROCESAMIENTO DE DATOS	11	GERENCIA DE INFORMÁTICA	
	CAPACITACIÓN ELECTORAL - INSCRIPCIÓN DE CÉDULAS ELECCIONES DE AUTORIDADES LOCALES	10	DIRECCIÓN DE CENSO ELECTORAL	
	<b>I SEMESTRE 2018</b>			
	NO REPORTARON CAPACITACIONES			
HUILA	<b>II SEMESTRE 2018</b>			
	CAPACITACIÓN INFORMÁTICA	37	REGISTRADURIA - FIRMA CONTRATISTA	260
	CONTROL DE INCENDIOS	19	ARL POSITIVA	
	RESIDUOS SÓLIDOS E INCENTIVOS DE LA BICICLETA	15	CAM	
	SIMULACRO DE EVACUACIÓN Y RESCATE	15	PREVENTION WORLD QHSE SAS	
	INSCRIPCIÓN DE CÉDULAS DE CIUDADANÍA	38	INTERNA	
	ACTUALIZACIÓN DE REGISTRO CIVIL	37	INTERNA	
	GESTIÓN DOCUMENTAL Y FONDOS ACUMULADOS	31	UT	
	ELECTORAL - CONSULTA ANTICORRUPCIÓN	38	INTERNA	
	PRIMEROS AUXILIOS	13	ARL POSITIVA	
	<b>I SEMESTRE 2018</b>			
NO REPORTARON CAPACITACIONES				
MAGDALENA	<b>I SEMESTRE 2018</b>			
NO REPORTARON CAPACITACIONES				





**REGISTRADURÍA  
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

**PROCESO**

**SISTEMA DE GESTIÓN  
Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL**

**CÓDIGO**

SGFL01

**FORMATO**

**INFORME**

**VERSIÓN**

0

Acrobado: 15/11/2017

Delegación	Temas de capacitación	Servidores capacitados	A través de	Total de Servidores Capacitados
	CURSO SOBRE PROCESOS, RIESGOS E INDICADORES	40	INTERNA	
RISARALDA	<b>I SEMESTRE 2018</b>			
	NO REPORTARON CAPACITACIONES			
	<b>II SEMESTRE 2018</b>			
	CAPACITACION EN MANEJO DE KITS ELECTORALES	47	INTERNA	368
	LINEAMIENTOS PROCESOS ELECTORALES	17		
	CAPACITACION EN TEMAS DE SEGURIDAD	9		
	CAPACITACION EN SISTEMAS DE GESTION DE CALIDAD	6		
	PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DEL TALENTO HUMANO	11		
	ARCHIVO DE GESTION DOCUMENTAL	19		
	CAPACITACION EN CARRERA ADMINISTRATIVA	10		
	GESTION DEL CAMBIO	9		
	FACILITADORES ANTICORRUPCION	32		
	CAPACITACION A COMISIONES ESCRUTADORAS	52		
	CAPACITACION EN INSCRIPCION DE CEDULAS	42		
	CAPACITACION SIC	11		
	RIESGO PUBLICO	12		
	ESTILOS DE VIDA SALUDABLES	16		
	CAPACITACION CETIL	6		
	SERIES DOCUMENTALES	16		
CAPACITACION EN TEMAS INFORMATICOS	37	GERENCIA DE INFORMÁTICA		
		ARL POSITIVA		
		ARL POSITIVA		
		MINISTERIO DE HACIENDA		
		ENLACE DE ARCHIVO DOCUMENTAL		
		ENLACE DE INFORMÁTICA		
SAN ANDRÉS	<b>I SEMESTRE 2018</b>			
	NO REPORTARON CAPACITACIONES			
	<b>II SEMESTRE 2018</b>			
NO REPORTARON CAPACITACIONES				
SANTANDER	<b>I SEMESTRE 2018</b>			
	MANUAL DE PROTOCOLOS DE ATENCION	13	INTERNA	120
	SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD	70		
	GESTION DOCUMENTAL	37		
	<b>II SEMESTRE 2018</b>			
	CAPACITACION ELECTORAL ELECCIONES PRESIDENTE 2018	91	INTERNA	369
	REGISTRO CIVIL DE NACIMIENTO, NACIONALIDAD Y APATRIDIA	50		
	SOCIALIZACION CODIGO ETICA ELECTORAL	65		
	IMPLEMENTACION SISTEMA DE EVALUACION LABORAL	42		
	GESTION DOCUMENTAL Y GESTION DEL CAMBIO	121		



**REGISTRADURÍA  
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

**PROCESO**

**SISTEMA DE GESTIÓN  
Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL**

**CÓDIGO**

SGFL01

**FORMATO**

**INFORME**

**VERSIÓN**

0

Acrobado 15/11/2017

Delegación	Temas de capacitación	Servidores capacitados	A través de	Total de Servidores Capacitados
SUCRE	<b>I SEMESTRE 2018</b>			
	NO REPORTARON CAPACITACIONES			
	<b>II SEMESTRE 2018</b>			
TOLIMA	NO REPORTARON CAPACITACIONES			
	<b>I SEMESTRE 2018</b>			
	ESTILOS DE VIDA SALUDABLE	9	COMFATOLIMA	73
	CAPACITACIÓN FUNCIONES OCPASST	5	ARL POSITIVA	
	GESTIÓN DOCUMENTAL	59	INTERNA	
	<b>II SEMESTRE 2018</b>			
	CULTURA ORGANIZACIONAL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	21	COMFATOLIMA	158
	RELACIONES INTERPERSONALES Y TRABAJO EN EQUIPO	12	COMFATOLIMA	
	CONTROL DE ESTRÉS	16	ARL POSITIVA	
	ESTILOS DE VIDA SALUDABLES Y CONTROL DE OBESIDAD	47	ARL POSITIVA	
	CAPACITACIÓN BRIGADAS DE EMERGENCIAS Y RÉGIMEN DE FRIMA MEDIA	24	ARL POSITIVA Y COLPENSIONES	
	CONFERENCIA MOTIVACIONAL VALORES Y SUPERACIÓN PERSONAL	18	COMFATOLIMA	
	PAUSAS ACTIVAS	12	MEDIMAS	
	SENSIBILIZACIÓN DE LOS DESORDENES MUCULOESQUELÉTICOS	8	ARL POSITIVA	
	MANEJO DE BASURAS RECICLAJE Y PUNTO ECOLÓGICO	26	INTERASEO	
<b>I SEMESTRE 2018</b>				
NO REPORTARON CAPACITACIONES				
<b>II SEMESTRE 2018</b>				
NO REPORTARON CAPACITACIONES				
VAUPÉS	<b>I SEMESTRE 2018</b>			
	NO REPORTARON CAPACITACIONES			
	<b>II SEMESTRE 2018</b>			
VICHADA	NO REPORTARON CAPACITACIONES			
	<b>I SEMESTRE 2018</b>			
	NO REPORTARON CAPACITACIONES			
	<b>II SEMESTRE 2018</b>			
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	3	INTERNA	64
	INSCRIPCIÓN DE CIUDADANOS (IDC)	7		
	GESTIÓN DEL CAMBIO	8		
	PRINCIPIOS Y VALORES ETICOS	11		
	CETIL	5		
	RIESGOS DE GESTIÓN POR PROCESOS Y CORRUPCIÓN	4		
ELECTORAL	9			
ARCHIVO	2			
SGC-SO 9001:2015	5			
BRIGADA DE EMERGENCIA	10	ARL POSITIVA		
<b>TOTALES</b>	<b>6741</b>			

Fuente: Plataforma Share Point- Capacitación PIFC

 <b>REGISTRADURÍA</b> NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	<b>PROCESO</b>	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	<b>CÓDIGO</b>	SGFL01
	<b>FORMATO</b>	INFORME	<b>VERSIÓN</b>	0

Aprobado: 15/11/2017

\*El número de participantes corresponde al total de servidores inscritos en las capacitaciones realizadas durante el 2018, contando como participantes a aquellos que realizaron más de una actividad.

### 1.2.3. Proyecto de Inversión.

#### Descripción de Actividades.

La presente distribución de actividades del proyecto correspondió a la aprobación por parte del DNP de una nueva actualización generada con la solicitud # 241497 del 2017/08/10, la cual permitió incluir nuevas subactividades, redistribución y maximización de los recursos aprobados, las cuales se muestran a continuación:

Cuadro 15. Actividades Generales Proyecto de Inversión-2018

Productos	Actividades	VALOR TOTAL-2018
1. Asistencias Técnicas para Capacitación	1. Realizar la Gestión de la Asistencia Técnica con Apoyo Logístico, para la ejecución de actividades de capacitación dirigidas a la prestación del servicio.	\$1.150.664.568
	2. Llevar a cabo la elaboración y entrega in situ del material pedagógico de capacitación.	\$40.968.078
2. Actividades de Formación Misional	1. Realizar actividades de formación que permitan fortalecer las Competencias Organizacionales en temas misionales.	\$174.000.000
	2. Realizar actividades de formación permanente, para fortalecer los conocimientos de los Servidores que atienden las áreas misionales de la Organización	\$116.000.000
	3. Fomentar la participación de los servidores de la RNEC en cursos, seminarios, congresos, diplomados y otros, en temas misionales de la Entidad a través de actividades de capacitación por demanda.	\$18.367.354
<b>TOTAL COSTOS DEL PROYECTO</b>		<b>\$1.500.000.000</b>

Fuente: Cadena de Valor e Información Actualización Proyecto SJIFP

#### Manejo de los recursos del proyecto

Se comprometieron recursos por la suma de \$ 1.479.886.577, se obligaron \$ 1.235.365.397 y pagaron recursos por \$ 579.054.010 que corresponden al producto 1 y 2 del proyecto y regionalizados de acuerdo a los siguientes cuadros:

Recursos Comprometidos Producto 1 y 2		Recursos Obligados Producto 1 y 2		Recursos Pagados Producto 1 y 2	
Delegación	2018	Delegación	2018	Delegación	2018
BOGOTÁ	512.362.300	BOGOTÁ	332.266.802	BOGOTÁ	194.468.826
AMAZONAS	3.962.056	AMAZONAS	3.962.056	AMAZONAS	0
ANTIOQUIA	142.173.019	ANTIOQUIA	140.218.539	ANTIOQUIA	99.772.475
ARAUCA	4.492.728	ARAUCA	4.492.728	ARAUCA	0
ATLÁNTICO	73.667.536	ATLÁNTICO	73.667.536	ATLÁNTICO	46.982.364
BOLIVAR	45.693.073	BOLIVAR	36.866.315	BOLIVAR	13.251.436
BOYACÁ	29.008.037	BOYACÁ	16.987.219	BOYACÁ	0
CALDAS	17.777.166	CALDAS	17.777.166	CALDAS	17.777.166
CAQUETA	17.126.116	CAQUETA	17.126.116	CAQUETA	0
CASANARE	7.762.910	CASANARE	7.762.910	CASANARE	0
CAUCA	55.614.188	CAUCA	55.614.188	CAUCA	39.438.428
CESAR	38.929.200	CESAR	38.929.200	CESAR	0
CHOCÓ	29.520.316	CHOCÓ	29.520.316	CHOCÓ	13.544.556
CÓRDOBA	49.119.304	CÓRDOBA	49.119.304	CÓRDOBA	32.526.252
CUNDINAMARCA	53.232.560	CUNDINAMARCA	47.024.560	CUNDINAMARCA	0
GUAINÍA	8.571.332	GUAINÍA	8.571.332	GUAINÍA	0
LA GUAJIRA	22.660.264	LA GUAJIRA	22.660.264	LA GUAJIRA	2.409.352
GUAVIARE	8.814.784	GUAVIARE	8.814.784	GUAVIARE	0



**REGISTRADURÍA  
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

**PROCESO**

**SISTEMA DE GESTIÓN  
Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL**

**CÓDIGO**

SGFL01

**FORMATO**

**INFORME**

**VERSIÓN**

0

Aprobado: 15/11/2017

Recursos Comprometidos Producto 1 y 2		Recursos Obligados Producto 1 y 2		Recursos Pagados Producto 1 y 2	
Delegación	2018	Delegación	2018	Delegación	2018
HUILA	14.473.854	HUILA	14.473.854	HUILA	14.473.854
MAGDALENA	35.832.720	MAGDALENA	35.832.720	MAGDALENA	27.707.548
META	35.658.056	META	35.658.056	META	8.295.128
NARIÑO	23.516.419	NARIÑO	23.516.419	NARIÑO	9.228.235
NORTE DE S/DER	47.717.104	NORTE DE S/DER	44.990.604	NORTE DE S/DER	0
PUTUMAYO	3.315.152	PUTUMAYO	3.315.152	PUTUMAYO	0
QUINDÍO	5.160.519	QUINDÍO	5.160.519	QUINDÍO	5.160.519
RISARALDA	19.411.600	RISARALDA	19.411.600	RISARALDA	19.411.600
SAN ANDRÉS	2.409.352	SAN ANDRÉS	2.409.352	SAN ANDRÉS	2.409.352
SANTANDER	78.253.605	SANTANDER	67.357.787	SANTANDER	0
SUCRE	20.322.580	SUCRE	20.322.580	SUCRE	9.637.408
TOLIMA	14.897.365	TOLIMA	14.897.365	TOLIMA	11.902.213
VALLE	29.856.288	VALLE	29.856.288	VALLE	10.656.288
VAUPÉS	21.791.308	VAUPÉS	0	VAUPÉS	0
VICHADA	6.983.756	VICHADA	6.983.756	VICHADA	0
<b>Total General</b>	<b>1.479.886.577</b>	<b>Total General</b>	<b>1.235.365.397</b>	<b>Total General</b>	<b>579.054.010</b>

## Contratos suscritos y valores pagados

No.	Objeto del Contrato	No. Contrato	Fecha de inicio y Finalización	Valor del Contrato	Valores Pagados	%
1	Prestar los servicios de capacitación para los servidores públicos de la Registraduría Nacional del Estado Civil de nivel central y desconcentrado, de conformidad con las especificaciones descritas en el estudio previo y la propuesta presentada por el contratista los cuales forman parte integral del presente contrato.	031 del 13 de agosto 2016	2016-08-15 al 2016-11-23	290.000.000	138.400.000	47,72%
2	Contratar la prestación de servicios de apoyo a la gestión para la realización de capacitaciones dirigidas a los servidores del nivel central y desconcentrado de la Registraduría Nacional del Estado Civil, de conformidad con las especificaciones descritas y detalladas en el estudio previo y la oferta presentada por el Contratista, los cuales forman parte integral de presente contrato.	035 del 7 de septiembre de 2016	2016-09-20 al 2016-11-23	512.877.207	0	0,00%
3	Contratar la prestación de servicios de apoyo a la gestión para la realización de seminarios de fortalecimiento institucional en Temáticas Misionales 2016, de conformidad con el estudio previo y la propuesta presentada por el Contratista, los cuales forman parte integral del presente contrato.	036 del 7 de septiembre de 2016	2016-09-20 al 2016-12-14	658.809.370	422.454.010	64,12%
4	Contratar la inscripción para la participación de servidores públicos de la Registraduría Nacional del Estado Civil en el V Congreso de Compra Pública XVI Jornadas de Contratación Estatal, de conformidad con el estudio previo la propuesta presentada por el Contratista, los cuales forman parte integral del presente contrato.	045 de 23 de octubre de 2016	2016-10-23 al 2016-11-02	18.200.000	18.200.000	100,00%
<b>Totales</b>				<b>1.479.886.577</b>	<b>579.054.010</b>	<b>39,19%</b>

## Indicadores de Seguimiento

Indicadores SPI-DNP-2016 /Diciembre 31 de 2016
Apropiación Inicial SUIFP: \$ 1.500.000.000
Recursos Comprometidos: \$ 1.479.886.577
Avance Físico del Producto: 79%
Avance de Gestión: 100%
Avance Financiero: 82,357% (1.235.365.397 / 1.500.000.000)
Apropiación Inicial SIF: \$ 1.500.000.000
Apropiación Vigente y Disponible SUIFP: \$ 1.500.000.000
Total Obligado Actividades SIF: \$ 1.235.365.397
Valor Pagado: \$ 579.054.010
% de Pago respecto a lo Comprometido: 39,128% ( \$ 579.054.010 / \$ 1.479.886.577)
% de Recursos Comprometidos respecto a la Apropiación Vigente: 98,66% ( \$ 1.479.886.577 / \$ 1.500.000.000 )

Indicadores Producto 1 (Asistencias Técnicas para Capacitación)	Programado	Ejecutado	Adicionales	% Cumplim
Funcionarios Fortalecidos en Temáticas Misionales	741	584	19	78,81%
Funcionarios Atendidos con la Asistencia Técnica	817	660	19	80,78%
Material de Capacitación Elaborado	756	756	0	100,00%
Actividades de Formación Realizadas	9	9	0	100,00%
Asistencias Técnicas para Capacitación Realizadas	3	3	0	100,00%



**REGISTRADURÍA  
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

**PROCESO**

**SISTEMA DE GESTIÓN  
Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL**

**CÓDIGO**

SGFL01

**FORMATO**

INFORME

**VERSIÓN**

0

Aprobado: 15/11/2017

Indicadores Producto 2 (Actividades de Formación Misional)	Programado	Ejecutado	Adicionales	% Cumplim
Funcionarios Fortalecidos en Temáticas Misionales	375	339	10	90,40%
Actividades de Formación Realizadas	15	15	0	100,00%

En la ciudad de Cartagena, se realizó el V Congreso Colombiano de compra pública, correspondiente a las capacitaciones por demanda, beneficiando a 14 servidores con (1) actividad de capacitación.

Producto: Actividades de Formación Misional Actividades de Capacitación por Demanda				
Universidad de los Andes (V Congreso Colombiano de Compra Pública-Cartagena)				
Indicadores	Programado	Ejecutado	Adicionales	% Cumplim
Funcionarios Fortalecidos en Temáticas Misionales	14	14	0	100%
Actividades de Formación Realizadas	1	1	0	100%

A continuación, se muestra los indicadores totales del proyecto de acuerdo a la formulación registrada en el SUIFP y los avances totales incorporados en el SPI ASÍ:

Acumulado Total Proyecto 2018 (S.P.I.) / (S.U.I.F.P.)					
Indicadores	Programado	Ejecutado	Adicionales	% Cumplim	Total general
Funcionarios Fortalecidos en Temáticas Misionales	1.116	923	29	82,71%	923
Funcionarios Atendidos con la Asistencia Técnica	817	660	19	80,78%	660
Material de Capacitación Elaborado	756	756	0	100,00%	756
Actividades de Formación Realizadas	24	24	0	100,00%	24
Asistencias Técnicas para Capacitación Realizadas	3	3	0	100,00%	3
Informe de Gestión	12	12	0	100,00%	12

Finalmente, se muestra el gran total de los indicadores, sumando las capacitaciones por demanda y los valores adicionales reportados por los contratistas.

Acumulado Total Proyecto 2018 (S.P.I.) + Capacitaciones por Demanda + Adicionales					
Indicadores	Programado	Ejecutado	Adicionales	% Cumplim	Total general
Funcionarios Fortalecidos en Temáticas Misionales	1.130	937	29	82,92%	966
Funcionarios Atendidos con la Asistencia Técnica	817	660	19	80,78%	679
Material de Capacitación Elaborado	756	756	0	100,00%	756
Actividades de Formación Realizadas	25	25	0	100,00%	25
Asistencias Técnicas para Capacitación Realizadas	3	3	0	100,00%	3
Informe de Gestión	12	12	0	100,00%	12

## Logros

Para el producto 1 "Asistencias Técnicas para Capacitación", se capacitó a un total de 584 servidores así: 328 servidores, más (19) adicionales, en énfasis en el fortalecimiento institucional, 106 servidores para el seminario del Proceso Administrativo Sancionatorio y Cobro Coactivo y 150 servidores, para el seminario en Técnicas de Atención Misional a Grupos Poblacionales, con (9) actividades de formación realizadas [(Bogotá (1), Cali(1),Cartagena(2), Bucaramanga(1), Girardot (1) Ibagué(1), Medellín (1) y Villavicencio (1)] y la entrega de 756 kit pedagógicos, que en su totalidad corresponden a las Delegaciones Departamentales siguientes:



**REGISTRADURÍA  
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

**PROCESO**

**SISTEMA DE GESTIÓN  
Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL**

**CÓDIGO**

SGFL01

**FORMATO**

**INFORME**

**VERSIÓN**

0

Aprobado: 15/11/2017

Capacitados Asistencias # 1, 2 y 3	2018	Adicionales
BOGOTÁ	104	0
AMAZONAS	1	0
ANTIOQUIA	33	0
ARAUCA	3	1
ATLÁNTICO	26	0
BOLÍVAR	17	0
BOYACÁ	15	0
CALDAS	17	0
CAQUETÁ	10	0
CASANARE	14	0
CAUCA	26	0
CESAR	23	0
CHOCÓ	18	0
CÓRDOBA	33	0
CUNDINAMARCA	46	0
GUAINÍA	5	0
LA GUAJIRA	14	0
GUAVIARE	4	0
HUILA	11	0
MAGDALENA	17	0
META	20	14
NARIÑO	14	2
NORTE DE SIDER	25	0
PUTUMAYO	2	0
QUINDÍO	7	0
RISARALDA	8	0
SAN ANDRÉS	2	0
SANTANDER	31	0
SUCRE	12	0
TOLIMA	11	0
VALLE	9	0
VAUPES	0	0
VICHADA	4	2
<b>Total General</b>	<b>584</b>	<b>19</b>
		<b>603</b>

El total de servidores favorecidos de las asistencias técnicas 1, 2 y 3 fue de 660 y (19) adicionales, de las siguientes Delegaciones Departamentales:

Atendidos con Asistencias Técnicas # 1, 2 y 3	2018	Adicionales
BOGOTÁ	180	0
AMAZONAS	1	0
ANTIOQUIA	33	0
ARAUCA	3	1
ATLÁNTICO	26	0
BOLÍVAR	17	0
BOYACA	15	0
CALDAS	17	0
CAQUETA	10	0
CASANARE	14	0
CAUCA	26	0
CESAR	23	0
CHOCÓ	18	0
CÓRDOBA	33	0
CUNDINAMARCA	46	0
GUAINÍA	5	0



**REGISTRADURÍA  
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

PROCESO

SISTEMA DE GESTIÓN  
Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL

CÓDIGO

SGFL01

FORMATO

INFORME

VERSIÓN

0

Aprobado: 15/11/2017

Atendidos con Asistencias Técnicas # 1, 2 y 3	2018	Adicionales
LA GUAJIRA	14	0
GUAVIARE	4	0
HUILA	11	0
MAGDALENA	17	0
META	20	14
NARIÑO	14	2
NORTE DE S/DER	25	0
PUTUMAYO	2	0
QUINDIÓ	7	0
RISARALDA	8	0
SAN ANDRÉS	2	0
SANTANDER	31	0
SUCRE	12	0
TOLIMA	11	0
VALLE	9	0
VAUPÉS	0	0
VICHADA	4	2
<b>Total General</b>	<b>660</b>	<b>19</b>
	<b>679</b>	

Para el producto 2 "Actividades de Formación Misional", se capacitaron 339 servidores con (10) adicionales y el desarrollo de (15) actividades de capacitación a nivel nacional en la ciudades de Bogotá (10), Medellín (1), Barranquilla (1), Cartagena (1), Bucaramanga (1) y Cali (1)

Capacitaciones Producto 2 "Actividades de Formación Misional"																				
Delegaciones Beneficiarias	Seminario en P.Q.R.S.D.C's		Seminario Ley de Transparencia y del Derecho a la Información		Seminario Informática Finanzas		Seminario Seguridad Informática		Seminario Olímpica Básica Avanzada, Word, Excel, Power Point		Seminario Big Data Analytics		Seminario Formador de Formadores en temas de Ética del servidor Público		Seminario en Gerencia Estratégica de Atención al Colombiano			Total Capacitados y Adicionales		
	P	C	P	C	P	C	P	C	A	P	C	P	C	P	C	A	P	C	A	
1 Bogotá(Sede Central y Distrito)	30	26	20	16	20	19	20	20	8	40	30	15	15	30	27	50	46	225	199	8
2 Antioquia																30	28	30	28	
3 Atlántico																30	26	30	26	
4 Bolívar																30	30	2	30	2
5 Santander																30	29	30	29	
6 Valle																30	27	30	27	
<b>Totales</b>	<b>30</b>	<b>26</b>	<b>20</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>40</b>	<b>30</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>	<b>27</b>	<b>200</b>	<b>186</b>	<b>2</b>	<b>375</b>	<b>10</b>

De otra parte, se capacitaron a (14) servidores de la sede central en el V Congreso Colombiano de Compra Pública en la ciudad de Cartagena con (1) actividad.

### Restricciones y Limitaciones

El nivel de ausentismo presentado a nivel nacional obedeció a inconvenientes por traslados aeroportuarios en las fechas estimadas, afectación del clima y en otros casos a novedades por cambios a última de hora en los itinerarios. De otra parte, el contratista encargado de las capacitaciones misionales a través del CEDAE, facturó los valores correspondientes para el número exacto de funcionarios que asistieron a las capacitaciones, razón por la cual, se presenta un saldo a favor del Fondo Rotatorio de la RNEC correspondientes a valores no ejecutados.

Con base en lo anterior, se presenta en el siguiente cuadro el resumen general de los recursos-2018.

Resumen General de los Recursos (Diciembre 31 de 2018)	
Apropiación Inicial SUJFP	\$1.500.000.000
Recursos comprometidos con la firma de los contratos	\$1.479.886.577
Recursos obligados a la fecha	\$1.235.385.397



**REGISTRADURÍA  
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

**PROCESO**

**SISTEMA DE GESTIÓN  
Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL**

**CÓDIGO**

SGFL01

**FORMATO**

INFORME

**VERSIÓN**

0

Acrobado: 15/11/2017

Resumen General de los Recursos (Diciembre 31 de 2018)	
Recursos pagados a la fecha	\$579.054.010
Recursos pendientes por obligar	\$0
Recursos pendientes por pagar con la liquidación de los contratos (Cuentas por Pagar-2018)	\$784.789.223
Recursos apropiados y no comprometidos	\$20.113.423
Recursos a favor del Fondo Rotatorio de la RNEC	\$244.521.180
<b>Total de recursos no ejecutados</b>	<b>\$264.634.603</b>
% de pago respecto a lo comprometido	39,128%
% de recursos comprometidos respecto a la apropiación vigente	98,659%
% de Avance Financiero	82,358%
% de Recursos no utilizados respecto a los comprometidos	16,523%
% de Recursos totales no ejecutados respecto a la apropiación inicial	17,642%

De lo anterior se extrae lo siguiente:

No.	Objeto del Contrato	No. Contrato	Fecha de Inicio y Finalización	Valor del Contrato	Valores Pagados	% de pagos	Recursos Comprometidos	Recursos Obligados	Recursos Pendientes a pagar (Cuentas x Pagar)	Saldo a favor del FRR
1	Prestar los servicios de capacitación para los servidores públicos de la Registraduría Nacional del Estado Civil del nivel central y desconcentrado de conformidad con las especificaciones descritas en el estudio previo y la propuesta presentada por el contratista los cuales forman parte integral del presente contrato.	001 del 13 de agosto 2018	2018-08-15 al 2018-11-23	290.000.000	138.400.000	47,72%	290.000.000	290.000.000	151.600.000	0
2	Contratar la prestación de servicios de apoyo a la gestión para la realización de capacitaciones dirigidas a los servidores del nivel central y desconcentrado de la Registraduría Nacional del Estado Civil, de conformidad con las especificaciones descritas y detalladas en el estudio previo y la oferta presentada por el Contratista, los cuales forman parte integral del presente contrato.	025 del 7 de septiembre de 2018	2018-09-20 al 2018-11-23	512.877.207	0	0,00%	512.877.207	512.877.207	415.110.493	97.766.714
3	Contratar la prestación de servicios de apoyo a la gestión para la realización de seminarios de "fortalecimiento Institucional en Temes Misionales 2018", de conformidad con el estudio previo y la propuesta presentada por el Contratista, los cuales forman parte integral del presente contrato.	026 del 7 de septiembre de 2018	2018-09-20 al 2018-12-14	658.809.370	422.454.010	64,12%	658.809.370	512.054.904	199.878.730	146.754.466
4	Contratar la inscripción para la participación de servidores públicos de la Registraduría Nacional del Estado Civil en el V Congreso de Compra Pública-XVI Jornadas de Contratación Estatal de conformidad con el estudio previo la propuesta presentada por el Contratista, los cuales forman parte integral del presente contrato.	046 del 23 de octubre de 2018	2018-10-23 al 2018-11-02	18.200.000	18.200.000	100,00%	18.200.000	18.200.000	18.200.000	0
<b>Totales</b>				<b>1.479.886.577</b>	<b>579.054.010</b>	<b>39,13%</b>	<b>1.479.886.577</b>	<b>1.235.365.397</b>	<b>784.789.223</b>	<b>244.521.180</b>

### 1.2.4 Análisis de los indicadores del PIFC.

#### Indicador de Eficacia

En el indicador de "Porcentaje de servidores capacitados en n eventos programados durante el periodo", se evidencia que fueron capacitados 7.387 servidores de los 7.552 programados, de los cuales 6.741 servidores corresponden al nivel desconcentrado, 278 al nivel central y 368 servidores que realizaron el curso de inducción. Lo anterior resulta en un cumplimiento del 97,81% con un rango de análisis bueno.

 <b>REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL</b>	PROCESO	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	CÓDIGO	SGFL01
	FORMATO	INFORME	VERSIÓN	0

Aprobado: 15/11/2017

### Indicador de Eficacia

El "Cumplimiento del Plan Institucional de Formación y Capacitación ajustado al fortalecimiento de Competencias Laborales", evidencia que se programaron 308 actividades de las cuales se desarrollaron 305, equivalente a un cumplimiento del 99,03% con un rango de análisis bueno.

*\*NOTA: En el número de actividades ejecutadas se incluyen las capacitaciones realizadas a través de los convenios, actividades internas y del Proyecto de Inversión.*

### Indicador de Efectividad

En el indicador de "Impacto de las capacitaciones en el desempeño laboral de los servidores.", se visualiza que, de los 1.302 servidores encuestados, 1088 fue el número de servidores que fueron calificados con un nivel alto en conocimientos adquiridos, correspondiente a un cumplimiento del indicador de 83,56%, clasificado en el rango "bueno" según los parámetros establecidos en la Hoja de Vida del Indicador.

Dicho indicador resulta de la aplicación del Formato PTFT17 "Evaluación de impacto de las capacitaciones" en el cual los jefes inmediatos de los servidores capacitados en el semestre anterior al diligenciamiento del mismo, dejan la constancia de las evidencias de desempeño, esto es, mejoras en el desarrollo de las funciones a cargo.

### 1.3. DESARROLLAR LAS ACTIVIDADES FORMULADAS PARA EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, busca disminuir y controlar todos los posibles riesgos laborales que se presentan al prevenir las enfermedades de tipo laboral y accidentes de trabajo en la Registraduría Nacional del Estado Civil y el Consejo Nacional Electoral. Lo anterior conlleva, a generar un adecuado clima laboral y una concientización del servidor, promoviendo la cultura del autocuidado. Este es un sistema que se desarrolla de forma continua y planificada, lo que permite evaluarlo y que se ajuste a los cambios que se vayan presentando de acuerdo con las condiciones y etapas de su desarrollo. Se rige por las normas legales vigentes y la metodología técnica propia de la disciplina.

El mismo se desarrolla en la Sede Central a través de dos subprogramas a saber:

#### 1.3.1. Medicina Preventiva y del Trabajo:

A. Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Biomecánico: Tiene como objetivo disminuir los peligros asociados a la postura, esfuerzo, movimientos repetitivos y manipulación manual de cargas. Durante el año 2018 se realizaron las siguientes actividades:

- Pausas saludables, (591 beneficiados).
- Análisis de puesto, se realizaron 22 conforme a requerimientos.
- Inspecciones de puesto de trabajo, se realizaron 19.

 <b>REGISTRADURÍA</b> NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	<b>PROCESO</b>	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	<b>CÓDIGO</b>	SGFL01
	<b>FORMATO</b>	INFORME	<b>VERSIÓN</b>	0

Acrobado: 15/11/2017

- Club de manos para los servidores que poseen alguna patología osteomuscular, (5 beneficiados).
- Se actualizó el documento del Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Biomecánico.
- Documento "Guía de atención diversa para servidores de la Registraduría Nacional del Estado Civil" trabajo investigativo por parte de la Universidad Manuela Beltrán con supervisión del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Elaboración del documento "Programa de Lesiones Deportivas".
- Realización de calentamiento y estiramiento durante las jornadas deportivas.
- Diagnóstico de medición del Riesgo Biomecánico con la aplicación de 450 encuestas.

Se gestionó la adquisición de 200 accesorios ergonómicos con el intermediario de seguros en riesgos laborales JLT, tales como, elevadores de pantalla y dos diademas auriculares, los cuales se entregaron en lo corrido del año, conforme a las necesidades presentadas. Dichos objetos se obtuvieron del presupuesto de reinversión que por Ley le otorga la ARL al intermediario.

Estas actividades no generaron costo a la Entidad.

#### B. Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Cardiovascular:

Se realizó seguimiento y control a los servidores detectados como hipertensos. Para ello, se efectuó el monitoreo con 184 tomas de tensión arterial a dichos servidores. Se realizó el envío de material preventivo a través del correo institucional, se llevó a cabo la charla sobre nutrición sana, se elaboró el folleto preventivo y dieta saludable, se efectuó la actualización del Documento del Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Cardiovascular, se realizaron 116 exámenes de Perfil Lipídico y Glicemia, se realizó la consulta nutricional y tamizaje de seguimiento a 14 servidores. Cabe anotar que las anteriores actividades no generaron costo a la Entidad.

#### C. Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial:

Se realizaron las siguientes actividades:

- ✓ Atención de urgencias psicológicas, (15 beneficiados).
- ✓ Atención y orientación a servidores que presentaron algún grado de riesgo en el consumo de sustancias psicoactivas, alcohol y tabaco, (6 beneficiados).
- ✓ Orientación a la Coordinación de Novedades.
- ✓ Actividad de relajación, (45 beneficiados).
- ✓ Orientación psicológica virtual en Sede Central y Nivel Desconcentrado.
- ✓ Diagnóstico de Riesgo Psicosocial con la aplicación de 205 encuestas.

#### D. Servicio de Primeros Auxilios:

Se realizaron 1066 prestaciones asistenciales básicas y 448 consultas médicas a través de los médicos empresariales de Compensar EPS y Sanitas EPS.

 <b>REGISTRADURÍA</b> NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	CÓDIGO	SGFL01
	FORMATO	INFORME	VERSIÓN	0

Aprobado: 15/11/2017

A través de la Carta de Aceptación de Oferta No. 003 de 2018 suscrita entre la Registraduría Nacional del Estado Civil y Emermédica, se contrató el servicio de área protegida, el cual cuenta con cobertura en la Sede Central, Registraduría Distrital y sede administrativa de la Delegación de Cundinamarca. Dicha contratación se realizó por valor de Veintiocho millones ochocientos setenta y cinco mil pesos (28.875.000).

#### E. Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Visual:

- Socialización artículo "Prevención de la fatiga visual" en la Sede Central y Nivel Desconcentrado, a través del correo institucional.
- Estudios de iluminación en 10 puntos de la Sede Central.
- Exámenes de Optometría, (117 beneficiados).
- Tips de prevención de enfermedades visuales, (69 beneficiados).
- Jornada de salud visual "prevención del glaucoma", (49 beneficiados).

#### F. Orientación y seguimiento en medicina laboral:

Se realizó con la ayuda de los médicos laborales de la ARL POSITIVA Compañía de Seguros y JLT Intermediarios de Seguros en Riesgos Laborales, dos mesas laborales, agilizando los casos pendientes para la calificación de pérdida de capacidad laboral, tratamientos, autorizaciones e indemnizaciones por reconocer como consecuencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

#### G. Programa de Estilos de Vida saludable:

Se realizaron charlas y exámenes dirigidos a la prevención y promoción de la salud, así:

#### H. Exámenes:

- Citologías realizadas por Compensar, (19 beneficiadas).
- Vacunación influenza, (30 beneficiados).
- Exámenes de seno, (19 beneficiadas).
- Exámenes de Espirometría, (20 beneficiados).
- Exámenes de audiometrías, (76 beneficiados).
- Perfiles lipídicos y glicemias, (141 beneficiados).

#### I. Charlas y Talleres:

- Charla sobre loncheras saludables, (94 beneficiados).
- Charla sobre "Prevención de alcoholismo y tabaquismo – adicciones", (90 beneficiados).
- Charla "Elige prevenir", (44 beneficiados).
- Donación de sangre.
- Charla conservación auditiva, (82 beneficiados).
- Charla "Principales factores influyentes en la salud", (31 beneficiados).
- Actividades de relajación, (107 beneficiados).



**REGISTRADURÍA  
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

PROCESO

SISTEMA DE GESTIÓN  
Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL

CÓDIGO

SGFL01

FORMATO

INFORME

VERSIÓN

0

Acrobado: 15/11/2017

- Charla "Prevención de alcoholismo y tabaquismo", (66 beneficiados).
- Charla "Actividad física", (83 beneficiados).
- Asesoría en medicina laboral dirigida a los abogados de la Gerencia del Talento Humano.
- Capacitación sobre "Consideraciones Generales en Seguridad y Salud en el Trabajo" (19 beneficiados).
- Charla sobre autocuidado (83 beneficiados).

#### J. Programa de Ausentismo:

Este se alimenta a través del aplicativo de ausentismo de la ARL Positiva, con los datos suministrados por la Coordinación de Salarios y Prestaciones de la RNEC. Se realizó la investigación de los accidentes de trabajo ocurridos en la Sede Central.

#### K. Semana de la salud - SGSST:

Se realizaron 2 ferias, una de servicios de salud, y una feria de alimentación saludable, capacitaciones preventivas (230 beneficiados), un circuito saludable, el Súper-match y el simulacro de evacuación distrital.

### 1.3.2. Higiene y Seguridad Industrial:

A. Entrega de (500) cartillas sobre Prevención del Riesgo Público y Seguridad Vial.

B. Inspecciones a los puestos y áreas de trabajo:

Se realizó inspección de riesgos al Consejo Nacional Electoral -Sede Central, inspección del área organizada para la Comisión Escrutadora, bodega de mantenimiento y construcciones.  
Se elaboró el programa de inspecciones seguras.

C. Reporte de accidentes e incidentes laborales:

Se realizó la Investigación de (28) accidentes en la Sede Central y análisis de incidentes y accidentes laborales en Sede Central. Se reportaron a Nivel Nacional (203) accidentes de trabajo. Se elaboró el programa de accidentalidad laboral.

D. Reportes de condiciones inseguras:

Se realizó el reporte de cinco (5) condiciones inseguras.  
Se elaboraron los permisos de trabajo de las áreas críticas.

E. Plan de emergencias:

Se actualizó del plan de emergencias en la Sede Central, así como la inspección en todos los pisos de la misma, con el fin de determinar las necesidades de la señalización y su respectiva ubicación, con la colaboración de la ARL, se realizó la compra e instalación de la señalización de emergencias.

 <b>REGISTRADURÍA</b> NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	CÓDIGO	SGFL01
	FORMATO	INFORME	VERSIÓN	0

Aprobado: 15/11/2017

Se compraron (360) botiquines dotados con los elementos de primeros auxilios para el envío a las Registradurías Municipales.

**F. Programa de elementos de protección personal:**

Se elaboró la matriz de elementos de protección personal, el componente técnico para la adquisición de elementos de protección y se efectuó la entrega de elementos de protección a los servidores de la Entidad.

Se elaboró con la asesoría de la ARL los siguientes documentos:

- ✓ Concepto técnico para la contratación de la cafetería.
- ✓ Concepto técnico para la contratación del personal de seguridad y vigilancia.
- ✓ Concepto técnico para la contratación de la señalización.
- ✓ Concepto técnico para la contratación de áreas de trabajo (Bodegas electorales).
- ✓ Concepto técnico para la contratación del casino, aseo y bebidas calientes.

**G. Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Biológico:**

Se elaboró el documento, con el fin de dar inicio al Programa en el año 2019. De igual forma, se elaboró el protocolo para la manipulación segura de alimentos.

**H. Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Químico:**

Se elaboró el documento, con el fin de dar inicio al Programa en el año 2019. De igual forma, se elaboraron las fichas técnicas de los productos químicos que se manejan en las áreas de alto riesgo.

**1.3.3. Actividades realizadas desde el Nivel Central con injerencia en el Nivel Desconcentrado:**

En el Nivel Desconcentrado y de acuerdo al número de servidores adscritos a cada una las Delegaciones Departamentales, se realizó la correspondiente asignación presupuestal derivada del rubro de reinversión que otorga por ley la ARL, para el manejo de las actividades del SGSST, siguiendo los parámetros establecidos en la Circular No. 024 del 2018.

Así mismo, se efectuó el seguimiento y orientación en el desarrollo de las actividades que dan cumplimiento al Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 1111 del 2017.

Se hizo seguimiento al plan básico que incluye conformación de matriz de peligros y riesgos, COPASST o Vigía de salud, plan de emergencias, brigada de emergencias, reporte e investigación de accidentes y a la implementación del Plan Avanzado según sus necesidades.

Se ejecutaron exámenes médicos a nivel nacional así:

 <b>REGISTRADURÍA</b> NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	CÓDIGO	SGFL01
	FORMATO	INFORME	VERSIÓN	0

Aprobado: 15/11/2017

Exámenes periódicos:

- ✓ Delegación Departamental de Boyacá: 161 exámenes.
- ✓ Delegación Departamental de Bolívar: 108 exámenes.
- ✓ Delegación Departamental de Santander: 140 exámenes.
- ✓ Delegación Departamental de Nariño: 103 exámenes.

Exámenes de ingreso: 82 exámenes (Nivel Central y Desconcentrado).

Exámenes de egreso: 37 exámenes (Nivel Central y Desconcentrado).

Exámenes post-incapacidad: 3 exámenes (Nivel Central y Desconcentrado).

Exámenes de ingreso a la Brigada de Emergencias: 14 exámenes (Nivel Central y Desconcentrado).

### Logros del SGSST- 2018

- ✓ Realización de los exámenes médicos ocupacionales para los servidores de la Entidad a nivel nacional: de ingreso, retiro, post incapacidad, valoraciones psicológicas, análisis de puesto de trabajo, ingreso a la brigada, con una inversión de \$51.659.896.
- ✓ Creación de la sala amigable para madres gestantes y lactantes, en la Sede Central de la Organización Electoral.
- ✓ Contratación del servicio de área protegida: Para la atención de urgencias y emergencias médicas a los servidores, contratistas y visitantes, que se encuentren en alguna de las sedes de la Registraduría Nacional del Estado Civil, en la ciudad de Bogotá, D.C. con una inversión de \$28.875.000.
- ✓ Contratación para la adquisición de botiquines dotados de sustancias antisépticas, material de curación y demás elementos de bioseguridad que garanticen la prestación oportuna de los primeros auxilios a los servidores, contratistas y visitantes en las Registradurías Municipales, Con una inversión de \$37.238.198.
- ✓ Adquisición de la dotación anual para botiquines y demás elementos de bioseguridad que garanticen la prestación oportuna de los primeros auxilios, a los servidores, contratistas y visitantes de la Organización Electoral, Delegaciones Departamentales, Registradurías Especiales, Auxiliares y Sede Central, con una inversión de \$ 77.958.163.
- ✓ Contratación de la señalización de emergencias y de seguridad industrial de la Sede Central, con una inversión de \$24.670.092.



**REGISTRADURÍA**  
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL

**PROCESO**

SISTEMA DE GESTIÓN  
Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL

**CÓDIGO**

SGFL01

**FORMATO**

INFORME

**VERSIÓN**

0

Aprobado: 15/11/2017

**Cuadro 16.** Porcentaje de distribución de aportes de la ARL

Nombre	Servidores	% de distribución de aportes de cotización por ARL
Vaupés	10	0,6%
Guainía	11	0,6%
San Andrés	11	0,6%
Amazonas	13	0,6%
Vichada	14	0,7%
Guaviare	15	0,7%
Arauca	23	0,7%
Putumayo	30	0,7%
Caquetá	33	1,00%
Casanare	33	1,00%
Quindío	35	1,10%
La Guajira	41	1,20%
Chocó	52	1,20%
Meta	57	1,70%
Risaralda	59	1,80%
Sucre	60	1,80%
Cesar	61	1,90%
Huila	71	2,00%
Caldas	73	2,00%
Magdalena	77	2,00%
Córdoba	82	2,00%
Norte de Santander	86	2,00%
Cauca	88	2,50%
Tolima	90	2,50%
Atlántico	99	2,50%
Nariño	108	3,30%
Bolívar	124	3,80%
Santander	159	3,80%
Boyacá	161	3,80%
Cundinamarca	175	6,00%
Valle	191	4,30%
Antioquia	291	4,30%
Distrito	255	8,00%
Oficinas centrales	603	27,00%

Fuente: Estadísticas-Desarrollo Integral del Talento Humano

### 1.3.4. Análisis Indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo- SGSST

Cuadro resumen de la ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Cuadro 17.** Actividades y Servidores beneficiados

Cantidad de actividades programadas	133
Cantidad actividades realizadas	130
Cantidad de servidores beneficiados	3.123

Fuente: Estadísticas Plataforma Share Point-SGSST

 <b>REGISTRADURÍA</b> NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	CÓDIGO	SGFL01
	FORMATO	INFORME	VERSIÓN	0

Aprobado: 15/11/2017

Cabe resaltar que en el número de beneficiados no se cuentan las siguientes actividades: Toma de tensión arterial, prestaciones asistenciales básicas y consultas médicas. Lo anterior, dado que estadísticamente se repiten los servidores en la misma actividad y alterarían el número real. De igual forma tan poco se incluyó la entrega de material preventivo como cartillas y botiquines enviados a las Registradurías Auxiliares.

**Indicador “Cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”,** de las 133 actividades programadas para el periodo del 2018 se desarrollaron 130 con un cumplimiento del indicador con un rango de análisis bueno que equivale al 97,74%.

**Indicador de porcentaje de asistencia de los servidores a las actividades del SG-SST ejecutadas.** N° de servidores que asistieron a las actividades del SG-SST en el periodo / N° de servidores programados para asistir. Se programó la asistencia de 3.204 servidores cumpliéndose con la asistencia de 3.123 servidores, con un cumplimiento del indicador de 97% ubicándose en un rango sobresaliente.

**Indicador de porcentaje de normas, directrices del SG-SST aplicadas en los puestos de trabajo.** N° de normas aplicadas en los centros de trabajo durante el periodo / N° de normas de obligatorio cumplimiento X 100; de acuerdo a la matriz legal de riesgos laborales se está dando cumplimiento al 100% de la normatividad.

**Indicador de porcentaje de condiciones inseguras corregidas derivadas de las inspecciones realizadas.** N° de condiciones inseguras reportadas corregidas / N° de condiciones inseguras reportadas X 100; se reportaron 4 condiciones inseguras en el periodo y se realizaron los trámites correspondientes como acción de mejora, dando un rango de 100% de eficacia.

#### **Indicadores de ausentismo laboral:**

**Índice de frecuencia de accidentes de Trabajo (IFAL).** La Registraduría presentó 102 accidentes a nivel nacional con un índice de frecuencia de 1.5 accidentes laborales en el primer semestre, por cada 100 servidores. Y en el segundo semestre se presentaron 101 accidentes a nivel nacional con un índice de frecuencia de 1.0 accidentes laborales por cada 100 servidores. Se observó una leve disminución.

Año 2018: se realizaron 191.220 Aportes a la ARL.

**Índice de severidad de accidentes de Trabajo (ISAL).** La Registraduría presentó 99 días de incapacidad de sus servidores por accidentes de trabajo en el primer semestre, con un índice de severidad de 1.49 por cada 100 servidores. Y en el segundo semestre presentó 264 días de incapacidad de sus servidores por accidente de trabajo. Esto se debe a los tipos de lesiones incapacitantes que se presentaron.



**REGISTRADURÍA  
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

**PROCESO**

**SISTEMA DE GESTIÓN  
Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL**

**CÓDIGO**

**SGFL01**

**FORMATO**

**INFORME**

**VERSIÓN**

**0**

Aprobado: 15/11/2017

Cuadro 18. Actividades 2018.

No.	Actividades 2018	No. beneficiados
1	PVE en Riesgo Biomecánico (Pausas saludables, análisis de puesto, club de manos).	591
	Actualización de documento del Programa.	
	Documento "Guía de atención a población diversa para servidores de la Registraduría Nacional del Estado Civil".	Todos los servidores
	Documento "Programa de lesiones deportivas".	Todos los servidores
	Análisis de puesto.	22
	Inspecciones de puesto	19
	Diagnóstico de Riesgo biomecánico.	450
	Accesorios ergonómicos.	200
2	PVE en Riesgo Cardiovascular (Charla sobre nutrición sana, consultas nutricionales, tamizaje de seguimiento, Actualización de documento del Programa).	237
	Elaboración folleto preventivo.	
	Elaboración dieta saludable.	Todos los servidores
3	PVE en Riesgo Psicosocial (Atención y orientación a servidores, taller de relajación).	444
4	PVE en Riesgo Visual (Artículo prevención de la fatiga visual, pausas visuales, exámenes de optometría, charla enfermedades visuales, prevención del glaucoma).	235
5	Programa de Estilos de Vida Saludable (Citologías, exámenes de seno, charla loncheras saludables, prevención de adicciones).	532
6	Servicio de Primeros Auxilios, consultas médicas de EPS Sanitas y EPS Compensar.	N.A
7	Programa de Ausentismo.	Todos los servidores.
8	Programa de Higiene y Seguridad Industrial (Inspecciones puestos de trabajo, entrega de elementos de protección, investigación de accidentes de trabajo, reporte de condiciones inseguras).	5 reportes de condiciones inseguras
9	Programa de Higiene y Seguridad Industrial- (Inspección de señalización, gestión para la corrección de las condiciones inseguras).	Todos los servidores
10	Actividades realizadas con el Nivel Desconcentrado (Seguimiento, orientación, organización y envío de botiquines, camillas, elementos de protección).	En proceso de envío
11	Programa de Vigilancia Epidemiológica en Ruido: (Exámenes de audiometría charla sobre conservación auditiva).	158
12	Orientación y seguimiento: Esta actividad se realizó con la ARL y EPS a los casos de servidores que se encuentran en reconocimiento de enfermedad laboral y accidente de trabajo junto con la entrega de pruebas y participación en Mesas Laborales para agilización de calificación.	203 Casos de accidentes de trabajo a nivel nacional
13	Semana de la salud.	230
14	Contratación: Área Protegida- Emermédica.	Todos los servidores

Fuente: Estadísticas Share Point-SGSST

 <b>REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL</b>	PROCESO	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	CÓDIGO	SGFL01
	FORMATO	INFORME	VERSIÓN	0

Aprobado: 15/11/2017

Los siguientes ítems se registran de una forma diferente por lo que no están incluidos en el cuadro de beneficiados:

- ✓ Circular 024 de 2018.
- ✓ Artículos de Temas de interés.
- ✓ 1066 prestaciones asistenciales básicas.
- ✓ Consulta médica - 448 consultas.
- ✓ Alimentación de la plataforma de ausentismo.
- ✓ Programa de Higiene y Seguridad Industrial.
- ✓ Orientación y seguimiento con la ARL y EPS a los casos de servidores que se encuentran en reconocimiento de enfermedad laboral y accidente de trabajo.
- ✓ Elaboración de los documentos de "Vigilancia epidemiológica de Riesgo Biomecánico, Vigilancia epidemiológica de Riesgo Cardiovascular, Programa de Lesiones Deportivas, Programa de Orden y Aseo, especificaciones técnicas para contratistas de cafetería, especificaciones técnicas para los contratistas de seguridad privada, especificaciones técnicas para el contrato de señalización, especificaciones técnicas para la contratación de áreas de trabajo (Bodega Electoral), especificaciones técnicas para la contratación del casino, aseo y bebidas calientes."
- ✓ Programa de Ausentismo.

#### 1.4. IMPULSAR EL PROGRAMA DE GESTIÓN ÉTICA A TRAVÉS DEL COMITÉ Y LOS GESTORES ÉTICOS.

El objetivo principal formulado en el Plan de Acción de Gestión Ética, fue el de "Fomentar y Fortalecer una Cultura Ética Integral mediante la divulgación y socialización de los Valores y Principios establecidos" el cual se encuentra articulado con el Plan Estratégico 2015-2019. Dicho plan fue aprobado por el Comité de Ética en reunión ordinaria del 11 de diciembre de 2017.

Aunado a lo anterior, se elaboró el documento del Plan de Gestión Ética-2018, y se incorporó en los diferentes sistemas de información de la Entidad, socializándolo en la INTRANET mediante circular DRN-GTH-163 del 2017/12/18.

A continuación se muestra la estructura general de la formulación del plan así:

MACROPROCESO	ACTIVIDAD	PRODUCTO A OBTENER	META ANUAL	META POR BIMESTRE					
				ENERO - FEBRERO	MARZO - ABRIL	MAYO - JUNIO	JULIO - AGOSTO	SEPTIEMBRE - OCTUBRE	NOVIEMBRE - DICIEMBRE
Gestión del Talento Humano	Apropiar el Código de Ética y Buenas Prácticas "Integridad, Compromisos y Protocolos Éticos de los Directivos, los Servidores Públicos y Contratistas de la RNEC"	Documento	1	20%	0%	0%	25%	0%	55%
	Desarrollar actividades de Práctica Ética en el Trabajo	Actividades de práctica Ética	100%	4%	4%	4%	25%	25%	38%
	Realizar Encuesta de Percepción Ética.	Encuesta	100%	0%	0%	5%	5%	35%	55%
	Programar y efectuar el festival de valores al interior de la Entidad.	Festival de valores	100%	0%	0%	0%	30%	20%	50%
	Realizar el Informe de la Gestión Ética y presentación de acciones de mejora.	Informe gestión ética	100%	10%	10%	20%	10%	20%	30%

 <b>REGISTRADURÍA</b> NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	CÓDIGO	SGFL01
	FORMATO	INFORME	VERSIÓN	0

Aprobado: 15/11/2017

El Señor Registrador Nacional del Estado Civil mediante la Circular 163 del 18 de diciembre de 2017, divulgó a nivel nacional el Plan de Acción de Gestión Ética y de igual manera se estableció que los servidores que ejerzan cargos gerenciales deben acatar lo establecido en el compromiso institucional y trabajar en equipo con los gestores y/o facilitadores éticos de su dependencia o delegación departamental, además de prestar apoyo logístico y técnico en cuanto a tiempo y lugar.

Se elaboró el documento del Plan de Gestión Ética-2018, el cual fue aprobado por el Comité de Ética en reunión del 11 de diciembre de 2017 y se incorporó en los diferentes sistemas de información de la Entidad, socializado en la INTRANET y mediante correo electrónico el 18 de diciembre de 2017.

El Plan de Acción permitió la ejecución de actividades que hacen parte del cumplimiento de los productos mínimos determinados por el MECI, entre los cuales se encuentra el acto administrativo que adopta el compromiso ético en la Entidad, las actividades de socialización y divulgación de los valores y compromisos y el plan estratégico 2015-2019 que establece los valores y principios éticos de la Entidad.

#### 1.4.1 Actividades Ejecutadas

##### **Actividad 1: Apropiar el Código de Ética y Buenas Prácticas: "Integridad, Compromisos y Protocolos Éticos de los Directivos, los Servidores Públicos y Contratistas de la RNEC"**

- ✓ Por medio electrónico del 2018/01/25, la Oficina de Planeación codificó y publicó en la Intranet de la Entidad el código de ética y buenas prácticas adoptado a través de la Resolución N° 14553 del 2017/12/29.
- ✓ Con fecha 2018/01/26, la Gerencia del Talento Humano solicitó a la Oficina de Comunicaciones y Prensa incorporar en la página Web de la Entidad, la información documentada correspondiente a la gestión ética en el link: [https://www.registraduria.gov.co/-Gestion-Etica\\_4163-.html](https://www.registraduria.gov.co/-Gestion-Etica_4163-.html)
- ✓ Por medio electrónico del 2018/01/26, se solicitó incorporar el código de ética y buenas prácticas en la intranet en el link: [http://intranet/?-Gestion-Etica\\_1122-](http://intranet/?-Gestion-Etica_1122-)
- ✓ Por medio electrónico del 2018/01/26 se socializó y difundió a todo el país el documento del código de ética y buenas prácticas.
- ✓ A través de los gestores éticos de la sede central y como padrinos de las diferentes Delegaciones Departamentales, se socializó nuevamente en cada sitio el documento correspondiente a través de una presentación didáctica en Power Point, de los link de los sistemas de información donde puede ser consultado el código.
- ✓ El equipo de gestores queriendo hacer participativo el contenido de la diagramación del documento del Código Ético y Buenas Prácticas, desarrolló un plan de trabajo donde se pretende realizar una edición digital y una edición de bolsillo que será distribuida a nivel nacional a todos los servidores públicos de la Registraduría, para lo cual remitió a la Oficina de Comunicaciones y prensa mediante

 <b>REGISTRADURÍA</b> NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	CÓDIGO	SGFL01
	FORMATO	INFORME	VERSIÓN	0

Aprobado: 15/11/2017

comunicación 0700-082334 del 26 de abril de 2018, con la idea de tener un documento digital e interactivo y poder conocer a través de un monitoreo periódico, quiénes, cuándo y qué temas del contenido del mismo es consultado a nivel nacional por los servidores de la Institución.

De otra parte y para hacer participativa a nivel nacional la anterior actividad, se pidió al nivel desconcentrado contestar las siguientes preguntas:

- ✓ ¿A su criterio, qué debe contener la edición de Bolsillo del código de ética y buenas prácticas, que no está incluido en la versión normal adjunta a este correo?
- ✓ Citar como mínimo dos ejemplos para fortalecer los valores de la institución así como los antivalores; esto es Que **SI** debemos hacer y que **NO** debemos hacer.

La estructura del código de ética, se construyó con base en acciones de liderazgo donde el Equipo Directivo de la RNEC marca el estándar de conducta para el fomento de la cultura ética y claramente el cumplimiento para el compromiso y la participación de todos los servidores de la Entidad.

Para la vigencia 2019, se tiene proyectado consolidar la información recogida con las preguntas y remitirlo posteriormente a la Oficina de Comunicaciones y Prensa para la realización y corrección de estilo, redacción y su posterior diagramación y diseño, para finalmente ilustrarlo e incorporarlo en la plataforma.

## Actividad 2: Desarrollar actividades de Práctica Ética en el Trabajo

Para dar cumplimiento a la actividad 2 del plan, se desarrollaron las Subactividades siguientes:

- ✓ Aprovechando e impulsando espacios de sensibilización electoral a los diferentes actores del proceso (Jurados de votación, Delegados de puesto, Testigos Electorales, Fuerza Pública y Servidores en general) con mensajes inducidos y articulados al tema ético, en el contenido de las presentaciones programadas y dictadas por los enlaces y facilitadores electorales a nivel nacional, para la preparación de las elecciones de Congreso, Consultas Interpartidistas, Presidente y Vicepresidente primera y segunda vuelta, se incluyó elementos que presentan contenidos éticos.
- ✓ Se continuó con la presentación del video relacionado con los actores del proceso electoral, de parte de los enlaces, apoyos y facilitadores electorales en todo el país.
- ✓ Dentro de las actividades generales desarrolladas a nivel nacional se tienen las siguientes:
  - ± Socialización resolución 14553 del 29 de diciembre de 2017, por medio de la cual se adoptó el Código de Ética y buenas Prácticas: integridad, compromiso y protocolos éticos de los directivos, los servidores públicos y los contratistas de la Registraduría nacional del estado civil.
  - ± Socialización del plan de Acción aprobado a desarrollar en el año 2018 e informe análisis encuesta de percepción etica-2017.

 <b>REGISTRADURÍA</b> NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	CÓDIGO	SGFL01
	FORMATO	INFORME	VERSIÓN	0

Aprobado: 15/11/2017

- ✚ Cine foro - Compromiso y Responsabilidad.
- ✚ Sensibilización código de ética y buenas prácticas a los diferentes actores del proceso electoral (Elecciones Congreso, consultas multipartidistas y Presidente y Vicepresidente).
- ✚ Socialización Protocolos de actuación con base en los Valores y Principios de la Entidad.
- ✚ Socialización Derechos, Deberes y Prohibiciones de los Servidores Públicos.
- ✚ Socialización el valor del "compromiso" "UN SERVICIO ES UN PROCESO, NO ES UN PRODUCTO", igualmente se evidenció el valor de la "Solidaridad" con la entrega de remesas a algunas familias afectadas en la Avalancha del 31 de marzo y 1° de abril de 2017 en Putumayo y que por necesidad han tenido que regresar al sitio donde vivían.
- ✚ Socialización del principio: "GARANTÍA E IMPARCIALIDAD DE LOS PROCESOS"
- ✓ El equipo de gestores ha venido diseñando el observatorio ético institucional al cual se le denominó "Ethoscopio" como estrategia permanente y fundamental de observación y diagnóstico, la cual, posibilitará el monitoreo continuo de las prácticas contrastadas con los valores y principios enunciadas en la estrategia 2015-2019.

De allí que el Ethoscopio es una estrategia que busca lograr que los servidores de la entidad, observen las actuaciones que realizan, las contrasten con el ideal y los valores que concebimos; y en ese ejercicio comprenda lo que hay de incoherente entre ellos y se comprometa a la modificación de sus actuaciones. De igual manera que la alta dirección tenga elementos de juicio para que tome acciones que contribuyan a generar los contextos que faciliten la apropiación de los valores en el puesto de trabajo de todos los servidores.

La prueba piloto del Ethoscopio se realizará sobre una de las actividades transversales a todo el quehacer de la Registraduría: LA COMUNICACIÓN TELEFÓNICA. Esta actividad la realizamos y la padecemos todos en nuestro día a día de trabajo.

Se diseñó la matriz de análisis de prácticas y costumbres (formatos) que pueden servir de guía para la realización del taller. Estos formatos están ejemplificados para facilitar su comprensión y diligenciamiento en el 2019.

Se diseñó el portador del bus de datos ético institucional y al cual se le denominó "La Valija Ética Viajera", el cual tuvo aprobación preliminar de parte del Gerente del Talento Humano para la obtención de cincuenta (60) baúles para ser distribuidos a todas las Delegaciones Departamentales, Registraduría del Distrito Capital y dependencias de la sede central. Se remitieron (10) requerimientos de cotizaciones económicas, los cuales fueron reiterados sin obtener respuesta alguna de los diferentes oferentes.

De acuerdo al mercado, se solicitaron ofertas a las siguientes instituciones:



REGISTRADURÍA  
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL

PROCESO

SISTEMA DE GESTIÓN  
Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL

CÓDIGO

SGFL01

FORMATO

INFORME

VERSIÓN

0

Aprobado: 16/11/2017

- ✓ Artesaníasry-2012
- ✓ Artesanías el Universo.
- ✓ Casona Artesanal.
- ✓ Contacto Toni & Tana.
- ✓ Mundo Artesanal.
- ✓ Arte S Láser.
- ✓ Sólo Maderas
- ✓ Maderas Mundo Artesanal
- ✓ Toni & Tana
- ✓ El punto de las Maderas

Cada Valija Ética Viajera contendrá los siguientes elementos a través de carpetas tipo archivo demarcadas con su contenido así:

- ✚ Anecdotario, que consiste en una especie de libro para el registro de las actividades realizadas en el tiempo.
  - ✚ Álbum de fotografías, con actividades de práctica éticas llevadas a cabo.
  - ✚ Rompecabezas de 35 piezas que referencias los valores de la entidad.
  - ✚ Poemario, de aquellas frases célebres de aplicación ética o de creatividad e inventiva de los servidores.
  - ✚ Dibujos de los niños y niñas hijos de los servidores de la entidad relacionados con las buenas prácticas en ética en la familia y en el trabajo.
  - ✚ Copia del código de ética y buenas prácticas de la entidad.
  - ✚ D.V.D. con algunas reflexiones éticas realizadas.
  - ✚ El diseño de estampilla que ganó el concurso conmemorativo a los 70 años de la entidad, así como el logo de ética.
- ✓ Atendiendo requerimiento de la Registraduria Delegada para el Registro Civil y la Identificación, se realizó durante el mes de julio, el taller denominado "**Cómo Lidiar Contigo**", la cual permitió contribuir a la divulgación y apropiación del valor del respeto y el compromiso, de tal manera de mejorar el ambiente laboral en las dependencias. A dicho taller asistieron 233 servidores de las (14) dependencias que conforman este Macroproceso.

Finalmente, el equipo de gestores participantes en la organización del taller, aplicó el formato de evaluación de eventos de capacitación, donde los valores promedio fueron de 4.9. De igual manera, la gran manifestación de los servidores beneficiados del taller fue el de efectuar más a menudo este tipo de actividades y realizar el monitoreo de cómo van la cosas con la influencia de lo aprendido.

- ✓ A partir de la propuesta presentada por el Jefe de la Oficina de Planeación, Dr. Cástulo Morales Payares, en la cual se invitó a los Gestores Éticos de Oficinas Centrales y Registraduría Distrital para participar en el proyecto de la construcción de círculos institucionales para la Gestión Ética-Humanización del servicio en la RNEC, ofrecido en convenio por la ESAP y dictado por Dr. Rodrigo

 <b>REGISTRADURÍA</b> NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	CÓDIGO	SGFL01
	FORMATO	INFORME	VERSIÓN	0

Aprobado: 15/11/2017

Tabares, los días 23, 25 y 31 de Julio de 2018, en horario de 7:00 a 13:00, en el salón del primer piso-Bunker o Idemia. De los 11 Gestores convocados asistieron 8.

Del taller se concluyó que no somos un grupo formalizado y reconocido dentro de la entidad en su manual de funciones y competencias, para lo cual es importante que la Alta Dirección haga una reingeniería de los comportamientos, planes y actividades, de cómo vamos como gestores, y se nos formalice y reconozca como grupo. Se le entregó un modelo de reglamento el cual en compañía de una de las gestoras el docente trabajará en el mismo. Es importante no solo tener un plan de trabajo, hay que también evaluarnos como gestores y no solo hacer el seguimiento a las delegaciones, ya que es un medio para fortalecernos, tener un enfoque diferencial de desarrollo progresivo y prestar un servicio humanizado, así como armonizar las normas formales e informales para obrar de manera articulada y constructiva.

- ✓ **Participación del equipo de trabajo de gestores éticos en el seminario: "Fortalecimiento Institucional y Desarrollo del Sistema de Gestión de la Calidad de la RNEC 2015-2019, Optimización de los Servicios en la RNEC: Calidad y Ética, celebrado los días 27, 28 y 29 de noviembre.**

Atendiendo invitación del Jefe de la Oficina de Planeación, el equipo de gestores de la sede central y de la Registraduría del distrito capital asistió al seminario con la participación de Delegados Departamentales, Registradores Especiales y demás servidores a nivel nacional con la exposición de los Roles del Delegados y del Registrador Municipal relacionados con la gestión ética. De otra parte se realizó una dinámica evidenciándose, lo fácil de pasar de un valor a un antivalor.

- ✓ **Intervención en la Registraduría Especial de Soacha-Cundinamarca el 5 de diciembre de 2018.**

A petición de una de las servidoras de esta Registraduría Especial, los Delegados Departamentales permitieron hacer la intervención, donde los gestores Juan Domingo Ochoa y Diana Estrada Daccach desarrollaron una actividad con el enfoque del taller "Como Lidiar Contigo".

La expectativa dejó en referencia que el grupo de trabajo cuenta con (9) servidores son con alto sentido de compromiso y que tienen claro los valores existentes a pesar de no haber participado en el taller de la pizza de los valores y del día del compromiso.

La actividad realizada permitió presentar obras relacionadas con el compromiso, el respeto y el trato hacia el otro. De otra parte, una vez presentado el video "El virus de la actitud", reconocieron que las actitudes allí proyectadas se presentan diariamente, afectando el trabajo, el ambiente laboral y la productividad.

- ✓ Para el nivel desconcentrado el número promedio de servidores que participaron de las actividades de práctica ética fue de **13.249** con **(282)** actividades realizadas.

 <b>REGISTRADURÍA</b> NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	CÓDIGO	SGFL01
	FORMATO	INFORME	VERSIÓN	0

Aprobado: 15/11/2017

### Actividad 3: Realizar la Encuesta de Percepción Ética.

- ✓ En reunión sostenida con el contratista Gerardo Duque Gutiérrez, servidor que apoya al Macroproceso Gestión del Talento Humano, se acordó presentar un plan de trabajo para la construcción y nueva estructura de la encuesta de percepción ética 2018. Es de anotar que dicho plan estará sujeto para ser aprobado en primera instancia por el Gerente del Talento Humano, de tal manera de no perder coherencia con las mediciones de las encuestas de percepción ya realizadas en las vigencias 2016-2017, por lo tanto, si los comparativos en cada uno de sus componentes se pueden articular, se procederá al cambio de la encuesta.
- ✓ Se presentaron temáticas relacionadas con el tema en particular, de tal manera que una vez culminadas las elecciones de presidente y vicepresidente de primera y segunda vuelta, se diera inicio al trabajo en pleno.
- ✓ Para la realización de la encuesta-2018, se determinó tener en cuenta la estructura que se venía adoptando respecto a la encuesta USAUID 2016-2017, modificándose tan sólo la palabra Plan de Desarrollo por Plan Estratégico en el componente 7 "Relaciones con la Comunidad" e inclusión del código de ética y buenas prácticas en el componente 9 "Construcción y Aplicación del Referente Ético".
- ✓ De otra parte la Coordinación de Salarios y Prestaciones, remitió la base de datos con el archivo plano de Excel correspondiente a la planta de activos de la Organización.
- ✓ Para garantizar que los datos que arrojara 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.

 <b>REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL</b>	<b>PROCESO</b>	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	<b>CÓDIGO</b>	SGFL01
	<b>FORMATO</b>	INFORME	<b>VERSIÓN</b>	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	

REACTIVOS 2018		No Sabe / No Responde	Total General	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
Número de Encuestas Realizadas				2.426	110	11	513	1.121
Item	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 públicas	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	84,82	84,15

REACTIVOS 2018		No Sabe / No Responde	Total General
Número de Encuestas Realizadas			
Item	Mejores porcentajes por Componentes		66,52%
1	Principios y valores éticos personales	25	94,49
2	Relaciones con otras entidades públicas	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



**REGISTRADURÍA  
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

**PROCESO**

**SISTEMA DE GESTIÓN  
Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL**

**CÓDIGO**

SGFL01

**FORMATO**

INFORME

**VERSIÓN**

0

Aprobado: 15/11/2017

REACTIVOS 2018		No Sabe / No Responde	Total General
Número de Encuestas Realizadas			
Item	Mejores porcentajes por Componentes		66,52%
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 públicas	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	84,00	84,66	-0,24
Promedio		74,24	81,87	81,16	

## Análisis General de la Encuesta

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 articulado de los mismos un factor de opacidad<sup>1</sup> 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.

<sup>1</sup> El 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.

 <b>REGISTRADURÍA</b> NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	CÓDIGO	SGFL01
	FORMATO	INFORME	VERSIÓN	0

Aprobado: 15/11/2017

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 (honestidad).

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.

**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

 <b>REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL</b>	PROCESO	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	CÓDIGO	SGFL01
	FORMATO	INFORME	VERSIÓN	0

Acrobado: 15/11/2017

No Sabe / No Responde	Calificación Obtenida	Vr. Esperado	Diferencia	No. de Pregunta	Categoría
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 públicas
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.

### Indicadores de la Encuesta

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%
<b>Promedio de Participación</b>		<b>1.558</b>	<b>868</b>	<b>2.426</b>	<b>64,23%</b>	<b>93</b>	<b>3,85%</b>

 <b>REGISTRADURÍA</b> NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	CÓDIGO	SGFL01
	FORMATO	INFORME	VERSIÓN	0

Aprobado: 15/11/2017

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.

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.

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%
<b>Total Servidores</b>			<b>2.426</b>	<b>66,52%</b>

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%
<b>Gran Total Servidores</b>	<b>3.715</b>	<b>2.426</b>	<b>100%</b>	<b>65,30%</b>

### 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

 <b>REGISTRADURÍA</b> NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	CÓDIGO	SGFL01
	FORMATO	INFORME	VERSIÓN	0

Aprobado: 15/11/2017

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.

#### **Actividad 4: Programar y efectuar el festival de valores al interior de la Entidad.**

Se realizó la gestión y contacto con el grupo de teatro, música y orquesta de los bachilleres de la policía nacional, entidad externa que contribuirá con el desarrollo del festival de valores al interior de la entidad, donde la esencia primordial es la de fortalecer y promover el aprendizaje de los valores en la RNEC, con el propósito de mejorar la convivencia y el desarrollo de las actividades laborales.

El pasado 22 de junio de 2018, el grupo de gestores se reunió en tal institución para establecer el plan de trabajo, el cual contará con la participación de los auxiliares bachilleres.

Se planteó el objetivo general de la actividad, donde la esencia primordial es la de fortalecer y promover el aprendizaje de los valores en la RNEC, con el propósito de mejorar la convivencia y el desarrollo de las actividades laborales.

La metodología a utilizar se encuentra debidamente argumentada en el documento denominado plan de trabajo festival de los valores, el cual se adjunta como evidencia y que será incorporado en la plataforma Share Point.

La ejecución de las actividades plasmadas en el plan de trabajo se realizará durante el quinto periodo de la vigencia con la participación de servidores de la sede central. Registraduría del Distrito Capital y de la Delegación de Cundinamarca

Se diseñó por parte de los gestores éticos de la sede central el diseño metodológico para el festival de valores, cuyo objetivo principal es el de promover el aprendizaje de los valores éticos en la RNEC, con el propósito de mejorar la convivencia y el desarrollo de las diferentes actividades laborales en la dependencias de la entidad. (Se adjunta como evidencia la metodología y el guion de trabajo).

 <b>REGISTRADURÍA</b> NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	CÓDIGO	SGFL01
	FORMATO	INFORME	VERSIÓN	0

Aprobado: 15/11/2017

Se socializó con el grupo de gestores las diferentes piezas gráficas para el festival y de igual manera se realizó la planeación de entrega de refrigerios y almuerzos para los policías bachilleres que asistirán al evento.

Se remitió comunicación al Comandante de la Estación de Policía de Tunjuelito-Bogotá, informando sobre el apoyo con el recurso humano del policía conformado con 25 policías bachilleres, para la realización del festival de valores, para la cual se adjuntó el diseño metodológico de la actividad, los guiones y el cronograma de trabajo.

Se realizó la campaña de expectativa en dirigida a todas las dependencias de la sede central, Delegación de Cundinamarca y Registraduría del Distrito Capital, por intermedio del correo institucional de "Compromiso Ético".

El equipo de Gestores Éticos de la RNEC, con el apoyo del grupo de cultura integrado por los Auxiliares Bachilleres de la Policía de Tunjuelito, llevó a cabo los días 6 y 7 de noviembre de 2018 en la Registraduría Distrital, Delegación Departamental de Cundinamarca y Oficinas Centrales el "Festival de los Valores", esto con el propósito de promover y fortalecer la importancia de los valores como parte del desarrollo laboral, personal, y en beneficio del cumplimiento de los objetivos y metas de la Entidad.

Así las cosas, se definió para cada uno de los valores un antivalor y con base en la ingeniería social realizada mediante la observación de comportamientos, actitudes y/o situaciones en las cuales los servidores públicos de la Entidad a través de su cotidianidad laboral colocan en riesgo el desarrollo de los valores de la Entidad, se construyeron 7 micro obras, las cuales fueron puestas en escena el 6 de noviembre de 2018 en la Registraduría del Distrito Capital y la Delegación Departamental de Cundinamarca.

Del mismo modo, luego de una campaña de expectativa en torno a los antivalores el 7 de noviembre de 2018 se realizó en el Nivel Central un carnaval de bienvenida ambientado por la papayera de la Policía de Tunjuelito, con la animación de payasos, sancos y el recibimiento de los gestores éticos, haciendo entrega de un sticker con la figura de los antivalores; posteriormente el grupo de teatro de la Policía acompañado por músicos, realizaron la representación de las micro obras en cada una de las dependencias del Nivel Central, en esta oportunidad los gestores llevaron a cabo para todos los servidores un espacio de reflexión, autoevaluación y sensibilización, sobre situaciones que hacen parte de la interacción con los compañeros de trabajo y con el entorno de la entidad.

Durante el desarrollo de la actividad se contó con la participación de los servidores, disposición ante la reflexión, recordación de los valores de la entidad, sensibilización frente a las prácticas y conductas inapropiadas que ponen en riesgo el desarrollo de los valores; este espacio permitió la expresión libre y espontánea, el diálogo, la observación crítica, el análisis de posibles soluciones ante una situación en la que se evidencia una falta de valores y como blindarse aplicando los valores en la vida cotidiana y en el desarrollo laboral.

En resumen, 720 servidores de la RNEC de la Sede Central (577), Registraduría del Distrito Capital (103) y Delegación de Cundinamarca (40), participaron en el Festival de Valores Éticos, con miras al Fortalecimiento Ético Institucional.

 <b>REGISTRADURÍA</b> NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	CÓDIGO	SGFL01
	FORMATO	INFORME	VERSIÓN	0

Aprobado: 15/11/2017

### Actividad 5: Realizar el Informe de la Gestión Ética y presentación de acciones de mejora.

Con la puesta en marcha de la plataforma de Microsoft "Share Point", y teniendo en cuenta que el Grupo de Gestores viene apoyando la estrategia "Cero Papel", a través del presente sistema de información, se visualizaron algunos cambios estructurales que permitiera a cada uno de los responsables en el nivel desconcentrado, incorporar la información para los periodos de la presente vigencia.

A través de la comunicación 0700-033285 del 2018/02/09, la Gerencia del Talento Humano solicitó a la Oficina de Planeación reformular las metas para la primera actividad del plan de acción, con la finalidad de apropiarse de una manera efectiva el código de ética a nivel nacional, formulando nuevas subactividades con el cambio de las metas porcentuales para cada bimestre, generando de esta forma una modificación en el plan general, donde se incluyó la solicitud de la elaboración electrónica e interactiva del documento y de una publicación amigable y sencilla tipo libro con 4.000 ejemplares del mismo, para ser distribuidos a nivel nacional.

Durante el periodo se presentaron 6 informes bimestrales y el presente informe semestral general de la gestión durante la vigencia.

- ✓ Se formuló el primer borrador del plan de acción-2019, el cual será presentado durante el I bimestre de 2019 ante el Comité de Ética para su aprobación.

#### 1.4.2. Análisis general de los indicadores de gestión ética

##### Indicadores de Eficacia

##### Cobertura de participación de los servidores a las actividades del Plan de Gestión Ética:

A nivel nacional para el marco general de actividades de práctica ética, 3.563 servidores promedio participaron en más de un evento de práctica ética.

Es importante anotar que las actividades de práctica ética corresponden a un escenario de desarrollo de carácter voluntario, razón por la cual se presenta el análisis donde la característica del indicador corresponde a un criterio de demanda, donde el cumplimiento corresponde al 99.96% con un rango de análisis bueno.

##### Indicadores de Eficiencia

##### Porcentaje de cumplimiento de las actividades del Plan de Gestión Ética en el periodo:

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

 <b>REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL</b>	PROCESO	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	CÓDIGO	SGFL01
	FORMATO	INFORME	VERSIÓN	0

Aprobado: 15/11/2017

Para lo corrido de la presente vigencia, se programaron 22 actividades macro dentro del plan de acción, ejecutándose el 100% de ellas y la realización de 419 subactividades de prácticas a nivel nacional (Talleres, dinámicas, charlas magistrales en práctica ética, etc.)

**Nota:** Se anexa reporte general estadístico, donde las evidencias se encuentran en el Share Point.

## Indicadores de Efectividad

### Porcentaje de servidores con percepción ética favorable:

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%
<b>Promedio de Participación</b>		<b>1.558</b>	<b>868</b>	<b>2.426</b>	<b>64,23%</b>	<b>93</b>	<b>3,85%</b>

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

 <b>REGISTRADURÍA</b> NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	<b>PROCESO</b>	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	<b>CÓDIGO</b>	SGFL01
	<b>FORMATO</b>	INFORME	<b>VERSIÓN</b>	0

Aprobado: 15/11/2017

relaciones que la Entidad establece con los diferentes sectores públicos con los que interactúa para el cumplimiento de sus fines misionales, por cuanto este conocimiento contribuye a disminuir los riesgos de corrupción y a fortalecer la Gestión Ética.

Así las cosas, en promedio el índice de opacidad presentó un porcentaje promedio de 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.

#### **Variación de Incidentes de Gestión Ética:**

Fuente: Oficina de Control Disciplinario-Informe de Incidentes de Gestión Ética

Las variables de medición tenidas en cuenta durante el I Semestre de 2018, correspondieron a quejas por cobro indebido (2), mal trato al colombiano (4), fraude electoral (20) y prestación del servicio (1). Ésta última variable hace referencia al desconcierto que manifiestan los usuarios por el mal trato en el servicio prestado. Total de incidentes del periodo (27).

Las variables de medición tenidas en cuenta durante el II Semestre de 2018, correspondieron a quejas por cobro indebido (9), mal trato al colombiano (5), fraude electoral (47) y prestación del servicio (11). Ésta última variable hace referencia al desconcierto que manifiestan los usuarios por el mal trato en el servicio prestado. Total de incidentes del periodo (72).

**Nota:** respecto a los anterior el mayor número de incidentes que corresponden a fraude electoral, tuvo incremento durante el segundo semestre teniendo en cuenta que la mayoría de las quejas presentadas se realizaron durante este segundo periodo de la anualidad, con base en las elecciones de Congreso, Presidente y Vicepresidente primera y segunda vuelta y la Consulta Popular Anticorrupción, el cual correspondió al escenario logístico de elecciones más grande realizado por la RNEC. De otra parte, estas quejas aludieron sobre el presunto fraude electoral por no haber podido ejercer el derecho al voto o por inconsistencias en la logística establecida por la RNEC para el desarrollo de los comicios electorales.

La RNEC a través de los planes de trabajo ético debe intensificar las intervenciones y sensibilizaciones a nivel nacional sobre todo en aquellos sitios con mayor número de incidencias en las cuales se incluyeron las variables anteriores tales como Oficinas Centrales (36), Santander (44), Registraduría del Distrito Capital (31), Huila (15), Norte de Santander (9), Antioquia (8), Nariño (6), Magdalena (5), Tolima (5), Caldas (5).

El análisis del indicador Variación de Incidentes de Gestión Ética:  $[(N^{\circ} \text{ de Incidentes de Gestión Ética del periodo actual}) - (N^{\circ} \text{ de Incidentes de Gestión Ética del periodo anterior}) / N^{\circ} \text{ de Incidentes de Gestión Ética del periodo anterior}] \times 100$ , muestra un incremento con respecto al I semestre de 2018 del 166,66%, es decir pasó de 27 a 72 incidentes, es por esto y de vital importancia continuar con las

 <b>REGISTRADURÍA</b> NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	CÓDIGO	SGFL01
	FORMATO	INFORME	VERSIÓN	0

Aprobado: 15/11/2017

mediciones correspondientes al número de incidentes de gestión ética, ya que con el monitoreo permanente, se formularán las acciones que permitan minimizar dichas variaciones. De igual forma continuar con el fortalecimiento de los valores y principios al interior de la Entidad.

- ✓ Con los recursos del Proyecto de Inversión "Capacitación, Inducción y Reinducción de los procesos misionales de la Registraduría a nivel nacional", se financió el seminario denominado "Formador de Formadores en ética del servidor público".

Al seminario asistieron 27 servidores incluidos los gestores de la sede central y de la Registraduría del Distrito Capital y servidores de algunas Registradurías Auxiliares de Bogotá.

El objetivo primordial del seminario fue el de construir reflexiones y estrategias para el desarrollo de un ejercicio de formación contextualizado y pertinente, en el área de ÉTICA APLICADA, en el que sea posible recrear el aprendizaje propio y favorecer el desarrollo otras personas en la entidad, mediante acciones pensadas, planeadas, estructuradas, con intencionalidad y con sentido.

En segundo lugar, se realizó un ejercicio práctico del código de ética y buen gobierno.

Se establecieron las pautas para el proceso de formación, donde es esencial la dimensión dialógica que la ética tiene desde su inicio como saber científico, el tetraedro didáctico, el tipo de competencias a desarrollar y algunos estilos de aprendizaje.

Prácticas de Formación Formadores en acción, comportamiento organizacional, aplicación de la ética en las organizaciones, desarrollo de diferentes prácticas de trabajo ético.

### Consolidado general ejecución plan de acción

A continuación se muestra el consolidado general de resultados del plan de acción-2018

ACTIVIDAD	PRODUCTO A OBTENER	META ANUAL	METAS VIGENCIA 2018												Acumulado Vigencia 2018			FECHA		
			Enero-Febrero		Marzo-Abril		Mayo-Junio		Julio-Agosto		Septiembre-Octubre		Noviembre-Diciembre					INICIO	FIN	
			P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	% de Ejecución			
1) Apropiar el Código de Ética y Buenas Prácticas, Integridad, Compromiso y Placenteros Éticos de los Directivos, los Servidores Públicos y Contratistas de la RNEC	Documento	1	20%	20%	0%	0%	0%	0%	25%	25%	0%	0%	55%	25%	100,00%	70,10%	70%	02/02/18	31/12/2018	
2) Desarrollar actividades de Práctico Ético en el Trabajo	Actividades de prácticas Ética	100%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	25%	25%	25%	25%	33%	15%	100,00%	77,01%	77%	02/01/2018	31/12/2018	
3) Realizar Encuesta de Percepción Ética	Encuesta	100%	0%	0%	0%	0%	0%	5%	5%	5%	5%	35%	35%	50%	50%	100,00%	100,00%	100%	01/05/2018	31/10/2018
4) Programar y ejecutar el Festival de valores al interior de la Entidad	Festival de valores	100%	0%	0%	0%	0%	0%	30%	30%	20%	20%	50%	50%	100,00%	100,00%	100,00%	01/07/2018	30/10/2018		
5) Redactar el Informe de la Gestión Ética y presentación de acciones de mejora	Informe gestión ética	100%	10%	10%	10%	10%	20%	20%	10%	10%	20%	15%	30%	30%	100,00%	95,00%	95%	02/01/2018	30/10/2018	
<b>Totales</b>															100,00%	88,40%	88,40%			

Es importante tener en cuenta que las actividades 1, 2 y 5 no se cumplieron al 100%, ya que dentro de las subactividades fue necesario reprogramar los cronogramas de ejecución para la vigencia 2019,

 <b>REGISTRADURÍA</b> NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	<b>PROCESO</b>	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	<b>CÓDIGO</b>	SGFL01
	<b>FORMATO</b>	INFORME	<b>VERSIÓN</b>	0

Aprobado: 15/11/2017

pero no fueron reportados a la Oficina de Planeación para la modificación del plan de acción correspondiente.

Dentro de las subactividades a realizar en la vigencia 2019, se encuentran la elaboración de la publicación de bolsillo del código de ética y buenas prácticas, realización del Ethoscopio ético, compra de materiales para la construcción de la valija ética viajera y la celebración del día después del "Compromiso", las cuales dependían de factores externos ajenos a la gestión del equipo de gestores éticos, pues se requería de la participación de la Oficina de Comunicaciones y Prensa y de las ofertas económicas para la elaboración de la valija ética viajera, las cuales no se recibieron.

#### **1.5. REALIZAR LAS GESTIONES PERTINENTES CON LAS ENTIDADES QUE APOYEN EL PROCESO DE MEDICIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL PARA IDENTIFICAR EL TIPO DE CULTURA ACTUAL DE LA ENTIDAD Y ESTABLECER EL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN Y SELECCIONAR LAS VARIABLES A EVALUAR.**

A través del contrato de bienestar social suscrito con la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR, se realizó la medición y diagnóstico del clima organizacional en la Registraduría Nacional del Estado Civil, tanto en la Sede Central, Registraduría Distrital como en las treinta y dos (32) Delegaciones Departamentales.

#### **Antecedentes.**

La aplicación de la Encuesta de Clima Organizacional se efectuó a 2.076 servidores a nivel nacional, dicha medición fue realizada por la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR y la Gerencia del Talento Humano, en el marco del Contrato No. 051 de 2018. Con un incremento de favorabilidad frente a la misma encuesta realizada en el año 2016.

Se evidenció, que durante el año 2018 hubo un incremento de satisfacción en la medición del clima organizacional, según las variables evaluadas en la encuesta con respecto al año 2016 sin embargo, es de anotar que la variable Medio Ambiente Físico, tuvo una disminución de 4 puntos durante este año.

Se concluyó, que existe un nivel alto de aceptación en cuanto a claridad de procedimientos y procesos organizacionales, favoreciendo el bienestar de los servidores, habilidades gerenciales, comunicación, trabajo en equipo, conocimientos individuales y compromiso institucional.

Según los resultados obtenidos, no sería necesario una intervención inmediata, sin embargo, se deben aplicar procesos para mantener y mejorar los resultados, primordialmente en las dimensiones con menor puntuación.

Se puede también concluir en este estudio, que las personas se encuentran más interesadas en el mejoramiento y satisfacción del bienestar de la Entidad, razón por la cual el proceso de aplicación



REGISTRADURÍA  
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL

PROCESO

SISTEMA DE GESTIÓN  
Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL

CÓDIGO

SGFL01

FORMATO

INFORME

VERSIÓN

0

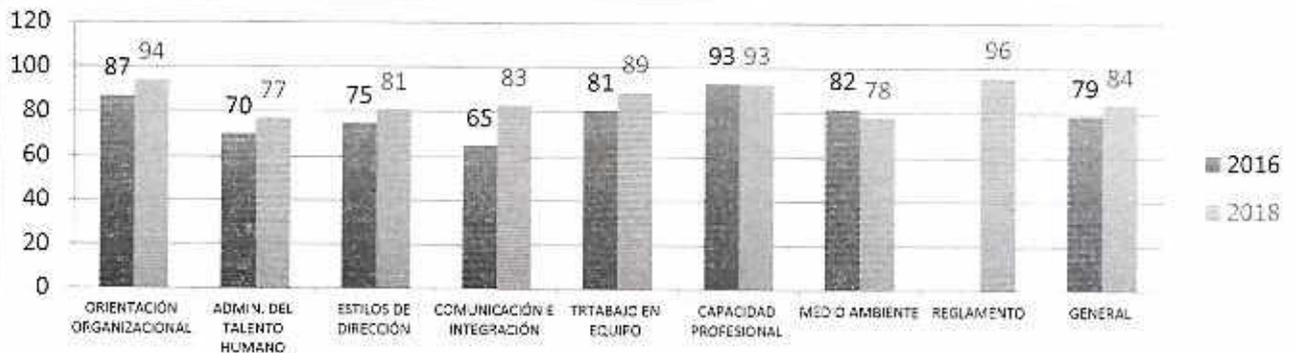
Aprobado 15/11/2017

fluyó de manera rápida y permitió que se incrementara el número de servidores que respondieron la encuesta.

A continuación, se muestran los resultados obtenidos en la encuesta de Clima Organizacional realizado.

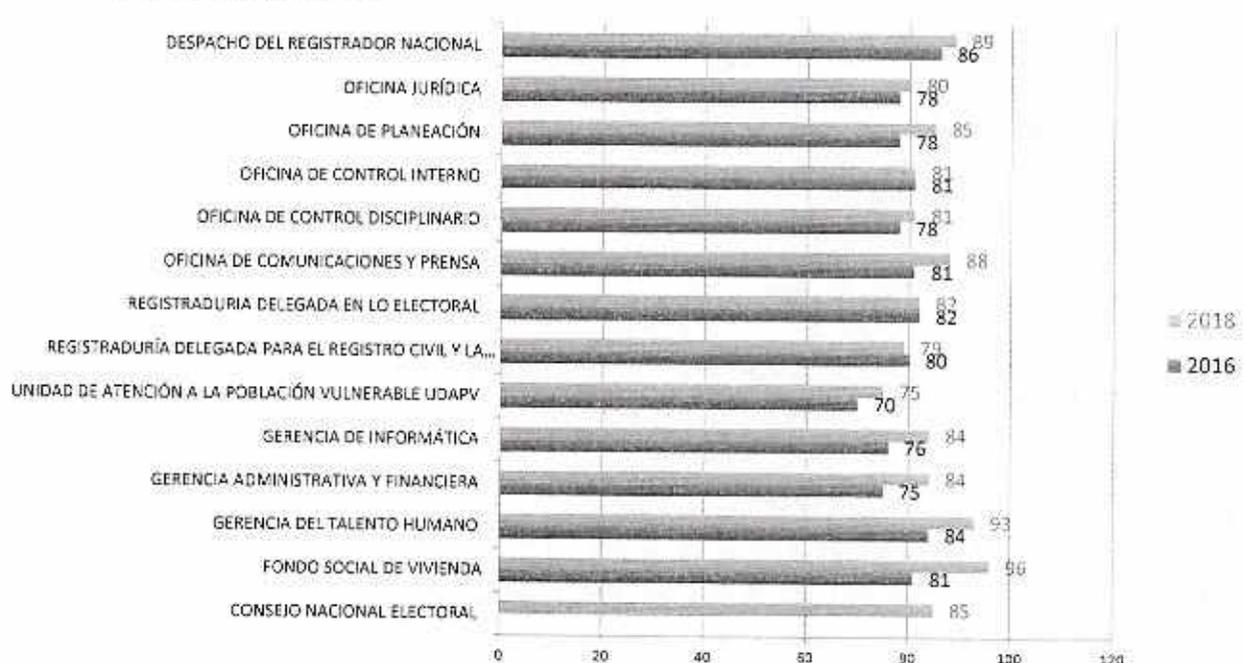
- a. Consolidado General comparativo 2016-2018.
- b. Nivel Central Comparativo 2016-2018.
- c. Registraduría Distrital Comparativo 2016-2018.
- d. Nivel Desconcentrado Comparativo 2016-2018.

Cuadro 7. Consolidado General Comparativo 2016-2018



Fuente: Informe de Evaluación Clima Organizacional Compensar.

Cuadro 8. Nivel Central Comparativo 2016-2018



Fuente: Informe de Evaluación Clima Organizacional Compensar.



REGISTRADURÍA  
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL

PROCESO

SISTEMA DE GESTIÓN  
Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL

CÓDIGO

SGFL01

FORMATO

INFORME

VERSIÓN

0

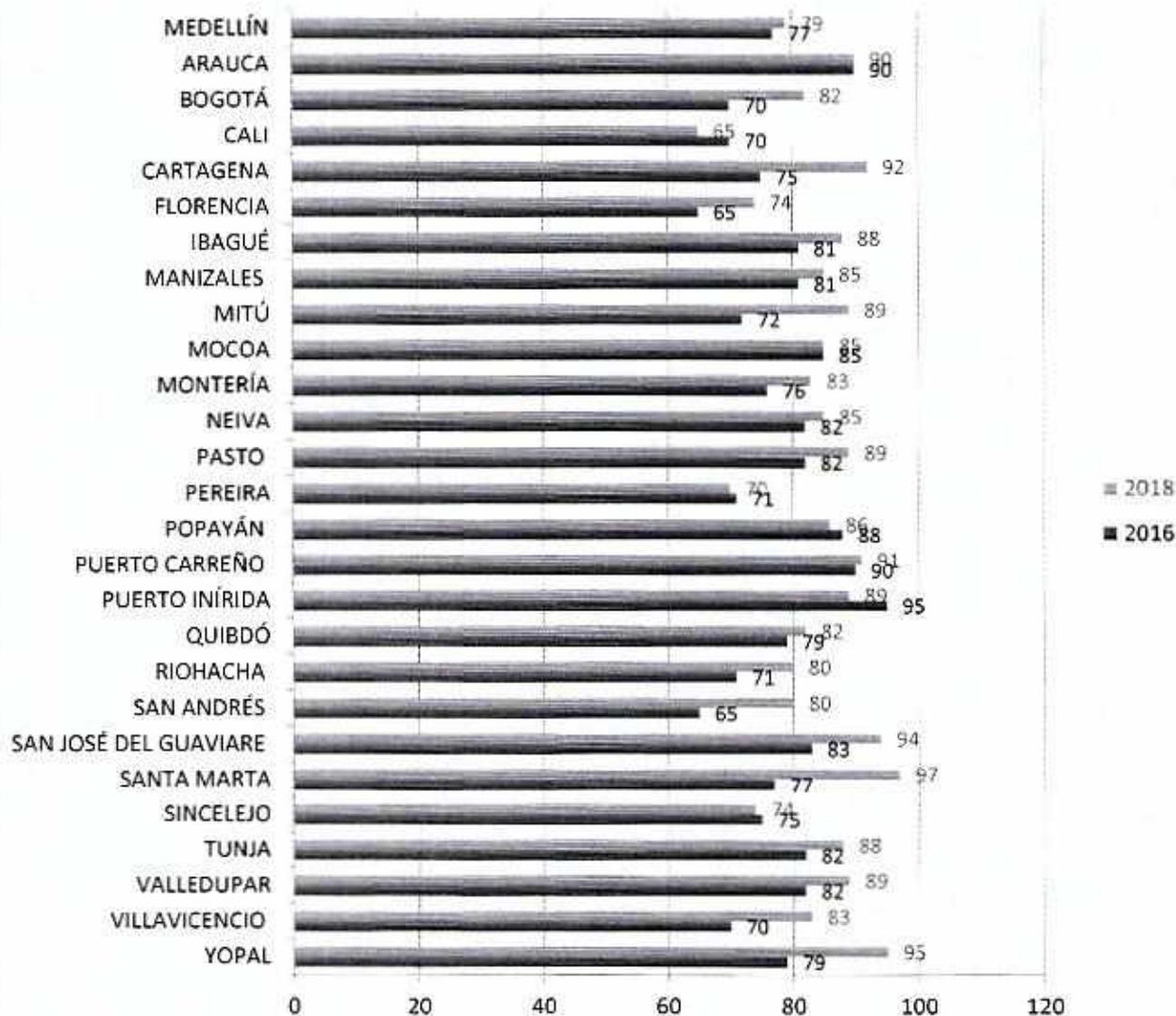
Aprobado: 15/11/2017

Cuadro 9. Registraduría Distrital Comparativo 2016-2018



Fuente: Informe de Evaluación Clima Organizacional Compensar.

Cuadro 10 Nivel Desconcentrado Comparativo 2016-2018



Fuente: Informe de Evaluación Clima Organizacional Compensar.

 <b>REGISTRADURÍA</b> NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	CÓDIGO	SGFL01
	FORMATO	INFORME	VERSIÓN	0

Aprobado: 16/11/2017

## 1.6. ANÁLISIS DEL INDICADOR DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TODA LA VIGENCIA

Nombre del Indicador: Fortalecimiento Institucional

Formula:  $(\sum \text{de las actividades realizadas} / \sum \text{de las actividades programadas}) \times 100$

Cumplimiento %: 24.69% del periodo, con la ejecución total de 477 actividades de 483 programadas.

Rango de aceptación: Bueno.

Análisis de acuerdo a los rangos: Teniendo en cuenta el porcentaje de los pesos asignados en la formulación para cada una de las actividades y de acuerdo a la ejecución durante el acumulado de todo el periodo, el valor de aceptación es mayor a 17, generando de esta forma un rango de análisis bueno.

Nota: los valores correspondientes se presentan en el formato PGFT18 adjunto.

## 2. ANÁLISIS DE RECURSOS

### 2.1. Financieros

Cuadro 22. Distribución de recursos para el Plan

No.	Estrategias para alcanzar el Objetivo	Peso	Normal Funcionamiento	Proyecto de Inversión	Gran Total de Recursos
1	Desarrollar las actividades formuladas en el Programa de Bienestar Social, para promover la calidad de vida y afianzar el desempeño laboral.	10,50%	1.674.445.128		1.674.445.128
2	Desarrollar las actividades formuladas en el Plan Institucional de Formación y Capacitación, Inducción, Reinducción y la Ejecución del Proyecto de Inversión, para fortalecer las capacidades, conocimientos, destrezas, habilidades y competencias fundamentales.	9,50%		1.486.800.000	1.486.800.000
3	Desarrollar las actividades formuladas para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-SG-SST.	3,00%	223.534.896		223.534.896
4	Impulsar el programa de gestión ética a través del Comité y los Gestores Éticos.	1,00%		13.200.000	13.200.000
5	Realizar las gestiones pertinentes con las entidades que apoyen el proceso de medición de la cultura organizacional para identificar el tipo de cultura actual de la Entidad y establecer el instrumento de medición y seleccionar las variables a evaluar e iniciar las acciones de intervención y mejora en las áreas que lo requieran. ****	1,00%			0
<b>Total de Recursos para cumplir con el Objetivo</b>		<b>25,00%</b>	<b>1.897.980.024</b>	<b>1.500.000.000</b>	<b>3.397.980.024,00</b>

Fuente: Distribución recursos Macro proceso-GTH

Cuadro 23. Distribución presupuesto Bienestar Social.

Ítem	Valor del Contrato	Valor Ejecutado
Bienestar Nivel Central	\$891.082.146	\$807.786.378
Bienestar Delegaciones	\$407.465.502	\$406.619.572
Beneficio Educativo servidores	\$100.000.000	\$65.449.943
Beneficio Educativo hijos de servidores	\$194.000.000	\$188.350.039
Dotación	\$81.897.480	\$79.297.560
<b>Total</b>	<b>\$1.674.445.128</b>	<b>\$1.547.503.492</b>

Fuente: Distribución recursos Macro proceso-GTH

 <b>REGISTRADURÍA</b> NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	<b>PROCESO</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>SGFL01</b>
	<b>FORMATO</b>	<b>INFORME</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>0</b>

Aprobado: 15/11/2017

**Cuadro 24.** Distribución del presupuesto SGSST

Ítem	Presupuesto	Ejecutado
Área Protegida – sedes en la ciudad de Bogotá	\$28.875.000	\$28.875.000
Botiquines Registradurías Municipales	\$40.000.000	\$37.238.198,40
Dotación Botiquines	\$78.000.000	\$77.958.163
Evaluaciones Médico Ocupacionales	\$51.659.896	\$51.659.896
Señalización de Emergencias y de Seguridad Industrial Sede Central	\$25.000.000	\$24.670.092
<b>Total</b>	<b>\$223.534.896</b>	<b>\$220.401.349</b>

Fuente: Distribución recursos GTH

**Nota:** Para el Torneo Deportivo Nacional, el valor correspondiente se encuentra incluido dentro del presupuesto de Bienestar Nivel Central, el cual corresponde a un valor ejecutado de \$220.134.341.

## 2.2. Resumen de la Ejecución de los Recursos.

No.	Estrategias para alcanzar el Objetivo # 5	Normal Funcionamiento		Proyecto de Inversión		Gran Total de Recursos	
		Apropiación	Ejecución	Apropiación	Ejecución	Apropiación	Ejecución
1	Desarrollar las actividades formuladas en el Programa de Bienestar Social, para promover la calidad de vida y afianzar el desempeño laboral.	1.674.445.128,00	1.547.503.492,00	0,00	0,00	1.674.445.128,00	1.547.503.492,00
2	Desarrollar las actividades formuladas en el Plan Institucional de Formación y Capacitación, inducción, Reinducción y la Ejecución del Proyecto de Inversión, para fortalecer las capacidades, conocimientos, destrezas, habilidades y competencias fundamentales.	0,00	0,00	1.486.800.000,00	1.222.165.397,00	1.486.800.000,00	1.222.165.397,00
3	Desarrollar las actividades formuladas para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-SG-SST.	223.534.896,00	220.401.349,00	0,00	0,00	223.534.896,00	220.401.349,00
4	Impulsar el programa de gestión ética a través del Comité y los Gestores Éticos.	0,00	0,00	13.200.000,00	13.200.000,00	13.200.000,00	13.200.000,00
5	Realizar las gestiones pertinentes con las entidades que apoyen el proceso de medición de la cultura organizacional para identificar el tipo de cultura actual de la Entidad y establecer el instrumento de medición y seleccionar las variables a evaluar e iniciar las acciones de intervención y mejora en las áreas que lo requieran.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Total de Recursos-2018</b>		<b>1.897.980.024,00</b>	<b>1.767.904.841,00</b>	<b>1.500.000.000,00</b>	<b>1.235.365.397,00</b>	<b>3.397.980.024,00</b>	<b>3.003.270.238,00</b>

**% Ejecución: 88,38%**

 <b>REGISTRADURÍA</b> NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	CÓDIGO	SGFL01
	FORMATO	INFORME	VERSIÓN	0

Aprobado: 15/11/2017

### 3. TALENTO HUMANO

Teniendo en cuenta que el talento humano es lo más valioso de la Entidad, a nivel nacional todos los servidores de la Registraduría Nacional, intervinieron en la ejecución de las actividades siendo partícipes en algunas de ellas como capacitadores en temas misionales y en un alto porcentaje como beneficiarios del 100% de la programación.

### 4. TECNOLÓGICOS: N/A

### 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### Programa de Bienestar Social

- ✓ Es importante resaltar que los logros alcanzados en el desarrollo de las actividades del Programa de Bienestar Social, se evidenciaron con la ejecución de las olimpiadas nacionales donde hubo una participación de servidores del Nivel Desconcentrado (Caquetá, Casanare, Cesar, Risaralda, Cauca, Atlántico, Norte de Santander, Sede Central, Putumayo, Antioquia y Boyacá). La realización del Seminario de Prepensionados en el Centro Vacacional de Lago sol con participación de un servidor por cada una de las Delegaciones Departamentales, Sede Central y Registraduría Distrital. Así mismo se realizó la actividad de reconocimiento para servidores públicos del Nivel Desconcentrado "Mejor Servidor", en cada una de las Delegaciones Departamentales y Registraduría Distrital se efectuó una votación para elegir a los mismos.
- ✓ Para el programa de Bienestar Social, de igual manera se cumplieron todas las actividades programadas, reflejándose en la ejecución de del objetivo estratégico con un cumplimiento del 100%.

#### Plan Institucional de Formación y Capacitación

- ✓ Teniendo en cuenta los objetivos establecidos en el PIFC, se programó una serie de capacitaciones con el fin de fortalecer y desarrollar habilidades y competencias en los servidores de la RNEC, contribuyendo así al mejoramiento del desempeño laboral, con capacitaciones sin costo en temas de Lenguaje Claro y Contratación Estatal. A su vez, se efectuó el curso de inducción en el que se introdujo al servidor en la cultura organizacional de la Entidad, objetivos estratégicos, sistema integrado de gestión, entre otros.
- ✓ Adicional a lo anterior y teniendo en cuenta que la RNEC realizó durante el mes de agosto la operación logística y el desarrollo de las elecciones nacionales de la "consulta popular anticorrupción", no fue posible llevar a cabo 3 actividades de capacitación programadas con el Sena (redacción de documentos empresariales, atención al cliente y etiqueta y protocolo empresarial).
- ✓ Durante el 2018 algunas Delegaciones Departamentales, no reportaron actividades de capacitación durante el año como es el caso de Bolívar, Cundinamarca, Magdalena, Meta, San Andrés, Sucre, Valle, Vaupés.

 <b>REGISTRADURÍA</b> NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	CÓDIGO	SGFL01
	FORMATO	INFORME	VERSIÓN	0

Aprobado: 15/11/2017

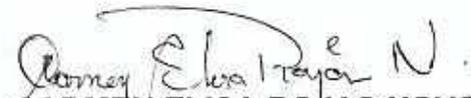
- ✓ Es importante tener en cuenta que la Coordinación de Desarrollo Integral solicitará a las Delegaciones que no reportaron actividades de capacitación durante el II semestre del 2018, la justificación respectiva y la presentación de las acciones de mejora ante la Oficina de Control Interno.
- ✓ Cabe anotar, que las actividades programadas en el objetivo estratégico fueron cumplidas al 100% de acuerdo a las directrices impartidas desde la Sede Central.

### Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-SGSST

- ✓ En atención a la política del SGSST, el aumento del desarrollo de buenas prácticas de Seguridad y Salud en el Trabajo, ha conllevado a minimizar riesgos y mantener un monitoreo y control para evitar la materialización de los riesgos institucionales, como es el caso de la concientización sobre el reporte y solución a las condiciones inseguras que se presentan en las diferentes dependencias de la RNEC.
- ✓ Las Delegaciones departamentales implementaron actividades del Plan avanzado del SGSST, continuando con el cumplimiento de los requisitos esenciales de la Resolución 1111.
- ✓ Se cumplieron todas las actividades formuladas dentro del Plan de Acción Institucional, lo que conllevó al cumplimiento del 100% de las actividades programadas en el objetivo estratégico.

### Plan de Acción de Gestión Ética

- ✓ Fortalecer el liderazgo y protagonismo de la "Alta Gerencia" y el equipo directivo, 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.
- ✓ Continuar con las actividades de práctica ética en el trabajo, de tal manera que se sigan reforzando los valores establecidos en el plan estratégico.
- ✓ Replicar las "Buenas Prácticas de Trabajo Ético", con base en experiencias documentadas y presentadas por los servidores a nivel nacional.
- ✓ Continuar con el fortalecimiento de la *Cultura del Buen Trato es Mi Trato*, ya que es considerada uno de los eslabones de integración para consolidar un proceso eficaz y eficiente al interior de la Entidad y que se manifiesta en la prestación del servicio y atención al colombiano con altos estándares de calidad.

  
**CARMEN ELISA ROJAS NOVOA**  
 Gerente del Talento Humano (EF)

Elaboró: Tatiana Gómez Staff-Coordinadora de Desarrollo Integral / Ing. Nelson Alfonso Campo Valencia

  
 Nelson Alfonso Campo Valencia

**PROCESO:** FORMACIÓN DE LA FORTALEZA INSTITUCIONAL  
**PROGRAMA:** FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN PÚBLICA  
**PROYECTO:** FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN PÚBLICA

**Objetivo Estratégico No. 1:** Fortalecer la gestión del desarrollo educativo, mejorando la calidad y eficiencia de los servicios de la educación a través de la planeación, programación y ejecución en el Sector de Talento Humano.  
**Objetivo Operativo para la vigencia 2018:** 20%

**Indicadores del Objetivo:** Fideicomisos de Fortalecimiento de Talento Humano  
**Indicadores del Proyecto:** Importe de Fideicomisos

No.	DESCRIPCIÓN	Impacto en la actividad	Porcentaje de ejecución			Miles de pesos			S.T. de la Actividad	Cuentas de destino	Monto asignado y ejecutado	COMENTARIOS DE EJECUCIÓN DE RESULTADOS
			Plan	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	%				
1	Desarrollar los contenidos temáticos en el Programa de Gestión del Talento Humano para promover la calidad de vida y educar a la ciudadanía sobre los derechos y el respeto a la dignidad humana.	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	\$3,397,860.024	Dicho presupuesto fue distribuido de la siguiente manera: - Fideicomiso de Fortalecimiento de Talento Humano: \$3,397,860.024 - Fideicomiso de Fortalecimiento de Talento Humano: \$3,397,860.024 - Fideicomiso de Fortalecimiento de Talento Humano: \$3,397,860.024 - Fideicomiso de Fortalecimiento de Talento Humano: \$3,397,860.024	
2	Desarrollar los contenidos temáticos en el Programa de Formación y Capacitación Docente, Promoción y Mejoramiento del Profesorado, para mejorar la calidad de vida y educar a la ciudadanía sobre los derechos y el respeto a la dignidad humana.	93%	12%	134%	100%	100%	100%	100%	100%	\$1,101,532.564	Dicho presupuesto fue distribuido en: - Asignación de Talento Humano: \$1,101,532.564 - Asignación de Talento Humano: \$1,101,532.564 - Asignación de Talento Humano: \$1,101,532.564	
3	Desarrollar los contenidos temáticos en el Programa de Gestión del Talento Humano para promover la calidad de vida y educar a la ciudadanía sobre los derechos y el respeto a la dignidad humana.	30%	1%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	\$1,194,825.936	Dicho presupuesto fue distribuido en: - Asignación de Talento Humano: \$1,194,825.936 - Asignación de Talento Humano: \$1,194,825.936 - Asignación de Talento Humano: \$1,194,825.936	
4	Desarrollar los contenidos temáticos en el Programa de Gestión del Talento Humano para promover la calidad de vida y educar a la ciudadanía sobre los derechos y el respeto a la dignidad humana.	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	\$1,100,000.000	Dicho presupuesto fue distribuido en: - Asignación de Talento Humano: \$1,100,000.000 - Asignación de Talento Humano: \$1,100,000.000 - Asignación de Talento Humano: \$1,100,000.000	

**RESPONSABLE:** CARMEN ELISA ROSAS NOVOA  
**CARGO:** GERENTE DEL TALENTO HUMANO (GT)  
**FECHA:** 20/10/2018

**Elaboró:** Ing. Nelson Alfonso Campo Vazquez  
**Revisó y Aprobó:** Dra. Carmen Elisa Rosas Novoa  
**Función:** Gerente del Talento Humano (GT)





