



**REGISTRADURÍA
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

**INFORME EJECUTIVO
I Semestre de 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., Julio 13 de 2018

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
ASPECTOS GENERALES	3
LOGROS DEL OBJETIVO	3
1 CUMPLIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES	3
1.1 DESARROLLAR LAS ACTIVIDADES FORMULADAS EN EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, PARA PROMOVER LA CALIDAD DE VIDA Y AFIANZAR EL DESEMPEÑO LABORAL	4
1.1.1 Análisis Indicadores Programa de Bienestar	6
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, HABILIDADES Y COMPETENCIAS FUNDAMENTALES.	8
1.2.1 Curso de Inducción	9
1.2.2 Proyecto de Inversión	11
1.2.3 Actividad Especial	13
1.2.4 Análisis de los Indicadores del PIFC	13
1.3 DESARROLLAR LAS ACTIVIDADES FORMULADAS PARA EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO-SG-SST.	13
1.3.1 Medicina Preventiva y del Trabajo	14
1.3.2 Higiene y Seguridad Industrial	16
1.3.3 Actividades realizadas desde el Nivel Central con injerencia en el Nivel Desconcentrado.	17
1.3.4 Análisis Indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo- SGSST	17
1.4 IMPULSAR EL PROGRAMA DE GESTIÓN ÉTICA A TRAVÉS DEL COMITÉ Y LOS GESTORES ÉTICOS.	20
1.4.1 Actividades ejecutadas	22
1.4.2 Análisis general de los indicadores de cumplimiento de gestión ética	25
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	26
1.6 ANÁLISIS DEL INDICADOR DEL PLAN ESTRATÉGICO	27
2 ANÁLISIS DE RECURSOS	27
2.1 Financieros	27
2.2 Resumen de la Ejecución de los Recursos	29
3 TALENTO HUMANO	29
4 TECNOLÓGICOS	30
5 CONCLUSIONES	30
Anexos	32

ASPECTOS GENERALES

LOGROS DEL OBJETIVO

La Gerencia del Talento Humano cumplió al corte del 30 de junio de 2018, con todas las actividades formuladas para alcanzar el objetivo estratégico No. 5 planteado y teniendo en cuenta 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 evidencian los resultados obtenidos con la medición de los indicadores de cumplimiento y satisfacción presentados con el desarrollo de los planes, programas y proyectos de parte de las dependencias que intervienen en la presente ejecución.

La Coordinación de Desarrollo Integral del Talento Humano de la Gerencia del Talento Humano, se encarga del diseño, elaboración y ejecución del Programa de Bienestar Social, del Plan Institucional de Formación y Capacitación – PIFC y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST.

1. CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES Y METAS

Actividades formuladas para el I semestre de 2018

Cuadro 1. Programación General Objetivo Estratégico

No.	DESCRIPCIÓN	Responsable de la actividad	Peso	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%	0,5%	0,50%	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%	1,5%	1,50%	100%
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%	1,0%	1,00%	100%
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%	0,25%	0,25%	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 la áreas que lo requieran.	Gerente del Talento Humano / Coordinación de Desarrollo Integral	1,0%	0,25%	0,25%	100%
			25,0%	3,50%	3,50%	100,00%

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

 REGISTRADURÍA 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	890
Novedades correspondientes a la Caja, afiliación a Servicios y Subsidio Familiar de los Beneficiarios de los servidores	144
Entrega de Tarjetas Compensar	102
Exoneraciones de pago de Documentos de identidad para servidores	222

Fuente: Estadísticas Programa de Bienestar Social

Desarrollo del Programa de Bienestar Social en la Sede Central

A. Eventos especiales: Celebración día de la mujer, día del hombre, día de la secretaria, actividades que se ejecutaron a través del rubro de promoción social asignado por la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR.

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

Aprobado: 15/11/2017

- B.** Se Solicitó cotización a las Cajas de Compensación Familiar Compensar, Cafam y Colsubsidio con el fin de adelantar el Estudio de Mercado que permita el desarrollo del Programa de Bienestar Social – 2018 de la Sede Central, Registraduría Distrital, Delegación de Cundinamarca y Consejo Nacional Electoral. A través de este se realizarán las siguientes actividades: Olimpiadas Deportivas Nacionales 2018, dirigidas a 162 servidores a nivel nacional, Torneo Deportivo interno dirigido a 456 servidores de la Sede Central, Registraduría Distrital, Delegación de Cundinamarca y Consejo Nacional Electoral, Medición del Clima Laboral para 2000 servidores a nivel nacional, Día de la Familia para 300 participantes entre servidores y su grupo familiar, Prepensionados para 45 servidores próximos a pensionarse a nivel nacional, Vacaciones Recreativas para 180 niños entre los 5 y 13 años, Años de Servicio y Día de la Registraduría dirigida a 1.500 servidores de la Sede Central, Registraduría Distrital y Delegación de Cundinamarca.
- C.** Beneficio educativo: A través de la Resolución No. 3424 del 03 de abril de 2017 se estableció el procedimiento para el reconocimiento y pago del beneficio educativo de los servidores en la modalidad de pregrado y posgrado; para el primer semestre de 2018, se beneficiaron veinticinco (25) servidores.
- D.** Dotación: Se suscribió para el efecto el contrato No. 036 del 8 de junio de 2018 entre la Registraduría Nacional del Estado Civil y Sodexo Servicios de Beneficios e Incentivos Colombia, por valor de ochenta y un millones ochocientos noventa y siete mil cuatrocientos ochenta pesos m/cte. (\$81'897.480) incluido IVA; así, se realizará la primera (1ª) entrega de bonos redimibles en vestido y calzado de labor por valor de cuatrocientos mil pesos (\$400.000), para 59 servidores a nivel nacional que cumplieron con los requisitos establecidos en la Resolución No. 5070 de 2000.

El siguiente cuadro muestra el resumen estadístico de actividades y servidores beneficiados del programa.

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

Cantidad de actividades programadas	5
Cantidad actividades realizadas	5
Cantidad actividades realizadas (Sin utilización de recursos económicos)	0
Cantidad de servidores beneficiados	*2.503

Fuente: Estadísticas Programa de Bienestar Social

Nota: * El número de participantes corresponde al total de servidores inscritos en las actividades realizadas durante el primer semestre de 2018, contando como beneficiarios a aquellos servidores a nivel nacional, que participaron en más de un evento de bienestar y a quienes se les reconoció beneficio educativo servidores modalidad pregrado y posgrado y quienes poseen el derecho a dotación del primer cuatrimestre.

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

Aprobado: 15/11/2017

1.1.1. Análisis Indicadores Programa de Bienestar

Nombre del Indicador: Cumplimiento del Programa Bienestar Social

Se programaron 5 actividades para el primer semestre de 2018 y se ejecutaron 5, lo que indica que su ejecución fue de un 100%.

Nombre del Indicador: Participación del Programa de Bienestar Social

El nivel de participación fue del 100%, ya que participaron 2.503 servidores. De acuerdo con el seguimiento de ejecución al plan estratégico y articulado al plan de acción, las actividades desarrolladas y formuladas para el Programa de Bienestar Social, correspondió al 0.5%.

Comparativo de Actividades 2017- II y 2018 -I

En el cuadro 3, se muestra el comparativo de actividades entre las actividades del II semestre de 2017 y I Semestre de 2018.

Cuadro 4. Comparativo de actividades ejecutadas 2017-II / 2018-I

2017-II		2018-I	
ACTIVIDADES	No. Participantes	ACTIVIDADES	No. Participantes
Afiliaciones Caja de Compensación Familiar	1.930	Afiliaciones Caja de Compensación Familiar	890
Día de la Mujer	562	Día de la Mujer	1.271
Sede Central		Sede Central	
Distrito, Cundinamarca y CNE		Distrito, Cundinamarca y CNE	
Día del Hombre Sede	567	Día del Hombre Sede	1.049
Central Distrito, Cundinamarca y CNE		Central Distrito, Cundinamarca y CNE	
Día de la Secretaria	152	Día de la Secretaria	155
Sede Central		Sede Central	
Distrito, Cundinamarca y CNE		Distrito, Cundinamarca y CNE	
Beneficio Educativo	360	Beneficio Educativo	25
Dotación a nivel nacional	179	Dotación a nivel nacional	44
		Sede Central, C.N.E, Distrito y Cundinamarca	15

Fuente: Estadísticas Programa de Bienestar Social

Desarrollo del Programa de Bienestar Social en el Nivel Desconcentrado

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. En la citada



**REGISTRADURÍA
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

PROCESO

SISTEMA DE GESTIÓN
Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL

CÓDIGO

SGFL01

FORMATO

INFORME

VERSIÓN

0

Aprobado: 15/11/2017

circular se establecieron los lineamientos frente a las actividades a desarrollar en el Programa de Bienestar Social en el Nivel Desconcentrado.

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
AMAZONAS	12	\$4.000.000
ANTIOQUIA	298	\$48.000.000
ARAUCA	25	\$6.000.000
ATLANTICO	109	\$18.100.000
BOLIVAR	130	\$21.200.000
BOYACA	163	\$24.800.000
CALDAS	81	\$13.400.000
CAQUETA	34	\$7.200.000
CASANARE	34	\$7.200.000
CAUCA	90	\$14.900.000
CESAR	65	\$10.800.000
CHOCO	54	\$9.200.000
CORDOBA	89	\$14.800.000
GUAINIA	11	\$4.000.000
GUAJIRA	41	\$8.000.000
GUAVIARE	14	\$4.035.502
HUILA	72	\$12.000.000
MAGDALENA	82	\$13.600.000
META	67	\$11.100.000
NARIÑO	113	\$18.800.000
NORTE DE SANTANDER	90	\$14.900.000
PUTUMAYO	31	\$6.800.000
QUINDIO	41	\$8.000.000
RISARALDA	64	\$10.600.000
SAN ANDRES	12	\$4.000.000
SANTANDER	164	\$25.000.000
SUCRE	61	\$10.100.000
TOLIMA	96	\$15.900.000
VALLE	210	\$33.000.000
VAUPES	12	\$4.000.000
VICHADA	14	\$4.030.000
Totales	2.379	\$407.465.502

Fuente: Distribución de recursos Macroproceso GTH

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

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

Aprobado: 15/11/2017

Cuadro 6. Actividades de Bienestar-Nivel Desconcentrado

Delegación	Minutos de lectura/integraciones/cumpleaños y varios	Día de la Mujer	Día del hombre	Beneficio Educativo servidores	Dotación Primer Cuatrimestre	Día de la Secretaria	Total
Amazonas	0	7	14	0	1	2	24
Antioquia	50	100	0	1	3	10	164
Arauca	30	15	15	0	1	15	91
Atlántico	0	0	0	0	3	0	3
Bolívar	26	0	0	2	3	0	31
Boyacá	0	0	0	1	1	0	2
Caldas	0	0	0	0	2	0	2
Caquetá	0	0	0	0	1	0	1
Casanare	15	0	0	0	1	0	16
Cauca	24	14	0	1	1	2	42
Cesar	0	0	0	0	1	0	1
Choco	66	0	0	0	1	22	89
Córdoba	0	52	20	0	1	0	73
Guainía	11	20	24	0	1	11	67
Guajira	0	0	0	0	1	0	1
Guaviare	5	20	18	0	1	1	61
Huila	0	0	0	0	1	0	1
Magdalena	0	0	0	0	1	0	1
Meta	0	0	0	2	1	0	3
Nariño	0	0	0	2	2	0	4
Norte de Santander	0	0	0	0	2	0	2
Putumayo	35	0	0	0	1	0	36
Quindío	24	15	6	0	1	0	46
Risaralda	39	0	0	2	2	0	43
San Andrés	0	0	0	0	1	0	1
Santander	0	0	0	0	2	0	2
Sucre	0	0	0	0	1	0	1
Tolima	56	55	48	0	2	2	163
Valle del Cauca	0	0	0	1	2	0	3
Vaupés	0	0	0	0	1	0	1
Vichada	44	30	14	0	1	0	89
TOTAL	425	328	159	12	44	65	1.064

Fuente: Plataforma Share Point-Bienestar Social.

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



**REGISTRADURÍA
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

PROCESO

SISTEMA DE GESTIÓN
Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL

CÓDIGO

SGFL01

FORMATO

INFORME

VERSIÓN

0

Aprobado: 15/11/2017

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.

Los servidores nombrados en provisionalidad que realizaron el mismo durante el primer semestre de 2018 se muestran en el siguiente cuadro:

Cuadro 7. Ejecución curso de Inducción

Servidores Públicos de la RNEC	Inscritos 2018 - I	Ejecución 2018 - I
Sede Central	3	2
Delegaciones	397	298
TOTAL	400	300

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 8. Relación de capacitaciones sin costo

I Semestre 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
Total			261	259

Fuente: Estadísticas responsables PIFC

Adicional a lo anterior, fue programada una capacitación en Ortografía y Redacción de Documentos Empresariales con el SENA, la cual se llevaría a cabo las últimas dos semanas del mes de junio, sin embargo, no fue posible realizarla por el proceso electoral llevado a cabo el 17 de junio de 2018.

Gestión Delegaciones

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

Cuadro 9. Relación de capacitaciones Nivel Desconcentrado

Delegación	Temas de capacitación	A través de	Servidores promedio Capacitados
AMAZONAS	Ética en la Prestación del Servicio al Colombiano	Interna	65
	Organización y Custodia de Documentos Electorales		
	Temas electorales	ARL - Positiva	
	Investigación de Accidentes Laborales		
	Manejo de Estrés		
	Factores de Riesgo Psicosocial		
ANTIOQUIA	No registra información		
ARAUCA	Temas electorales	Interna	57
	Adopción del código ético y buenas practicas - res 14553 de 2017		
	Valores éticos - taller desarrollar un equipo		
	Gestion de comportamiento ético: valores, ética y buenas Practicas		
		Organización documental TRD	
	Contratación estatal	Esap	
	Organización documental	Unión temporal UT	
ATLÁNTICO	Temas electorales	Interna	159
BOLIVAR	No registra información		
BOYACÁ	Gestión ética	Interna	813
	Temas electorales		
CALDAS	Temas electorales	Interna	49
CAQUETA	Temas electorales	Interna	43
CASANARE	No registra información		
CAUCA	Trabajo en equipo	EPS - Medidas	112
	Inducción y Reinducción SGSST	ARL - Positiva	
	Prevención ante emergencias	Fundación Univ. Maria Cano	
	La identificación como pilar de la democracia	CEDAE	
	Manejo de ciudadanos Colombianos y extranjeros	Migración Colombia	
	Temas electorales	Interna	
CESAR	Comunicación Asertiva	Interna	66
	Actores del Proceso Electoral		
	Proceso Electoral Presidente 2018		
CHOCÓ	Temas electorales	Interna	116
	Riesgos Públicos	ARL - Positiva	
CORDOBA	Gestion documental	Unión temporal	293
	Temas electorales	Interna	
CUNDINAMARCA	No registra información		
DISTRITO	Sistema gestión de calidad	Interna	311
	Temas electorales		
	Requisitos tramites cedula tarjeta de identidad y registro civil		
GUAINIA	No registra información		
GUAVIARE	Temas electorales	Interna	37
HUILA	No registra información		
LA GUAJIRA	Temas electorales	Interna	16
MAGDALENA	No registra información		
META	No registra información		



**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	A través de	Servidores promedio Capacitados
NARIÑO	No registra información		
NTE	No registra información		
SANTANDER	No registra información		
PUTUMAYO	Temas electorales	Interna	46
	Delitos electorales	MOE	
QUINDIO	No registra información		
RISARALDA	No registra información		
SAN ANDRÉS	No registra información		
SANTANDER	Temas electorales	Interna	151
	Liderazgo político	Esap	
SUCRE	No registra información		
TOLIMA	Estilos de vida saludables	Comfatolima	116
	Actitud positiva	Comfatolima	
	Capacitación funciones Copast	ARL - Positiva	
	Control de incendios		
	Gestión documental	Interna	
VALLE	No registra información		
VAUPÉS	No registra información		
VICHADA	No registra información		
TOTAL			2.452

Fuente: Estadísticas responsables PIFC-Share Point

Nota: El número de participantes corresponde al total de servidores inscritos en las capacitaciones realizadas durante el primer semestre de la vigencia 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 10. 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 en sitio 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
TOTAL COSTOS DEL PROYECTO		\$1.500.000.000

Fuente: Cadena de Valor e Información Actualización Proyecto SUIFP

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

Aprobado: 15/11/2017

Manejo de los recursos del proyecto

A la fecha no se ha comprometido ni obligado ningún valor, toda vez que, a la fecha, se encuentra en construcción los estudios previos

Contratos suscritos y Valores Pagados

No se ha suscrito ningún contrato a la fecha.

Logros y Metas

Con la solicitud # 351350 ante el D.N.P., se incorporó la información en la plataforma del SUIFP-DNP, que hace parte de una nueva actualización del proyecto, en espera de la aprobación correspondiente.

Iniciar el proceso de contratación con los operadores logísticos escogidos y con la institución educativa seleccionada, de tal manera de comenzar las actividades de capacitación durante el II Semestre de la vigencia.

Indicadores de Seguimiento del Proyecto

Al no haber ejecución, no se presentan indicadores de seguimiento, pero si el indicador de gestión con un 50% correspondiente al Informe del I Semestre de 2018.

Restricciones y Limitaciones

A la fecha la NO ejecución de las actividades del proyecto obedece al hecho de que el mayor porcentaje de la población objetivo a capacitar para la presente vigencia, corresponde a 891 servidores de los 1.116 programados, quienes se encuentran ubicados en el nivel desconcentrado y que hacen parte del proceso misional de la Entidad quienes intervienen en la preparación y desarrollo logístico de las diferentes elecciones y mecanismos de participación ciudadana. De otra parte, los 225 servidores de la sede central programados para estas capacitaciones, en su gran mayoría han sido destinados como facilitadores y apoyo electoral en diferentes partes del país.

Así las cosas, la presente situación que viene abarcando un periodo entre enero y agosto, ha concentrado el esfuerzo total por parte del talento humano de la Entidad en dicho proceso, razón por la cual las actividades de capacitación se iniciarían entre el mes de septiembre y diciembre de 2018.

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

Aprobado: 15/11/2017

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 2.898 servidores de los 2.971 programados, de los cuales 2.452 servidores corresponden al nivel desconcentrado, 446 al nivel central (Se incluye 300 servidores a nivel nacional que realizaron el curso de inducción de 400 programados). Lo anterior resulta en un cumplimiento promedio en el semestre del 97.54% con un rango de análisis bueno.

Indicador de Eficiencia

El “Cumplimiento del Plan Institucional de Formación y Capacitación ajustado al fortalecimiento de Competencias Laborales”, evidencia que se programaron 111 actividades de las cuales se desarrollaron 111, equivalente a un cumplimiento del 100% 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 1.048 servidores encuestados, 834 fueron calificados con un nivel alto en conocimientos adquiridos, correspondiente a un cumplimiento del indicador de 79.58%, clasificado en el rango “bueno”.

Dicho indicador resulta de la aplicación del Formato PTFT17 “Evaluación de impacto de las capacitaciones” donde los jefes de las dependencias evalúan a los servidores capacitados en el semestre anterior con el diligenciamiento del mismo, dejando la constancia de las evidencias de desempeño, esto es, mejora en el desarrollo de las funciones a cargo. Este indicador únicamente es aplicado en aquellos eventos de capacitación cuya duración sea superior o igual a 16 horas.

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

Busca disminuir y controlar todos los posibles riesgos laborales que se presentan en la Organización Electoral (Registraduría Nacional del Estado Civil y Consejo Nacional Electoral) y prevenir las enfermedades de tipo laboral y accidentes de trabajo, lo que 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 a través de dos subprogramas a saber:

1.3.1. Medicina Preventiva y del Trabajo.

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 este primer semestre se realizaron las siguientes actividades:

- Pausas saludables, se realizaron en el semestre 744 pausas saludables, en las que se beneficiaron 285 servidores.
- Análisis de puesto, se realizaron 8 conforme a requerimientos.
- Club de manos para los servidores que poseen alguna patología osteomuscular, se beneficiaron 5 servidores.
- Se actualizó el documento del Programa de Vigilancia Epidemiológico 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 de la Entidad.
- Elaboración del documento "Programa de Lesiones deportivas".

Se gestionó la adquisición de doscientos (200) accesorios ergonómicos (elevadores de pantalla), los cuales fueron entregados por el corredor de seguros JLT en el primer semestre del 2018.

Estas actividades no generaron costo a la Entidad.

Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Cardiovascular. Se ha venido realizando seguimiento y control a los servidores detectados como hipertensos. Para ello se ha hecho el monitoreo con 107 tomas de tensión arterial a dichos servidores. Envío de material preventivo por el correo institucional, charla sobre nutrición sana a la que asistieron 40 servidores, elaboración de folleto preventivo y dieta saludable, actualización del Documento del Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Cardiovascular.

Estas actividades no generaron costo a la Entidad.

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

Aprobado: 15/11/2017

Programa de Vigilancia en Riesgo Psicosocial. Se realizaron las siguientes actividades:

- Atención de urgencias psicológicas (3)
- Atención y orientación a servidores que presentaron algún grado de riesgo en el consumo de sustancias psicoactivas, alcohol y tabaco (2)
- Orientación a la Coordinación de Novedades
- Actividad de relajación (45 beneficiados)

Servicio de Primeros Auxilios

- Se realizaron 617 prestaciones asistenciales básicas.
- Se realizaron 268 consultas médicas a través de los médicos empresariales de Compensar EPS y Sanitas EPS.

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).

Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Visual. Socialización artículo "Prevención de la fatiga visual" en el nivel central y desconcentrado, por medio del correo institucional.

Orientación y seguimiento en medicina laboral. Se realizó con la ayuda de los médicos laborales de la ARL POSITIVA Compañía de Seguros y JLT Intermediario de Seguros en Riesgos Laborales, la mesa laboral 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.

Programa de Estilos de Vida saludable:

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

Exámenes:

- Citologías realizadas por Compensar (19).
- Vacunación influenza treinta (30) para Directivos.
- Exámenes de seno (19).

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

Aprobado: 15/11/2017

Charlas y talleres:

- Charla sobre loncheras saludables, se beneficiaron 94 servidores.
- Charla sobre prevención de alcoholismo y tabaquismo – adicciones, 90 beneficiados.

Programa de ausentismo

Se alimenta a través del aplicativo de ausentismo de la ARL Positiva, con los datos suministrados por la Coordinación de Salarios y Prestaciones.

1.3.2. Higiene y Seguridad Industrial

Inspecciones a los puestos y áreas de trabajo. Con base en Seguridad Industrial, se realizó al Consejo Nacional Electoral inspección del área organizada para las Comisiones Escrutadoras.

Programa elementos de protección personal. Se suministró a los servidores los elementos de protección personal requeridos por los mismos, previa verificación de sus funciones.

Reporte, investigación y análisis de Incidentes y Accidentes laborales. Se reportaron 13 accidentes laborales en la Sede Central.

Reportes de condiciones inseguras. Se realizó el reporte de 3 condiciones inseguras.

Plan de emergencias. Se realizó una inspección en la Sede Central, con el fin de determinar las necesidades de la señalización y su respectiva ubicación, la cual fue orientada por la ARL.

Se compraron 360 botiquines dotados con los elementos de primeros auxilios para el envío a Registradurías municipales.

Programa de elementos de protección personal. Se elaboró el componente técnico para la adquisición de elementos de protección. Se efectuó la entrega de elementos de protección a los servidores de la Entidad.

Se elaboraron con la asesoría de la ARL, los documentos con los conceptos técnicos para los contratistas de la cafetería y de Seguridad y vigilancia. Se elaboró el componente técnico para la realización de los exámenes médico ocupacionales de

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

Aprobado: 15/11/2017

ingreso, retiro, análisis de puesto de trabajo, psicosocial y examen para el ingreso a la brigada de emergencias.

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 y siguiendo los parámetros establecidos en la Circular No. 024 del 2018.
- ✓ 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.

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

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

Cuadro 11. Actividades y Servidores beneficiados

Cantidad de actividades programadas	36
Cantidad actividades realizadas	36
Cantidad de servidores beneficiados	664

Fuente: Estadísticas Plataforma Share Point-SGSST

Cabe aclarar que en el número de beneficiados no se cuentan las siguientes actividades: Toma de tensión arterial, prestaciones asistenciales básicas, consultas médicas, dado que estadísticamente se repiten los servidores en la misma actividad y alterarían el número real.

Indicador “Cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”, de las 36 actividades programadas para el primer semestre de 2018 se desarrollaron 36 con un cumplimiento del indicador con un rango de análisis bueno que equivale al 100%.

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

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

Aprobado: 15/11/2017

periodo / N° de servidores programados para asistir. Se programó la asistencia de 680 servidores cumpliéndose con la asistencia de 664 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, teniendo en cuenta que el Decreto 2157 de 2017 que estaba pendiente de incluir en el segundo bimestre, fue incluida y aplicada en el tercer bimestre, dando cumplimiento al 100% para el 30 de junio del 2018.

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 3 condiciones inseguras en el semestre 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 semestre, por cada 100 servidores.

Índice de severidad de accidentes de Trabajo (ISAL). La Registraduría perdió 99 días por accidentes laborales en el semestre, con un índice de severidad de 1.49 por cada 100 servidores.

Cuadro 12. Comparativo Actividades 2017-II / 2018-I

No.	Actividades 2017 Segundo Semestre	No. De beneficiados	Actividades 2018 Primer Semestre	No. De beneficiados
1	PVE en Riesgo Biomecánico (entrega de accesorios ergonómicos, pausas saludables, inspecciones de puesto, club de manos)	166	PVE en Riesgo Biomecánico (pausas saludables, análisis de puesto, club de manos.)	306
		194 pausas		744 pausas.
			Actualización de documento del Programa.	
2	PVE en Riesgo Biomecánico (Guía fisioterapéutica para servidores con desordenes musculoesqueléticos)	Todos los servidores	Documento "Guía de atención a población diversa para servidores de la Registraduría Nacional del Estado Civil"	Todos los servidores
			Documento "Programa de lesiones deportivas"	
3		353	PVE en Riesgo Cardiovascular (toma de tensión, charla sobre nutrición sana) Actualización de documento del Programa.	40
			Elaboración folleto preventivo.	
			Elaboración dieta saludable.	107 tomas de tensión.
			Temas de interés por correo institucional	



REGISTRADURÍA
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL

PROCESO

SISTEMA DE GESTIÓN
Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL

CÓDIGO

SGFL01

FORMATO

INFORME

VERSIÓN

0

Aprobado: 15/11/2017

No.	Actividades 2017 Segundo Semestre	No. De beneficiados	Actividades 2018 Primer Semestre	No. De beneficiados
4	PVE en Riesgo Psicosocial (Fase de intervención, taller de comunicación asertiva).	149	PVE en Riesgo Psicosocial (Atención y orientación a servidores) Taller de relajación	50 servidores.
5	PVE en Riesgo Visual realización de los exámenes de optometrias a los grupos de más alto riesgo, charla de higiene visual).	106	PVE en Riesgo Visual (Artículo prevención de la fatiga visual, pausas visuales)	Todos los servidores
6			Programa de Estilos de Vida Saludable (citologías, exámenes de seno, charla loncheras saludables, prevención de adicciones)	252 servidores.
7	Servicio de Primeros Auxilios, consultas médicas de EPS Sanitas y EPS Compensar.	827 beneficiados.	Servicio de Primeros Auxilios, consultas médicas de EPS Sanitas y EPS Compensar.	617 prestaciones asistenciales básicas. 268 consultas.
8	Programa de Ausentismo	162	Programa de Ausentismo	Todos los servidores
9			Programa de Higiene y Seguridad Industrial (Inspecciones puestos de trabajo, Entrega de Elementos de Protección, Investigación de Accidentes de Trabajo, Reporte de Condiciones Inseguras)	3 reportes de condiciones inseguras.
10	Programa de Higiene y Seguridad Industrial-simulacro de evacuación, entrega de Documento Plan de emergencias, señalización de emergencias	Todos los servidores	Programa de Higiene y Seguridad Industrial-Inspección de señalización, gestión para la corrección de las condiciones inseguras	Todos los servidores
11	Actividades realizadas con el Nivel Desconcentrado.	Todas las Delegaciones	Actividades realizadas con el Nivel Desconcentrado (Organización y envío de Botiquines, Camillas, Elementos de Protección)	En proceso de envío
12	Programa de Vigilancia Epidemiológica en Ruido: Se realizó la gestión con la ARL Positiva Compañía de Seguros, con el fin que la misma, del rubro de reinversión, facilitara la realización de los exámenes de audiometrias a los grupos de más alto riesgo, tales como, conductores y servidores adscritos a la Oficina de Publicaciones.	40	Programa de Vigilancia Epidemiológica en Ruido: Se realizó la gestión con la ARL Positiva Compañía de Seguros, con el fin que la misma, del rubro de reinversión, facilitara la realización de los exámenes de audiometrias a los grupos de más alto riesgo, tales como, conductores y servidores adscritos a la Oficina de Publicaciones.	2 semestre de 2018
13	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 junto con la entrega de pruebas y participación en Mesas Laborales para agilización de calificación.	79 Casos de Accidentes de Trabajo, 22 de enfermedad laboral.	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 junto con la entrega de pruebas y participación en Mesas Laborales para agilización de calificación.	102 Casos de accidente de Trabajo a nivel nacional (13 en Bogotá), 28 de enfermedad laboral.
14	Contratación: Área Protegida- Emermédica; elementos de primeros auxilios y elementos de protección.	Todos los servidores	Contratación: Área Protegida- Emermédica.	Todos los servidores

Fuente: Estadísticas Share Point-SGSST

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

2018

- Pausas saludables 744
- Accesorios ergonómicos 200 se encuentra en proceso de entrega
- Circular 024 de 2018
- Artículos de Temas de interés
- 876 prestaciones asistenciales básicas

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

Aprobado: 15/11/2017

- Consulta médica - 268 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 y Programa de lesiones deportivas".
- 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 y mediante circular DRN-GTH-163 del 2017/12/18.

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

Cuadro 13. Estructura general plan de trabajo

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%	30%	25%
	Desarrollar actividades de Práctica Ética en el Trabajo	Actividades de practica Ética	100%	4%	4%	4%	25%	35%	28%
	Realizar Encuesta de Percepción Ética.	Encuesta	100%	0%	0%	5%	5%	90%	0%
	Programar y efectuar el festival de valores al interior de la Entidad.	Festival de valores	100%	0%	0%	0%	30%	70%	0%



**REGISTRADURÍA
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

PROCESO

SISTEMA DE GESTIÓN
Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL

CÓDIGO

SGFL01

FORMATO

INFORME

VERSIÓN

0

Aprobado: 15/11/2017

MACROPROCESO	ACTIVIDAD	PRODUCTO A OBTENER	META ANUAL	META POR BIMESTRE					
				ENERO - FEBRERO	MARZO - ABRIL	MAYO - JUNIO	JULIO - AGOSTO	SEPTIEMBRE - OCTUBRE	NOVIEMBRE - DICIEMBRE
	Realizar el Informe de la Gestión -Ética y presentación de acciones de mejora.	Informe gestión ética	100%	10%	10%	20%	10%	20%	30%

Fuente: Grupo de Gestores Éticos-Sede Central

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 parcial 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

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

No.	Descripción de la Subactividad	Responsable	I
1	Solicitar a la Oficina de Planeación la codificación del documento del código de ética y buenas prácticas.	Grupo de Gestores / Oficina de Comunicaciones y Prensa	5,00%
2	Solicitar a la Oficina de Comunicaciones y Prensa incorporar el documento en la página Web de la Entidad.	Grupo de Gestores / Oficina de Comunicaciones y Prensa	5,00%
3	Solicitar a la GTH, incorporar el documento en la Intranet de la Entidad.	Grupo de Gestores / GTH	5,00%
4	Socializar y difundir a todo el país el documento aprobado.	Grupo de Gestores / GTH	5,00%

- ✓ 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

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

Aprobado: 15/11/2017

información documentada correspondiente a la gestión ética en el link:
<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-
- ✓ Por medio electrónico del 2018/01/26 se socializó y difundió a todo el país el documento del código de ética y buenas prácticas.
- ✓ De otra parte, por intermedio 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, del link de los sistemas de información donde puede ser consultado el código.

Desarrollar actividades de Práctica Ética en el Trabajo

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

No.	Descripción de la Subactividad	Responsable	I	II	III
2	Aprovechar e impulsar espacios de sensibilización electoral, a los diferentes actores del proceso con mensajes que induzcan y se articulen al tema ético. (Charla virtual y/o presencial de forma dinámica con el concurso de los Instructores y facilitadores Electorales, Registradores Especiales, Auxiliares y Municipales y los diferentes actores externos del proceso electoral).	Grupo de Gestores / Facilitadores éticos / Comunidad de Práctica Ética	2,00%	2,00%	2,00%
3	Reedición del video relacionado con los actores del proceso electoral.	Grupo de Gestores / Facilitadores éticos / Comunidad de Práctica Ética/Oficina de Comunicaciones y Prensa	2,00%	2,00%	2,00%

- ✓ 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.

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

Aprobado: 15/11/2017

✓ Dentro de las actividades generales desarrolladas nivel nacional se tienen las siguientes:

- ✚ Socialización resolución 14553 del 29 de diciembre de 2017, por medio de la cual se adopta 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.
- ✚ Socializar plan de Acción aprobado a desarrollar en el año 2018 e informe análisis encuesta de percepción ética-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).
- ✚ Campaña del buen trato es mi trato y mensajes de autocontrol.
- ✚ 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 ELECTORALES ARTICULADOS A LA ÉTICA INSTITUCIONAL”.
- ✚ Organiza tu puesto y demuestra tu sentido de pertenencia.
- ✚ Respetando a la mujer de funcionaria a ciudadano y ciudadano a funcionaria.
- ✚ Respetando a hombre de funcionario a ciudadano y de ciudadano a funcionario.

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

Aprobado: 15/11/2017

Realizar la Encuesta de Percepción Ética.

No.	Descripción de la Subactividad	Responsable	III
1	Estructurar, definir y aprobar la documentación con el contenido de la encuesta	Grupo de Gestores y Facilitadores Éticos	5,00%

- ✓ 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 a las modificaciones de dicha 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.

Programar y efectuar el festival de valores al interior de la Entidad.

La presente actividad general, inicia ejecución en el II semestre de la vigencia.

Realizar el Informe de 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 3 informes bimestrales y el presente informe semestral general de la gestión durante la vigencia.

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

Aprobado: 15/11/2017

1.4.2. Análisis general de los indicadores de cumplimiento 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, en promedio 2.276 servidores participaron *en más de un evento de práctica ética* (6 actividades y 137 subactividades). 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:

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

Para lo corrido de la presente vigencia, se programaron 6 actividades macro dentro del plan de acción, ejecutándose el 100% de ellas y la realización de 137 subactividades de prácticas a nivel nacional (Talleres, dinámicas, charlas magistrales en práctica ética, etc.)

Indicadores de Efectividad

Porcentaje de servidores con percepción ética favorable:

No aplica para el presente informe, ya que se tiene programado la realización de una nueva encuesta durante el II semestre.

Variación de Incidentes de Gestión Ética: $[(N^{\circ} \text{de Incidentes de Gestión Ética del periodo actual}) - (N^{\circ} \text{de Incidentes de Gestión Ética del periodo anterior}) / N^{\circ} \text{de Incidentes de Gestión Ética del periodo anterior}] \times 100$

Las variables de medición para el II Semestre de 2017 correspondieron a: cobro indebido (1), mal trato al colombiano (3), fraude electoral (6) y prestación del servicio (15). Total, de incidentes del periodo (25).

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

Aprobado: 15/11/2017

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).

Nota: respecto a los anterior el mayor número de incidentes que corresponden a fraude electoral, tuvo incremento durante el primer semestre teniendo en cuenta que se desarrollaron las elecciones de Congreso, Presidente y Vicepresidente primera y segunda vuelta, el cual correspondió al escenario logístico de elecciones más grande realizado por la RNEC.

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 (8), Atlántico (3), Boyacá (5) Cundinamarca (4), Magdalena (6), Antioquia (13), Quindío (7) Santander (8), Registraduría del Distrito Capital (29) y Valle del Cauca (4).

Es de vital importancia continuar con las 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.

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 que se suscribirá con la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR, se realizará 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.

Así, el contratista deberá aplicar de manera virtual la encuesta diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, a través de la cual se miden ocho (8) dimensiones con cincuenta y un (51) baremos, así: 1) Orientación organizacional, 2) Administración del talento humano, 3) Estilo de dirección, 4) Comunicación e integración, 5) Trabajo en equipo, 6) Capacidad profesional, 7) Medio ambiente físico, 8) Identidad corporativa y valores.

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

Aprobado: 15/11/2017

Se deberá realizar la medición en cuatro (4) etapas: 1) Revisión del instrumento y ajuste de baremos, 2) Etapa de comunicación, 3) Etapa de aplicación y 4) Entrega de resultados.

Al finalizar, el contratista deberá entregar: cuestionario para evaluar las variables propuestas, cronograma de actividades a llevar a cabo, informe previo antes de realizar la encuesta, hoja de cálculo para ser manejada por los servidores de la Coordinación de Desarrollo Integral con los resultados obtenidos e informe final y recomendaciones por áreas y Delegaciones.

1.6. ANÁLISIS DEL INDICADOR DEL PLAN ESTRATÉGICO

Nombre del Indicador: Fortalecimiento Institucional

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

Cumplimiento %: 3,5% del periodo, con la ejecución total de 159 actividades de 159 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 14. 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%	1.657.043.866		1.657.043.866
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%	238.534.896		238.534.896
4	Impulsar el programa de gestión ética a través del Comité y los Gestores Éticos.	1,00%		13.200.000	13.200.000

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

Aprobado: 15/11/2017

No.	Estrategias para alcanzar el Objetivo	Peso	Normal Funcionamiento	Proyecto de Inversión	Gran Total de Recursos
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
Total de Recursos para cumplir con el Objetivo		25,00%	1.895.578.762	1.500.000.000	3.395.578.762,00

Fuente: Distribución recursos Macroproceso-GTH

Cuadro 15. Distribución presupuesto Bienestar Social.

Ítem	Valor Asignado	Ejecución
Bienestar Nivel Central	\$922.534.498	Ejecución a partir del II semestre de la vigencia.
Bienestar Delegaciones	\$407.465.502	Ejecución a partir del II semestre de la vigencia.
Beneficio Educativo servidores	\$100.000.000	Se encuentran en trámite de pago siete (7) beneficios educativos Pregrado por valor total de \$10.224.085 y cinco (5) beneficios educativos de Postgrado por valor de \$12.056.520, para un total de \$22.280.605
Beneficio Educativo hijos de servidores	\$145.146.386	Ejecución a partir del II semestre de la vigencia.
Dotación	\$81.897.480	Se suscribió contrato con SODEXO SERVICIOS DE BENEFICIOS E INCENTIVOS COLOMBIA S.A., cuyo objeto consiste en el suministro de bonos dotación canjeables exclusivamente para calzado y vestido de labor, para los servidores públicos de la Organización Electoral que tienen este derecho de acuerdo con la Ley 70 de 1988 y el Decreto 1978 de 1989; el valor de dicho contrato corresponde a la suma de \$81.897.480. A la fecha se realizó la entrega de cincuenta y nueve (59) valeras que contienen bonos de dotación por \$400.000 cada uno, por un valor total de \$25.565.880

Fuente: Distribución de recursos Macroproceso GTH

Nota: Para el Torneo Deportivo Nacional, el valor correspondiente se encuentra incluido dentro del presupuesto de Bienestar Nivel Central, que de acuerdo a las ofertas económicas será definido posteriormente.

Cuadro 16. Distribución del presupuesto SGSST

ITEM	VALOR ASIGNADO	EJECUCIÓN
Área Protegida – sedes en la ciudad de Bogotá	\$28.875.000	Se suscribió contrato con EMERMEDICA, cuyo objeto consiste en "Contratar la prestación 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."; el valor de dicho contrato corresponde a la suma de \$ 28.875.000. A la fecha se ejecutaron tres meses de servicio por valor de \$8.662.500
Botiquines Registradurías Municipales	\$40.000.000	Se suscribió Orden de Compra No. 28734 del 18 de mayo de 2018, la cual se encuentra bajo el amparo del Acuerdo Marco para la adquisición de elementos para emergencias y la prestación de servicios complementarios CCE-579-AMP-2017., para el suministro de TRESCIENTOS SESENTA (360) botiquines tipo A en maletín el valor de dicho contrato corresponde a la suma de \$ 37.238.198,40. Los botiquines ya fueron entregados por el contratista y se encuentran en proceso de distribución a las Registradurías Municipales.
Dotación Botiquines	\$78.000.000	Ejecución a partir del II semestre de la vigencia.
Evaluaciones Médico Ocupacionales	\$51.659.896	Ejecución a partir del II semestre de la vigencia.
Elementos de Protección Personal	\$15.000.000	Ejecución a partir del II semestre de la vigencia.
Señalización de Emergencias	\$25.000.000	Ejecución a partir del II semestre de la vigencia.

Fuente: Distribución recursos GTH

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

Aprobado: 15/11/2017

2.2. Resumen de la Ejecución de los Recursos.

Cuadro 17. Ejecución de recursos-2018-I

No.	Estrategias para alcanzar el Objetivo	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.	1.657.043.866,00	47.846.485,00	0,00	0,00	1.657.043.866,00	47.846.485,00
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	0,00	1.486.800.000,00	0,00
3	Desarrollar las actividades formuladas para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-SG-SST.	238.534.896,00	45.900.698,40	0,00	0,00	238.534.896,00	45.900.698,40
4	Impulsar el programa de gestión ética a través del Comité y los Gestores Éticos.	0,00	0,00	13.200.000,00	0,00	13.200.000,00	0,00
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
Total de Recursos para cumplir con el Objetivo		1.895.578.762,00	93.747.183,40	1.500.000.000,00	0,00	3.395.578.762,00	93.747.183,40

Fuente: Estadísticas grupo de trabajo Desarrollo Integral y GTH

Los recursos ejecutados a la fecha corresponden al 2.76% con un valor de \$ 93.747.183,40 de los \$ 3.395.578.762 apropiados para el plan.

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.

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

Aprobado: 15/11/2017

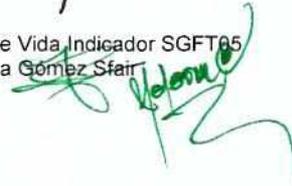
4. TECNOLÓGICOS: N/A

5. CONCLUSIONES

- ✓ El 70% de las actividades de bienestar social se llevarán a cabo una vez transcurrida la Consulta Popular Anticorrupción. Al haber efectuado una distribución equitativa del presupuesto de Bienestar social a cada una de las Delegaciones Departamentales, se logrará que todos los servidores que laboran en la Entidad se beneficien con dichas actividades, generando así un impacto positivo en los mismos.
- ✓ De acuerdo a los objetivos establecidos en el SGSST, los resultados evidencian el cumplimiento de los mismos en un 90%, ello, toda vez que se deben fortalecer las acciones de mejora para el segundo semestre en lo relacionado a la intervención de los riesgos que generan mayor número de accidentes de trabajo, teniendo en cuenta que no se disminuyó la accidentalidad laboral en este semestre, 74 accidentes en el primer semestre de 2017 y 101 accidentes de trabajo en el primer semestre de 2018.
- ✓ Con base a la nueva orientación dada en la actualización del Proyecto de Inversión de Capacitación, se maximizó de una manera eficaz y eficiente los recursos apropiados y actividades, esto es, con el rubro asignado se desarrollarán actividades con la participación de servidores profesionales de las áreas misionales que a través del escenario formador de formadores, dictarán las capacitaciones del Fortalecimiento Institucional con temas técnicos y criterios unificados para el manejo de la información.
- ✓ Se sigue fortaleciendo los valores y principios éticos con alto impacto en la cultura organizacional, y de igual forma el control para minimizar los incidentes relacionados con la gestión ética y mejoramiento de la productividad, que se convierta en un servicio eficaz y eficiente a los colombianos.


MIGUEL ALFONSO CASTELBLANCO GORDILLO
 Gerente del Talento Humano

Anexos: Se adjunta formato de ejecución PGFT18 y Hoja de Vida Indicador SGFT05
 Elaboró: Ing. Nelson Alfonso Campo Valencia / Dra. Tatiana Gómez Sfar
 Aprobó: Dr. Miguel Alfonso Castelblanco Gordillo



Anexo 1. Seguimiento Ejecución Plan Estratégico - 2018

PROCESO		PLANEACION DE LA GESTION INSTITUCIONAL										OBSERVACIONES, EJECUCION DE RECURSOS			
		FORMATO					VERSION								
No.	DESCRIPCION	Responsable de la actividad	Ejecucion Semestral			Ejecucion Anual			Completitud del Indicador %	Recursos Asignados y Ejecutados	Observaciones				
			Programado	Completado	% Ejecucion	Programado	Completado	% Ejecucion							
Objetivo Estratégico No. 5: Fomentar la Gestión del desarrollo, desempeño, relaciones humanas y sociales de los servidores de la RNECC, 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															
Paso del Objetivo para la vigencia 2018: Focalización Institucional Gestión del Talento Humano															
Indicadores del Objetivo: Macroproceso asociado: ACTIVIDADES															
			100%												
1	Desarrollar las actividades formuladas en el Proyecto de Bienestar Social, para promover la calidad de vida y elevar el desempeño laboral de los servidores y sus familias	Gerente del Talento Humano / Coordinación de Desarrollo Integral	10,5%	0,5%	100%	10,0%	0,00%	0,0%	0,5%	44%	Recursos Asignados: \$ 1.657.643.886 Recursos Ejecutados: \$17.886.685 Planes de Ejecución asociados: Dóblon: \$25.585.880)	Dicho presupuesto fue distribuido de la siguiente manera: Bienestar Social: \$ 972.534.488 Capacitaciones: \$ 407.465.972 Beneficio Educativo: \$ 100.000.000 Beneficio Educativo hijos de servidores: \$ 165.148.388 Dóblon: \$ 81.887.480 Nota: Para el Trimestre Departamental, el valor correspondiente se incluyó en el presupuesto de Depender Nivel Central, que de acuerdo a las directrices emitidas para dicho presupuesto			
2	Desarrollar las actividades formuladas en el Plan Institucional de Formación y Capacitación, Indicación y Gestión del Proyecto de Innovación, para el desarrollo de los servidores, con el fin de elevar su productividad, conocimientos, destrezas y competencias laborales	Gerente del Talento Humano / Coordinación de Desarrollo Integral	9,5%	1,5%	100%	0,00%	0,00%	0,0%	1,5%	40%	Recursos Disponibles: \$ 1.468.000.000 Recursos Ejecutados: (Completados) \$ A partir del 1º trimestre de la vigencia	Dicho presupuesto se distribuye así: Asesorías Técnicas para Capacitación: \$ 1.200.260.300 Actividades de Formación Manual: \$ 268.541.699 (Para este presupuesto NO se contabilizan \$ 13.200.000 que corresponden a la actividad 4 de este plan y que hacen parte del Proyecto de Innovación) Capacitaciones Reuniones Normales Funcionamiento: \$ 0,00			
3	Desarrollar las actividades formuladas para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SSGS	Gerente del Talento Humano / Coordinación de Desarrollo Integral	3,0%	1,0%	100%	2,0%	0,00%	0,0%	1,0%	10%	Recursos Disponibles: \$ 738.534.892 Recursos Ejecutados: \$15.950.099,40 (A partir del 1º trimestre de la vigencia) Área Protegida: \$ 8.602.500 Bolequinos Registrados Municipales: \$ 17.238.108,40)	Dicho presupuesto se distribuye así: Área Protegida: \$ 28.875.000 Bolequinos Registrados Municipales: \$ 40.000.000 Bolequinos Registrados Municipales: \$ 51.659.896 Bolequinos Registrados Municipales: \$ 15.000.000 Socialización de Emergencias: \$ 25.000.000			
4	Implementar el programa de gestión ética a través del Comité de Ética / Grupo de Coordinación de Desarrollo Integral	Gerente del Talento Humano / Comité de Ética / Grupo de Coordinación de Desarrollo Integral	1,0%	0,25%	100%	0,75%	0,00%	0,0%	0,25%	4,00%	Recursos Disponibles \$ 13.200.000	Dicho presupuesto se distribuye así: Capacitación Gestión de Recursos Humanos y Gestión de Recursos Humanos: \$ 13.200.000			
5	Realizar las gestiones pertinentes con las entidades que integran el proceso de desarrollo humano y social de la RNECC, para elevar la calidad de vida de los servidores y sus familias	Gerente del Talento Humano / Coordinación de Desarrollo Integral	1,0%	0,25%	100%	0,75%	0,00%	0,0%	0,25%	2,00%	Recursos Disponibles: \$ 0 Recursos Ejecutados: \$ N/A	Los recursos para la presente actividad, se incluyeron en el presupuesto de la RNECC, para el 2018, una vez se presentaron las solicitudes económicas de desarrollo de la actividad correspondiente.			
										Total Recursos Disponibles	\$ 33.395.578.762	Recursos ejecutados por \$ 8.747.654,96 equivalentes al 27%.			

RESPONSABLE: MIGUEL ALFONSO CASTELLANCO GORDILLO

CARGO: GERENTE DEL TALENTO HUMANO

FECHA: 2018/07/11

Elaboró: Ing. Nelson Alfonso Campo Valencia / Dra. Tatiana Gomez Stair

Revisó y Aprobó: Dr. Miguel Alfonso Castellblanco Gordillo

