



**REGISTRADURÍA
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**


INFORME EJECUTIVO

**SEGUNDO SEMESTRE
2019**

**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., 26 de noviembre de 2019

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

Aprobado: 15/11/2017

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
ASPECTOS GENERALES	
LOGROS DEL OBJETIVO	3
1. CUMPLIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES Y METAS	3
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	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, DESTREZAS, HABILIDADES Y COMPETENCIAS FUNDAMENTALES	9
1.2.1. Curso de Inducción.....	10
1.2.2. Capacitaciones Generales.....	10
1.2.3. Proyecto de Inversión.....	12
1.2.4. Análisis de los indicadores del PIFC.....	17
1.3. DESARROLLAR LAS ACTIVIDADES FORMULADAS PARA EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO-SG-SST	18
1.3.1. Medicina Preventiva y del Trabajo.....	18
1.3.2. Higiene y Seguridad Industrial.....	20
1.3.3. Actividades realizadas desde el Nivel Central con injerencia en el Nivel Desconcentrado.....	22
1.3.4. Análisis Indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.....	24
1.4. IMPULSAR EL PROGRAMA DE GESTIÓN ÉTICA A TRAVÉS DEL COMITÉ Y LOS GESTORES ÉTICOS	26
1.4.1. Actividades ejecutadas.....	26
1.4.2. Análisis general de los indicadores de cumplimiento de gestión ética.....	42
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	43
2. ANÁLISIS DEL INDICADOR DEL PLAN ESTRATÉGICO	43
3. ANÁLISIS DE RECURSOS	44
3.1. Financieros.....	44
3.2. Resumen de la Ejecución de los Recursos.....	45
4. TALENTO HUMANO	45
5. TECNOLÓGICOS	45
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	45

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

Aprobado: 15/11/2017

ASPECTOS GENERALES

LOGROS DEL OBJETIVO

La Gerencia del Talento Humano cumplió al 30 de noviembre de 2019, 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 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.


Por último, se presentan las actividades relacionadas con el programa de gestión ética

1. CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES Y METAS

Actividades y Metas Formuladas Objetivo Estratégico-2019-II

No.	ACTIVIDADES DESCRIPCIÓN	Responsable de la actividad	Peso 100%	EJECUCIÓN ANUAL						META ANUAL %	% DE EJECUCIÓN ACUMULADA
				1er. Semestre			2do.Semestre				
				Programado	Ejecutado	% Ejecución	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	10,0%	5,0%	5,00%	100%	5,0%	4,80%	96,0%	40%	9,80%
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	11,0%	6,00%	6,00%	100%	5,00%	5,00%	100,0%	44%	11,00%
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%	2,5%	2,5%	100%	0,5%	0,48%	96,0%	12%	2,98%
4	Impulsar el programa de gestión ética a través del comité y los gestores éticos.	Gerente del Talento Humano / Comité de Ética / Equipo de apoyo a la Gestión Ética	1,0%	0,25%	0,25%	100%	0,75%	0,74%	98,7%	4,00%	0,99%
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	0,0%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Totales			25,0%	13,75%	13,75%	100,00%	11,25%	11,02%	97,67%	100,0%	24,8%

Fuente: Programación metas-2019-II-Coordinación de Desarrollo Integral-GTH

	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 lunes en horario de 10:00 a.m. a 12:00 m.

Actividades	Entrega de la Actividad
Afiliaciones a la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR	1.128
Novedades correspondientes a la Caja, afiliación a Servicios y Subsidio Familiar de los Beneficiarios de los servidores	54
Entrega de tarjetas Compensar	278
Exoneraciones de pago de documentos de identidad para servidores	530

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 y día de la secretaria, eventos que se ejecutaron a través del rubro de promoción social asignado por la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR.
- ✓ Programa Bienestar Social: Se suscribió el contrato No. 025 de 2019 con la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR por valor de novecientos cuarenta y tres millones ochocientos treinta y nueve mil ciento sesenta y tres pesos M/C (\$943'839.163), en desarrollo del mismo se ejecutaron las siguientes actividades: Olimpiadas Regionales y Vacaciones Recreativas, torneo interno día de la familia, reconocimiento años de servicio. Dichas actividades han contado con la participación de servidores de la Sede Central, Registraduría Distrital, Delegación de Cundinamarca, Consejo

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

Aprobado: 15/11/2017

Nacional Electoral y para los casos de las olimpiadas deportivas nacionales con la participación de servidores del Nivel Desconcentrado.

Saldo ejecutado: Quinientos cincuenta y tres millones ciento ochenta y siete mil setecientos cincuenta y nueve pesos (\$553.187.759) M/L, incluido IVA.

Saldo por ejecutar: Trescientos noventa millones seiscientos cincuenta y un mil cuatrocientos cuatro pesos (\$390.651.404).

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

Beneficio Educativo Servidores CDP No. 64019 del 11 de marzo de 2019, por valor de ciento cinco millones de pesos M/C (\$105'000.000).

Beneficio Educativo Hijos de Servidores CDP No. 63919 del 11 de marzo de 2019, por valor de ciento cincuenta millones de pesos M/C (\$150.000.000).

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 2019, se beneficiaron diez y siete (17) servidores.

Beneficio educativo Servidores 2019.

Saldo ejecutado: Treinta y un millones setecientos noventa y cinco mil ochocientos sesenta y uno pesos M/C (\$31'795.861).


Saldo por ejecutar: setenta y tres millones doscientos cuatro mil ciento treinta y nueve pesos M/C (\$73'204.139).

Beneficio educativo Hijos de Servidores 2019.

Este beneficio se reconoce en el segundo semestre del año, por lo tanto a la fecha se realizó un traslado presupuestal por el valor de setenta y tres millones ciento ochenta mil ciento cincuenta y siete pesos M/C (73'180.157) para un total de doscientos veintitrés millones ciento ochenta mil ciento cincuenta y siete pesos M/C (223'180.157), se beneficiaron 240 hijos de servidores y de educación especial.

Dotación 2019

Se suscribió para el efecto, el contrato No. 037 de 2019 entre la Registraduría Nacional del Estado Civil y BIG PASS S.A.S por valor de setenta y ocho millones ciento cincuenta mil cuarenta y nueve pesos M/C (\$78'150.049) incluido IVA; así, se realizó la solicitud de suministro de ciento veintidós (122) bonos redimibles en vestido y calzado de labor por valor de cuatrocientos trece mil pesos

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

Aprobado: 15/11/2017

(\$413.000) cada uno, para servidores del nivel nacional que cumplieron con los requisitos establecidos en la Resolución No. 5070 de 2000.

Saldo ejecutado: cincuenta y un millones ochocientos veintiún mil cuatrocientos veintidós pesos M/C (\$51'821.422).

Saldo por ejecutar: veintiséis millones trescientos veintiocho mil seiscientos veintisiete pesos M/C (\$26'328.627).

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 con corte a noviembre de 2019:

Cantidad de actividades programadas	18
Cantidad actividades realizadas	18
Cantidad actividades realizadas (Sin utilización de recursos económicos)	9
Cantidad de servidores beneficiados	*6.477

Fuente: Estadísticas Programa de Bienestar Social

* El número de participantes corresponde al total de servidores inscritos en las actividades realizadas hasta el periodo de noviembre del año 2019, 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 el primer cuatrimestre del año 2019.

1.1.1. Análisis Indicadores Programa de Bienestar Social 2019.


Se programaron 18 actividades con corte a noviembre del año 2019 y se ejecutaron 18, lo que indica que su ejecución fue de un 100%.

En el siguiente cuadro, se muestran las actividades realizadas en el 2019

Actividades Generales programa de Bienestar

No.	ACTIVIDADES	No. Participantes
1	Afiliaciones Caja de Compensación Familiar	1.128
2	Día de la Mujer-Sede Central, C.N.E, Distrito y Cundinamarca	850
3	Día del Hombre-Sede Central, C.N.E, Distrito y Cundinamarca	825
4	Día de la Secretaria-Sede Central, C.N.E, Distrito y Cundinamarca	155
5	Dotación a: Nivel Nacional -Trámites correspondientes	0
6	Olimpiadas Fase No. 2	380
7	Vacaciones Recreativas para los hijos de los servidores de la Sede Central, C.N.E, Distrito y Cundinamarca	180
8	Beneficio Educativo servidores I Semestre	9
9	Día del Conductor	50
10	Día Familia	300
11	Trámite de Beneficio Educativo servidores II Semestre	0
12	Entrega de bonos de Dotación a Nivel Nacional I Cuatrimestre	62
13	Condecoración Años de Servicio	150
14	Amor y Amistad	1.877
15	Torneo relámpago	200
16	Beneficio Educativo Servidores II semestre	8
17	Beneficio Educativo Hijos de Servidores	240
18	Entrega de bonos de Dotación a Nivel Nacional II Cuatrimestre	63
Actividades de la Sede Central, C.N.E. Distrito Cundinamarca		6.477
Actividades de las Delegaciones Departamentales		8.110
Gran Total Actividades a nivel nacional		14.587

Fuente: Estadísticas Programa de Bienestar Social

 REGISTRADURÍA 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 2019

De conformidad con lo establecido en la Circular No. 013 del 29 de enero de 2019, 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 diez millones de pesos M/C (\$410'000.000), 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, escoger un seminario y/o taller dirigido al desarrollo personal y familiar. (Liderazgo, comunicación asertiva, inteligencia emocional, manejo de conflictos, entre otros).

Recursos Asignados al Programa de Bienestar Social en el Nivel Desconcentrado 2019

En el siguiente cuadro se muestra el total de recursos asignados para las Delegaciones Departamentales y lo ejecutado a la fecha.

Recursos Regionalizados por Delegación Departamental

DELEGACIÓN	CANTIDAD SERVIDORES PLANTA 2019	VALOR TOTAL 2019	GASTADO
GUAINIA	11	\$4.200.000	
AMAZONAS	12	\$4.200.000	\$1.650.000
VAUPES	12	\$4.200.000	
SAN ANDRES	12	\$4.200.000	\$1.650.000
VICHADA	14	\$4.200.000	
GUAVIARE	14	\$4.200.000	
ARAUCA	25	\$6.100.000	
PUTUMAYO	31	\$6.900.000	\$6.900.000
CASANARE	34	\$7.200.000	
CAQUETA	34	\$7.200.000	
QUINDIO	41	\$8.000.000	
GUAJIRA	41	\$8.000.000	
CHOCO	54	\$9.300.000	\$2.177.900
SUCRE	61	\$10.100.000	\$1.683.000
RISARALDA	64	\$10.700.000	
CESAR	65	\$10.900.000	\$10.900.000
META	67	\$11.100.000	\$5.964.000
HUILA	72	\$12.000.000	\$3.220.000
CALDAS	81	\$13.500.000	\$6.750.000
MAGDALENA	82	\$13.700.000	\$14.424.800
CORDOBA	91	\$14.800.000	\$13.300.000
NORTE DE SANTANDER	90	\$14.900.000	
CAUCA	91	\$14.900.000	
TOLIMA	96	\$16.000.000	\$16.000.000
ATLANTICO	110	\$18.200.000	
NARIÑO	113	\$19.000.000	
BOLIVAR	129	\$21.300.000	
BOYACA	163	\$25.000.000	
SANTANDER	165	\$25.000.000	\$8.653.800
VALLE DEL CAUCA	212	\$33.000.000	\$3.284.910

DELEGACIÓN	CANTIDAD SERVIDORES PLANTA 2019	VALOR TOTAL 2019	GASTADO
ANTIOQUIA	298	\$48.000.000	\$8.920.000
TOTAL	2385	\$410.000.000	\$105.478.410

Fuente: Coordinación Desarrollo Integral del Talento Humano-Bienestar-Delegaciones Departamentales-2019

Actividades de Bienestar Social en el Nivel Desconcentrado 2019

En el siguiente cuadro se relacionan las diferentes actividades de Bienestar realizadas en las Delegaciones Departamentales durante la vigencia 2019.

Actividades de Bienestar-Delegaciones Departamentales-2019

DELEGACION	Cumpleaños y varios	Día de la	Día del	Beneficio Educativo servidores	Dotaciones Cuatrimestres	Día de la
		Mujer	Hombre			Secretaria
Amazonas	40	0	0	0	1	0
Antioquia	170	50	50	0	4	10
Arauca	75	15	15	0	1	15
Atlántico	0	0	0	0	3	0
Bolívar	222	30	31	1	3	0
Boyacá	245	25	30	0	1	0
Caldas	283	27	33	0	2	0
Caquetá	30	0	0	0	1	0
Casanare	86	20	20	0	1	0
Cauca	110	90	20	0	1	0
Cesar	25	0	0	0	1	0
Choco	64	0	0	0	1	0
Córdoba	14	37	0	0	1	0
Guainía	32	8	4	0	1	1
Guajira	11	0	0	0	1	0
Guaviare	22	6	7	0	1	16
Huila	95	0	0	0	1	0
Magdalena	291	22	0	0	2	0
Meta	44	0	0	0	1	0
Nariño	63	0	0	1	2	0
Norte de Santander	70	23	23	0	2	0
Putumayo	107	14	13	0	1	14
Quindío	30	0	0	0	1	0
Risaralda	130	30	0	1	2	0
San Andrés	8	0	0	0	2	0
Santander	78	0	0	0	2	0
Sucre	0	0	0	0	1	0
Tolima	193	0	0	0	2	0
Valle del Cauca	79	23	24	0	3	4
Vaupés	35	9	8	0	1	0
Vichada	41	0	0	0	1	0
TOTAL	2693	429	278	3	48	60



**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	Olimpiadas	Día de la Familia	Día del Amor y de la Amistad	TOTAL
Amazonas	0	0	17	50	0	30	15	153
Antioquia	0	70	70	0	18	50	100	592
Arauca	11	0	15	30	18	25	25	270
Atlántico	0	0	0	60	15	120	0	198
Bolívar	80	40	30	20	9	0	52	518
Boyacá	0	0	0	180	18	80	0	579
Caldas	0	26	29	50	17	70	0	537
Caquetá	0	0	0	0	18	0	0	49
Casanare	0	0	0	50	9	0	30	216
Cauca	0	90	0	46	18	120	0	495
Cesar	0	0	0	55	18	0	53	152
Choco	0	0	20	94	18	50	0	247
Córdoba	0	0	0	0	0	50	0	102
Guainía	0	8	4	30+20	0	39	0	97
Guajira	0	0	29	0	0	50	0	91
Guaviare	0	0	0	38	0	50	21	161
Huila	0	0	0	99	18	122	23	358
Magdalena	0	0	0	35	9	60	0	419
Meta	0	0	0	0	18	60	33	156
Nariño	0	0	0	0	18	63	0	147
Norte de Santander	0	17	16	180	9	53	30	423
Putumayo	0	0	0	29	15	0	0	193
Quindío	0	0	0	0	0	0	0	31
Risaralda	0	20	19	105	18	60	0	385
San Andrés	0	0	11	14	0	0	0	35
Santander	0	0	0	68	18	100	0	266
Sucre	0	0	0	0	18	0	0	19
Tolima	0	35	70	110	18	83	0	511
Valle del Cauca	0	27	66	100	18	150	0	494
Vaupés	15	10	10	9	0	21	0	118
Vichada	0	0	0	19	7	30	0	98
TOTAL	106	343	406	1.441	360	1.536	382	8.110

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 de la misión y objetivos institucionales, mejorando así la calidad en la prestación del servicio al colombiano y el eficaz desempeño del cargo.

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

Aprobado: 15/11/2017

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.

Curso de Inducción 2019

Servidores Públicos de la RNEC	Inscritos 2019	Ejecución 2019
Sede Central	21	10
Delegaciones	646	377
TOTAL	667	387

Fuente: Estadísticas Coordinación de Desarrollo Integral.


1.2.2. Capacitaciones Generales.

Gestión Delegaciones

En el siguiente cuadro se precisan las capacitaciones gestionadas y realizadas por las Delegaciones Departamentales sin costo durante el primer semestre de 2019:

Temas de Capacitación y Beneficiarios-Delegaciones Departamentales-2019-II

Gestión de capacitaciones si costo (2019/11/26)			
No.	Delegaciones	Actividades Realizadas	Servidores Capacitados
1	AMAZONAS	16	76
2	ANTIOQUIA	28	4.092
3	ARAUCA	8	84
4	ATLÁNTICO	9	240
5	BOLÍVAR	3	63
6	BOYACÁ	12	886
7	CALDAS	4	121
8	CAQUETÁ	0	0
9	CASANARE	6	73
10	CAUCA	22	560
11	CESAR	2	82
12	CHOCÓ	8	115
13	CÓRDOBA	10	237
14	CUNDINAMARCA	0	0
15	DISTRITO	6	3.848
16	GUAINÍA	17	168
17	GUAVIARE	5	75
18	HUILA	23	434
19	LA GUAJIRA	12	211
20	MAGDALENA	10	305
21	META	9	279
22	NARIÑO	12	471
23	N. DE S/DER	32	1.087

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

Aprobado: 15/11/2017

Gestión de capacitaciones si costo (2019/11/26)			
No.	Delegaciones	Actividades Realizadas	Servidores Capacitados
24	PUTUMAYO	15	374
25	QUINDÍO	6	228
26	RISARALDA	27	544
27	SANTANDER	9	383
28	SAN ANDRÉS	0	0
29	SUCRE	28	1.221
30	TOLIMA	9	213
31	VALLE	7	267
32	VAUPÉS	14	167
33	VICHADA	11	84
TOTAL		380	16.988

Fuente: Plataforma Share Point- Capacitación PIFC

***El número de participantes corresponde al total de servidores inscritos en las capacitaciones realizadas durante el año 2019, contando como participantes a aquellos que realizaron más de una actividad.*

Logros a través de las actividades generales del PIFC


Se realizaron las capacitaciones de apoyo para la preparación de las elecciones de autoridades locales del próximo 27 octubre de 2019 relacionadas así:

Temas de Capacitación y Beneficiarios-Proceso Electoral-2019-II

Nombre de la Actividad de Formación	Ciudad	No. de Capacitaciones	Total Capacitados
Capacitación preparación para las Elecciones de Autoridades Locales (octubre 27 de 2019) Dirigido a: Registradores Especiales, Coordinadores Electorales Departamentales y Electorales Especiales, Formadores de Informática y Registradores Auxiliares de Bogotá, en Jurados de Votación e Inscripción de Candidatos.	Bogotá.	1	206
Capacitación preparación para las Elecciones de Autoridades Locales (octubre 27 de 2019) Dirigido a: Delegados Departamentales - Equipo Directivo.	Medellín	1	100
Capacitación preparación para las Elecciones de Autoridades Locales (octubre 27 de 2019) dirigido a: Facilitadores Electorales a nivel nacional.	Bogotá.	1	287
Capacitación preparación para las Elecciones de Autoridades Locales (octubre 27 de 2019) Dirigido a: Registradores Especiales de todo el país, Coordinadores Electorales Departamentales y Electorales Especiales y Registradores Auxiliares de Bogotá.	Bogotá.	1	173
Capacitación preparación para las Elecciones de Autoridades Locales (octubre 27 de 2019) Dirigido a: Enlaces Gerencia Informática a Nivel Nacional.	Bogotá.	1	100
Balance Proceso Electoral Autoridades Territoriales 2019 Dirigido a: Directivos a nivel nacional.	Santa Marta	1	95
Total		6	961

Fuente: Plataforma Share Point- Capacitación PIFC

En resumen, se capacitaron (18.987) servidores a nivel nacional de los cuales (961) correspondió a las actividades de preparación para las elecciones de autoridades locales del próximo 27 de octubre, (1.038) con las actividades del proyecto de inversión y (16.988) con las actividades generales del PIFC con la ejecución de (405) actividades en general.

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

Aprobado: 15/11/2017

1.2.3. Proyecto de Inversión.

Con la solicitud # 539557 del 2019/03/08, el DNP aprobó la actualización del proyecto con base en las siguientes actividades:

Actividades por Producto-Proyecto de Inversión-2019

Producto	Actividades	VALOR TOTAL-2019
Servicios de Educación Informal para la Gestión Administrativa	1. Realizar la gestión de la asistencia técnica con apoyo logístico.	\$1.289.023.388
	2. Realizar actividades de la gestión del conocimiento y la transmisión de saberes.	\$79.801.599
	3. Realizar actividades de formación en el afianzamiento de las competencias y fortalecimiento de los conocimientos relacionados con los productos y servicios misionales a entregar.	\$109.000.000
	4. Fomentar la participación de los servidores en cursos, seminarios, congresos, diplomados y otros, en temas misionales de la Entidad a través de actividades de formación por demanda.	\$128.175.013
TOTAL COSTOS DEL PROYECTO		\$1.606.000.000


Fuente: Cadena de Valor e Información Actualización Proyecto SUIFP

Manejo de los recursos del proyecto-Regionalizados.

Se comprometieron recursos por un valor de \$ 1.555.513.473 y obligado y pagados por un valor de \$ 1.239.232.269, regionalizados de la siguiente manera:

Recursos Comprometidos / Obligados y Pagados-2019-II

Recursos Comprometidos-SPI		Recursos Obligados		Recursos Pagados	
Delegación	2019	Delegación	2019	Delegación	2019
BOGOTÁ	577,762,109	BOGOTÁ	261,480,905	BOGOTÁ	261,480,905
AMAZONAS	8,824,771	AMAZONAS	8,824,771	AMAZONAS	8,824,771
ANTIOQUIA	47,475,931	ANTIOQUIA	47,475,931	ANTIOQUIA	47,475,931
ARAUCA	15,498,765	ARAUCA	15,498,765	ARAUCA	15,498,765
ATLÁNTICO	26,339,981	ATLÁNTICO	26,339,981	ATLÁNTICO	26,339,981
BOLÍVAR	39,692,112	BOLÍVAR	39,692,112	BOLÍVAR	39,692,112
BOYACÁ	48,138,741	BOYACÁ	48,138,741	BOYACÁ	48,138,741
CALDAS	38,889,596	CALDAS	38,889,596	CALDAS	38,889,596
CAQUETÁ	20,974,468	CAQUETÁ	20,974,468	CAQUETÁ	20,974,468
CASANARE	14,888,765	CASANARE	14,888,765	CASANARE	14,888,765
CAUCA	48,294,153	CAUCA	48,294,153	CAUCA	48,294,153
CESAR	36,544,843	CESAR	36,544,843	CESAR	36,544,843
CHOCÓ	26,898,020	CHOCÓ	26,898,020	CHOCÓ	26,898,020
CÓRDOBA	37,728,378	CÓRDOBA	37,728,378	CÓRDOBA	37,728,378
CUNDINAMARCA	38,418,782	CUNDINAMARCA	38,418,782	CUNDINAMARCA	38,418,782
GUAINÍA	9,253,076	GUAINÍA	9,253,076	GUAINÍA	9,253,076
GUAVIARE	10,497,827	GUAVIARE	10,497,827	GUAVIARE	10,497,827
HUILA	41,644,347	HUILA	41,644,347	HUILA	41,644,347
LA GUAJIRA	25,402,310	LA GUAJIRA	25,402,310	LA GUAJIRA	25,402,310
MAGDALENA	29,363,082	MAGDALENA	29,363,082	MAGDALENA	29,363,082
META	50,540,937	META	50,540,937	META	50,540,937
NARIÑO	56,886,033	NARIÑO	56,886,033	NARIÑO	56,886,033
NORTE DE S/DER	41,625,824	NORTE DE S/DER	41,625,824	NORTE DE S/DER	41,625,824
PUTUMAYO	21,802,609	PUTUMAYO	21,802,609	PUTUMAYO	21,802,609
QUINDÍO	20,618,030	QUINDÍO	20,618,030	QUINDÍO	20,618,030
RISARALDA	31,929,943	RISARALDA	31,929,943	RISARALDA	31,929,943
SAN ANDRÉS	7,961,213	SAN ANDRÉS	7,961,213	SAN ANDRÉS	7,961,213
SANTANDER	35,854,507	SANTANDER	35,854,507	SANTANDER	35,854,507
SUCRE	35,239,154	SUCRE	35,239,154	SUCRE	35,239,154
TOLIMA	33,564,737	TOLIMA	33,564,737	TOLIMA	33,564,737

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

Aprobado: 15/11/2017

Recursos Comprometidos-SPI	
Delegación	2019
VALLE	46,956,959
VAUPÉS	15,231,735
VICHADA	14,771,735
Total General	1,555,513,473

Recursos Obligados	
Delegación	2019
VALLE	46,956,959
VAUPÉS	15,231,735
VICHADA	14,771,735
Total General	1,239,232,269

Recursos Pagados	
Delegación	2019
VALLE	46,956,959
VAUPÉS	15,231,735
VICHADA	14,771,735
Total General	1,239,232,269

Fuente: SPI/DNP-Formulador Proyecto de Inversión

Contratos suscritos y valores pagados

Relación de Contratos Suscritos y Valores Pagados-Proyecto de Inversión-2019-II

No.	Objeto del Contrato	No. Contrato	Fecha de Inicio y Finalización	Valor del Contrato	Valores Pagados	%
1	Contratar la asistencia técnica con apoyo logístico, asistencial y operacional para la realización de actividades de educación informal para la gestión administrativa dirigidas a los servidores del nivel central y desconcentrado de la Registraduría Nacional del Estado Civil, de conformidad con el estudio previo y la propuesta presentada por EL CONTRATISTA, los cuales forman parte integral del presente contrato.	014 del 05 de abril de 2019	09/04/2019 al 30/09/2019	1,289,023,388	1,145,907,269	88.90%
2	Adición y OTROSÍ No. 01 al contrato de prestación de servicios de apoyo a la gestión No. 014 de 2019, suscrito entre el fondo rotatorio de la Registraduría Nacional del Estado Civil y Caja de Compensación Familiar Compensar.	Adición y OTROSÍ No. 01 al Contrato 014 de 2019	09/04/2019 al 30/09/2019	55,263,486		
3	Prestar los servicios de educación informal para la gestión administrativa dirigida a los servidores públicos de la Registraduría Nacional del Estado Civil del Nivel Central y Desconcentrado, en los Sistemas de Gestión de Calidad NTC ISO 9001:2015, NTC ISO 14001:2015 y NTC ISO 45001:2018, de conformidad al estudio previo y la propuesta presentada por el CONTRATISTA, los cuales forman parte integral del presente contrato.	017 del 22 de abril de 2019	13/05/2019 al 30/09/2019	79,801,599	0	0.00%
4	Prestar los servicios de educación informal para la gestión administrativa dirigida a los servidores públicos de la Registraduría Nacional del Estado Civil, del Nivel Central y Desconcentrado, para afianzar las competencias organizacionales y fortalecer los conocimientos de los servidores de las áreas misionales y de apoyo, de conformidad al estudio previo y la propuesta presentada por EL CONTRATISTA, los cuales forman parte integral del presente contrato.	018 del 03 de mayo de 2019	31/05/2019 al 30/09/2019	102,100,000	64,000,000	62.68%
5	Contratar la inscripción para la participación de servidores públicos de la Registraduría Nacional del Estado Civil en el XXV encuentro de la Jurisdicción de los Contencioso Administrativo "por el Derecho a la buena Administración de Justicia", de conformidad al estudio previo y la propuesta presentada por EL CONTRATISTA.	029 del 16 de agosto de 2019	16/08/2019 al 06/09/2019	29,325,000	29,325,000	100.00%
Totales				1,555,513,473	1,239,232,269	79.67%

Fuente: SPI/DNP-Formulador Proyecto de Inversión / Coordinación Desarrollo Integral de Talento Humano.

Indicadores Generales del Proyecto-2019-II

Indicadores SPI-DNP-2019 / Noviembre 30 de 2019
Apropiación Inicial y Final SUIFP / SIIF: \$ 1.606.000.000
Recursos Comprometidos: \$ 1.555.513.473
Avance Físico del Producto: 98,00%
Avance de Gestión: 98%
Avance Financiero: 77.16% (1.239.232.269 / 1.606.000.000)
Apropiación Vigente y Disponible SUIFP: \$ 1.606.000.000
Total Obligado y Pagado Actividades SIIF: \$ 1.239.232.269
% de Pago respecto a lo Comprometido: 79.67% (\$ 1.239.232.269 / \$ 1.555.513.473)
% de Recursos Comprometidos respecto a la Apropiación Vigente: 96,856% (\$ 1.555.513.473 / \$ 1.606.000.000)

Fuente: SPI/DNP-Formulador Proyecto de Inversión / Coordinación Desarrollo Integral de Talento Humano.

Las actividades de capacitación se iniciaron el 11 de abril de 2019 las cuales se relacionan y regionalizan en el siguiente numeral:



**REGISTRADURÍA
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

PROCESO

**SISTEMA DE GESTIÓN
Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL**

CÓDIGO

SGFL01

FORMATO

INFORME

VERSIÓN

0

Aprobado: 15/11/2017

Indicadores de Producto

Indicadores	Programado	Ejecutado	Adicionales
Personas capacitadas	967	946	92
Capacitaciones realizadas	17	17	1

Delegación	Personas Capacitadas	Adicionales
BOGOTÁ	271	92
AMAZONAS	5	
ANTIOQUIA	53	
ARAUCA	9	
ATLÁNTICO	19	
BOLÍVAR	38	
BOYACÁ	48	
CALDAS	22	
CAQUETÁ	14	
CASANARE	13	
CAUCA	23	
CESAR	18	
CHOCÓ	17	
CÓRDOBA	23	
CUNDINAMARCA	43	
GUAINÍA	4	
GUAVIARE	6	
HUILA	24	
LA GUAJIRA	13	
MAGDALENA	20	
META	30	
NARIÑO	29	
NORTE DE S/DER	20	
PUTUMAYO	12	
QUINDÍO	12	
RISARALDA	21	
SAN ANDRÉS	5	
SANTANDER	39	
SUCRE	20	
TOLIMA	34	
VALLE	29	
VAUPÉS	5	
VICHADA	7	
Total General	946	92


Fuente: SPI/DNP-Formulador Proyecto de Inversión / Coordinación Desarrollo Integral de Talento Humano.

Se realizaron (17) actividades de capacitación de las (17) programadas a través del SUIFP e igualmente (1) actividad adicional por demanda y no programada en la ciudad de Bogotá, de acuerdo al siguiente cuadro:

Actividades de Capacitación realizadas-2019-II

No.	LUGAR DE CAPACITACIÓN	Capacitaciones Programadas	Capacitaciones Realizadas	Capacitaciones Adicionales
1	Bogotá	9	9	1
2	Antioquia (Medellín)	1	1	
3	Bolívar (Cartagena)	2	2	
4	Cundinamarca (Girardot)	1	1	
5	Risaralda (Pereira)	1	1	
6	Santander (Bucaramanga)	2	2	
7	Tolima (Ibagué)	1	1	
Total, Actividades		17	17	1

Fuente: SPI/DNP-Formulador Proyecto de Inversión / Coordinación Desarrollo Integral de Talento Humano.

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

Aprobado: 15/11/2017

Indicadores de Gestión Totales del Proyecto-2019-II

Indicadores de Gestión										
No.	Código	Nombre	Unidad de medida	Tipo de Fuente	Periodicidad	Total Meta 2019	Ejecutado	% Cumplim	Ponderación SUIFP	Avance de Gestión
1	9900G040	Asistencias Técnicas Realizadas	Número	Informe	Mensual	3	3	100.00%	1	1.00%
2	9900G064	Funcionarios Movilizados para Capacitación	Número	Informe	Mensual	829	812	97.95%	43	42.12%
3	1000G312	Actividades de Capacitación	Porcentaje	Informe	Mensual	17	17	100.00%	2	2.00%
4	1000G664	Informes de Seguimiento Realizados	Número	Informe	Mensual	12	11	91.67%	1	0.92%
5	1000G732	No. de Personas capacitadas	Número	Informe	Mensual	967	946	97.83%	53	51.85%

Fuente: SPI/DNP-Formulador Proyecto de Inversión / Coordinación Desarrollo Integral de Talento Humano.


Logros Proyecto de Inversión

- ✓ Se capacitaron (946) servidores de (32) Delegaciones Departamentales del país y de Bogotá.
- ✓ De otra parte, con la capacitación adicional por demanda, se realizó (1) formación con énfasis en técnicas de aplicación misional en registro civil e identificación, relacionada con la inscripción en el registro civil para personas nacidas en Venezuela con derecho a tener nacionalidad Colombiana para beneficiar a (120) servidores públicos de todo el país. Es de anotar que para esta actividad de los (120) inscritos, había (33) programados en el SUIFP y (87) sin programar de los cuales asistieron (116) servidores, movilizados desde diferentes capitales del país.
- ✓ Se realizó (1) actividad de formación por demanda en la ciudad de Santa Marta, dirigida a (17) servidores a nivel nacional con el XXV encuentro de la Jurisdicción de los Contencioso Administrativo por el derecho a la buena administración de justicia.

Logros por Actividad-2019-II

Nombre de la Actividad de Formación	Programados SUIFP	Beneficiados	Adicionales	Ausentismo	% Ausentismo
Seminario en Técnicas de Aplicación Misional en Registro Civil e Identificación (16 horas)	528	518	8	10	1,80%
Seminario Proceso Administrativo Sancionatorio y Cobro Coactivo (16 horas)	89	89		0	0,00%
Seminario en Técnicas de Atención Misional a Grupos Poblacionales (16 horas)	150	143		7	4,66%
Diplomado Fortalecimiento Auditores NTC ISO 9001:2015 (120 horas)	30	30	1	0	0,00%
Programa Virtual formación de auditores en Sistemas Integrados de Gestión (9001:2015-14001:2015 y 45001:2018) (64 horas)	40	40		0	0,00%
Seminario en Proceso Administrativo Electoral para Abogados (32 horas)	25	25		0	0,00%
Seminario Programación HTML (40 horas)	15	13		2	13,30%
Seminario Actualización Reforma Tributaria (32 horas)	20	20		0	0,00%
Seminario Formador de Formadores en temas de Ética del servidor Público (24 horas)	20	18		2	10,00%
Seminario en Técnicas de Aplicación Misional en Registro Civil e Identificación (12 horas)	33	33	83	0	0,00%
Seminario XXV Encuentro de la Jurisdicción de lo contencioso administrativo por el derecho a la buena administración de justicia	17	17		0	0,00%
Total	967	946	92	21	2,17%

Fuente: SPI/DNP-Formulador Proyecto de Inversión / Coordinación Desarrollo Integral de Talento Humano.

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

Aprobado: 15/11/2017

- ✓ Se realizaron (17) actividades de capacitación en las ciudades de Bogotá, Bucaramanga, Cartagena, Girardot, Ibagué, Pereira y Medellín y (1) actividad adicional en la ciudad de Bogotá por demanda y no programada en el SUIFP.

Capacitaciones por Delegación-2019-II

Consolidado Actividades de Capacitación-2019				
No.	LUGAR DE CAPACITACIÓN	Capacitaciones Programadas	Capacitaciones Realizadas	Capacitaciones Adicionales
1	Bogotá	9	9	1
2	Antioquia (Medellín)	1	1	
3	Bolívar (Cartagena)	2	2	
4	Cundinamarca (Girardot)	1	1	
5	Risaralda (Pereira)	1	1	
6	Santander (Bucaramanga)	2	2	
7	Tolima (Ibagué)	1	1	
Total Actividades		17	17	1

Fuente: SPI/DNP-Formulador Proyecto de Inversión / Coordinación Desarrollo Integral de Talento Humano.

- ✓ Se realizaron (3) asistencias técnicas con apoyo logístico, coordinadas desde la ciudad de Bogotá. Con la capacitación por demanda, se realizó (1) asistencia técnica adicional en la ciudad de Bogotá, no programada en el SUIFP, relacionada con el Seminario en Técnicas de Aplicación Misional en Registro Civil e Identificación (12 horas).
- ✓ Se movilizaron (812) servidores para las capacitaciones de los cuales (750) corresponden a los servidores beneficiados y (62) formadores de formadores y apoyos de la ciudad de Bogotá.

Servidores Públicos Movilizados a las Capacitaciones-2019-II


Tipo de Formación	Movilizados	Adicionales
Seminario en Técnicas de Aplicación Misional en Registro Civil e Identificación	560	131
Seminario Proceso Administrativo Sancionatorio y Cobro Coactivo	101	
Seminario en Técnicas de Atención Misional a Grupos Poblacionales	151	
Total	812	131

Fuente: SPI/DNP-Formulador Proyecto de Inversión / Coordinación Desarrollo Integral de Talento Humano

- ✓ De otra parte con la capacitación no programada por demanda en la ciudad de Bogotá del día 22 y 23 de agosto, se movilizaron (123) servidores adicionales a nivel nacional, para la actividad relacionada con técnicas de aplicación misional en el registro civil y la identificación en temas de inscripción del registro civil de para personas nacidas en Venezuela con derecho a tener nacionalidad Colombiana. Los (8) servidores restantes como adicionales, correspondió a la capacitación dictada también en la ciudad de Bogotá durante los días 20 y 21 de junio con servidores procedentes de los antiguos territorios nacionales.

En resumen, el total de servidores adicionales y programados movilizados fue de (131) movilizados.

- ✓ Se han realizado (11) informes de seguimiento, los cuales fueron incorporados en la plataforma del SPI-DNP.

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

Aprobado: 15/11/2017

Recursos Totales Proyecto de Inversión-2019-II

Recursos Apropriados, comprometidos y ejecutados Proyecto de Inversión (2019)									
Apropiación Final	Total Compromisos	% Compromisos	Total pagos de 01 de enero al 30 de Noviembre	% Pagos	Pago Reserva Presupuestal	Pago C x P (Liquidación Contratos)	Vr. Total Ejecutado	% Total ejecutado	Total de recursos no ejecutados
\$1.606.000.000	\$1.555.513.473	96,86%	\$1.239.232.269	79,67%	\$0	\$302.928.956	\$1.542.161.225	99,14%	\$63.838.775

Fuente: SPIDNP-Formulador Proyecto de Inversión / Coordinación Desarrollo Integral de Talento Humano

1.2.4 Análisis de los indicadores del PIFC.

Indicador de Eficacia

Indicador de Eficacia

En el indicador de “Porcentaje de servidores capacitados en n eventos programados durante el periodo”, se evidencia que se capacitaron 18.987 servidores de los 18.987 programados, de los cuales, 16.988 servidores capacitados con las actividades gestionadas por las Delegaciones, 1.038 servidores capacitados con las actividades llevadas a cabo en el marco del Proyecto de Inversión, 961 servidores capacitados con las actividades en el marco de la formación para las elecciones que se realizarán en octubre de 2019. Lo anterior resulta en un cumplimiento del 100% con un rango de análisis bueno.

Indicador de Eficacia


El “Cumplimiento del Plan Institucional de Formación y Capacitación ajustado al fortalecimiento de Competencias Laborales”, evidencia que se programaron 405 actividades de las cuales se desarrollaron 405, 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 a nivel central y desconcentrado.*

Indicador de Efectividad

En el indicador de “Impacto de las capacitaciones en el desempeño laboral de los servidores.”, se visualiza que, de los 200 servidores encuestados, 199 servidores fueron calificados con un nivel alto en conocimientos adquiridos, correspondiente a un cumplimiento del indicador de 99.50%, 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.

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

Aprobado: 15/11/2017

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

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 la vigencia del 2019 se realizaron las siguientes actividades:

- Pausas saludables, (785 beneficiados).
- Inspecciones de puesto de trabajo 63 conforme a requerimientos.
- Club de manos para los servidores que poseen alguna patología osteomuscular, (10 beneficiados).
- Tips para "Prevención de lesiones deportivas", 382 participantes "olimpiadas regionales".
- Capacitación "Higiene postural, sobreesfuerzo y manejo de cargas" (6 beneficiados).
- Entrega de infogramas de riesgo biomecánico al personal que se encuentra calificado con enfermedad laboral asociada a riesgo biomecánico.
- Análisis de exigencias de trabajo para mantenimiento y publicaciones


Se entregaron 84 elevadores accesorios ergonómicos con el intermediario de seguros en riesgos laborales JLT, 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 426 tomas de tensión arterial a dichos servidores. Se realizó el envío de material preventivo a través del correo institucional, se elaboró el folleto preventivo y dieta saludable.

Capacitación "Control de la hipertensión y entrega de material preventivo", (11 beneficiados). Cabe anotar que las anteriores 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

C. Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial:

- Atención de urgencias psicológicas, (6 beneficiados).
 - Atención y orientación a servidores que presentaron algún grado de riesgo en el consumo de sustancias psicoactivas, alcohol y tabaco, (2 beneficiados).
 - Capacitación "Prevención de alcoholismo y tabaquismo", (68 beneficiados).
 - Valoraciones psicológicas a servidores identificados de alto riesgo, (11 beneficiados).
- Intervención en áreas que presentaron Riesgo psicosocial alto, dirigido a los Coordinadores: 40 beneficiados.

D. Servicio de Primeros Auxilios:

Se realizaron 638 prestaciones asistenciales básicas y 232 consultas médicas a través de los médicos empresariales de Compensar EPS y Sanitas EPS.

E. Se contrató 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, con EMI. Dicha contratación se realizó por valor de Treinta y tres millones quinientos noventa y siete mil quinientos sesenta y cuatro pesos (\$33.597.564).

F. Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Visual:

- Se realizaron estudios de iluminación en 6 puntos críticos de la Sede Central.
- Exámenes de Optometría, (69 beneficiados).

G. 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, una mesa laboral, asesorando, 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.

H. 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 EPS Compensar, (22 beneficiadas).
- Vacunación de la influenza, (27 beneficiados).
- Exámenes de seno, (22 beneficiadas).
- Exámenes de Espirometría, (50 beneficiados).

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

Aprobado: 15/11/2017

- Exámenes de audiometrías, (41 beneficiados).

Charlas y Talleres:

- Charla sobre “Conservación Auditiva”, (62 beneficiados).
- Donación de sangre, (43 beneficiados).
- Charla sobre los beneficios de sala amiga de la familia lactante del entorno laboral, (5 beneficiados).
- Actividades de relajación, (46 servidoras).
- Promoción de la alimentación saludable (Todos los servidores).
- Segunda Jornada de Donación de sangre: 40 donantes.
- Charla de “autocuidado”: 70 beneficiados.

- Programa de Ausentismo: este programa 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

A. Inspecciones a los puestos y áreas de trabajo:

Se realizó inspección de riesgos al Consejo Nacional Electoral, a la oficina de Kárdex, Gerencia de Informática, Oficinas ubicadas en el sótano, cocinetas ubicadas del sótano al quinto piso, UNE, PQRS, Fondo Social de Vivienda, Archivo y Correspondencia, Almacén e Inventarios y Gestión Financiera, contratistas de obra.

B. Reporte de accidentes e incidentes laborales:


Entrega de instructivo de accidentes de trabajo en comisión (184 beneficiados)
Se realizó la Investigación de (24) accidentes de trabajo en la Sede Central, se reportaron a Nivel Nacional (147) accidentes de trabajo.

C. Reportes de condiciones inseguras:

Se realizó el reporte de (21) condiciones inseguras.


D. Plan de gestión del riesgo de desastres:

- Se actualizó el documento de plan de gestión del riesgo en la Sede Central.
- Se realizó el análisis de vulnerabilidad y los procedimientos operativos normalizados.
- Se elaboró y divulgó la Resolución 796 del 2019 “Por la cual se crea y conforma el Comité Operativo de Emergencias y la Brigada de Emergencias de la Registraduría Nacional del Estado Civil y el Consejo Nacional Electoral”.
- Se instaló el sistema de alarma de emergencias en tres puntos de la Sede Central.
- Se instalaron 12 botiquines en la Sede Central.

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

Aprobado: 15/11/2017

- Se gestionó la dotación de botiquines tipo canguro para la brigada de emergencia.
- E. Se enviaron 146 botiquines dotados con los elementos de primeros auxilios para las Registradurías Municipales.
- F. Se realizó Capacitación "Reporte de accidente de trabajo y divulgación del Plan de Emergencia a contratistas" (6 beneficiados).
- G. Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Biológico:
- Capacitación "lavado de manos" (44 beneficiados).
- H. Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Químico:
- Diseño de la matriz de incompatibilidad de sustancias químicas dirigido a las áreas de Mantenimiento, Publicaciones y Servicios Generales.
 - Diseño y divulgación de las hojas de seguridad y las fichas de etiquetado.
 - Capacitación "Derrame de productos químicos", (42 beneficiados).
 - Capacitación "Estándares de seguridad en productos químicos", (5 beneficiados).
- I. Programa de actividades críticas: Enfocado al uso correcto de herramientas y máquinas, trabajos en soldadura, trabajos eléctricos y trabajo en altura.
- Elaboración del documento, diseño e implementación de fichas técnicas y procedimientos en trabajo seguro.
 - Capacitación "Uso de elementos de protección", (7 beneficiados).
 - Capacitación "Riesgo mecánico", (44 beneficiados).
 - Capacitación "Actividades críticas a contratistas", (7 beneficiados).
 - Capacitación "Normas de seguridad", (6 beneficiados).
 - Capacitación "Generalidades del sistema", (72 beneficiados).
 - Capacitación "Autocuidado y uso de elementos de protección", (29 beneficiados)
 - Capacitación "Divulgación del procedimiento de trabajo seguro en maquinaria", (5 beneficiados).
 - Seguimiento a la Matriz de elementos de protección.
 - Capacitación de hojas de seguridad a SEISO (1 beneficiado)
 - Capacitación en ruido ocupacional (9 beneficiados)
 - Inducción en SGSST a contratistas de obra (6 beneficiados).
- J. Elaboración con la asesoría de la ARL los siguientes documentos:
- Programa de protección contra caídas.
 - Programa de riesgo público.
 - Programas de gestión de riesgo.
- K. COPASST:

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

Aprobado: 15/11/2017


- Capacitación “Resolución 312 del 2019, Actualización de los Estándares Mínimos”, (11 beneficiados).
- Divulgación de la Ruta del Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo en la Intranet, dirigido a los representantes de los trabajadores del COPASST, (6 beneficiados).
- Reunión COPASST.

L. Mediciones higiénico ambientales:

- Medición de ruido ocupacional, 6 puntos críticos.
- Mediciones de material particulado, 7 archivos de la Entidad.
- Mediciones de iluminación, 10 puntos críticos.

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

- A. 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 26 de febrero de 2019 que establece el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- B. 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 312 del 2019, a través de la auditoria inicial y de seguimiento externa realizada por el Corredor de Seguros JLT, así mismo se realizó la evaluación de los estándares mínimos a través de la ARL.
- C. Se efectuó seguimiento al plan básico que incluye conformación de matriz de peligros y riesgos, se actualizo la matriz legal, COPASST o Vigía de salud, plan de gestión del riesgo de desastres, brigada de emergencias, reporte e investigación de accidentes y la implementación del Plan Avanzado según sus necesidades, se realizó orientación en medicina laboral para reconocimiento por parte de la ARL en caso de accidentes de trabajo, enfermedad común y enfermedad laboral.
- D. Se ejecutaron exámenes médicos ocupacionales a nivel nacional discriminados así:
- Exámenes periódicos:
 - ✓ Delegación Departamental de Choco: 25 exámenes.
 - ✓ Delegación Departamental de Cesar: 21 exámenes.
 - ✓ Delegación Departamental de Guajira: 14 exámenes.
 - ✓ Delegación Departamental de Vichada: 10 exámenes.
 - ✓ Delegación Departamental de Norte de Santander: 57 exámenes
 - Exámenes de ingreso: 122 exámenes, (Nivel Central y Desconcentrado).
 - Exámenes médico laborales: 27 exámenes, (Nivel Central y Desconcentrado).
 - Exámenes de egreso: 19 exámenes, (Nivel Central y Desconcentrado).

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


Aprobado: 15/11/2017

- Exámenes post-incapacidad: 6 exámenes, (Nivel Central y Desconcentrado).
- Análisis de Puesto de trabajo: 4 análisis, (Nivel Central y Desconcentrado).
- Exámenes de ingreso a la Brigada de Emergencias: 11 exámenes, (Nivel Desconcentrado).
- Exámenes de audiometría: 42 exámenes, (Nivel Central y Desconcentrado).

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

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

Aprobado: 15/11/2017

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

Actividades y Servidores beneficiados	
Cantidad de actividades programadas	78
Cantidad actividades realizadas	78
Cantidad de servidores beneficiados	2.489

Fuente: Estadísticas Plataforma Share Point-SGSST

- ✓ Cabe resaltar, que en el número de beneficiados no se cuentan las siguientes actividades: Toma de tensión arterial, prestaciones asistenciales básicas, asesorías en medicina laboral 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 y botiquines enviados a las Registros Municipales ni Gestión para la realización de los exámenes médico ocupacionales a las Delegaciones, Gestión para la adquisición de elementos para las Delegaciones.

Indicador “Cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”, de las 38 actividades programadas para el año 2019 se desarrollaron 38 actividades, con un cumplimiento del indicador con un rango de análisis bueno que equivale al 100%.


Indicador “Porcentaje de asistencia de los servidores a las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ejecutadas”. Número de servidores que asistieron a las actividades del SGSST en el período / Número de servidores programados para asistir. Se programó la asistencia de 2000 servidores cumpliéndose con la asistencia de 1950 servidores, con un cumplimiento del indicador de 97.5% ubicándose en un rango sobresaliente.

Indicador “Porcentaje de normas, directrices del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo aplicadas en los puestos de trabajo”. Número de normas aplicadas en los centros de trabajo durante el período / Número de normas de obligatorio cumplimiento X 100; de acuerdo a la matriz legal de riesgos laborales se han aplicado 243 de obligatorio cumplimiento de las 243 programadas para los centros de trabajo con un cumplimiento del 100% de la normatividad.

Indicador “Porcentaje de condiciones inseguras corregidas derivadas de las inspecciones realizadas”. Número de condiciones inseguras reportadas corregidas / Número de condiciones inseguras reportadas X 100; se reportaron 21 condiciones inseguras en el período y se realizaron los trámites correspondientes como acción de mejora, ubicándose en un rango del 100% de eficacia.

Indicador “Índice de frecuencia de accidentes de Trabajo (IFAL)”. La Registraduría presentó 147 accidentes a nivel nacional con un índice de frecuencia de 0.15 accidentes laborales en el año 2019, por cada 100 servidores.

Indicador “Índice de severidad de accidentes de Trabajo (ISAL)”. La Registraduría presentó 542 días de incapacidad por accidentes de trabajo en el año 2019, con un índice de severidad de 0.85 por cada 100 servidores.

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

Aprobado: 15/11/2017

Indicador de "Mortalidad": Número de accidentes mortales en el año sobre número de accidentes laborales ocurridos x 100; En el año no ocurrió ningún accidente laboral mortal por lo que el indicador tiene un índice de 0.


Actividades Generales SGSST-2019

No.	Actividades Generales I semestre 2019	No. beneficiados
1	PVE en Riesgo Biomecánico (Pausas saludables, análisis de puesto, club de manos).	1330
2	Actualización de documento del Programa.	N/A
3	PVE en Riesgo Cardiovascular (Charla control de hipertensos).	11
4	PVE en Riesgo Psicosocial (Atención y orientación a servidores, charla prevención de alcoholismo).	127
5	PVE en Riesgo Visual (exámenes de optometría)).	69
6	Programa de Estilos de Vida Saludable (Citologías, exámenes de seno, charlas y campañas).	428
7	Servicio de Primeros Auxilios, consultas médicas de EPS Sanitas y EPS Compensar.	N/A
8	Programa de Ausentismo.	N/A
9	Programa de Higiene y Seguridad Industrial (investigación de accidentes de trabajo, reporte de condiciones inseguras, programa de riesgo químico, programa de riesgo biológico y programa de actividades químicas).	524
10	Actividades realizadas con el Nivel Desconcentrado (Seguimiento, orientación, organización y envío de botiquines, camillas, elementos de protección y capacitaciones virtuales).	N/A
11	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.	N/A
12	Contratación: Área Protegida- EMI	Todos los servidores

Fuente: Estadísticas Coordinación Desarrollo Integral.

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

- ✓ Circular 024 de 2019.
- ✓ Artículos de Temas de interés.
- ✓ 638 prestaciones asistenciales básicas.
- ✓ Consulta médica - 232 consultas.
- ✓ Alimentación de la plataforma de ausentismo.
- ✓ 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 del programa de protección contra caídas,
- ✓ Diseño e implementación de los programas de gestión de riesgo (Diseño de la matriz de incompatibilidad de sustancias químicas dirigido a las áreas de Mantenimiento, Publicaciones y servicios generales, diseño y divulgación de las hojas de seguridad y las fichas de etiquetado,

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

Aprobado: 15/11/2017

elaboración del documento de riesgo químico, diseño e implementación de fichas técnicas y procedimientos en trabajo seguro).

- ✓ Programa de Ausentismo.
 - ✓ Examen ejecutivo para el señor Registrador Nacional del Estado Civil.
 - ✓ Gestión para la realización de los exámenes medico ocupacionales a las Delegaciones.
- Gestión para la adquisición de elementos para las Delegaciones

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 15 de febrero de 2019.

1.4.1. Actividades Ejecutadas

Actividad 1. Elaborar el Plan de Gestión Ética


No.	Descripción de la Subactividad	Responsable	I
1	Elaboración del Plan de Acción de Gestión Ética-2019, por parte de los gestores éticos.	Gestores	0,50
2	Aprobación del Plan de Acción de Gestión Ética-2019, por parte del Comité de Ética y Circular de divulgación a nivel nacional.	Comité de Ética	0,25
3	Divulgación del Plan a nivel nacional a través de los sistemas de información de la Entidad.	Equipo de Gestión Ética	0,25
		Equivalencia Bimestral	1

Los Gestores éticos elaboraron el Plan de Acción de Gestión Ética 2019, el Informe de la III Encuesta de Percepción Ética aplicada en 2018, el Informe de Gestión del Plan de Acción Ética 2018, las cuales fueron presentadas en el Comité de Ética celebrado el 15 de febrero de 2019.

El Plan de Acción de Gestión Ética fue aprobado en comité de ética el 15 de febrero de 2019 y mediante la circular 021 del 15 de febrero de 2019 se socializó tanto en el nivel central como en el desconcentrado, solicitando a la Gerencia del Talento humano con correo electrónico incorporar la misma en INTRANET y al Oficina de Comunicaciones y Prensa en la WEB, mediante correo electrónico el 18 de febrero de 2019.

Se realizó la divulgación tanto en el nivel central como en el desconcentrado, solicitando a la Gerencia del Talento humano con correo electrónico incorporar la Circular 021 Plan de Acción de Gestión Ética 2019 en INTRANET y la Oficina de Comunicaciones y Prensa en la WEB, mediante correo electrónico el 18 de febrero de 2019.

Se elaboró con la Oficina de Comunicaciones y Prensa, dos comunicados en Noticias al día, donde se informó lo aprobado en el comité de ética, la Circular 021 de 2019, y la forma de ingresar a la consulta.

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

Aprobado: 15/11/2017

Por medio de correo electrónico se solicitó a la Oficina de Comunicaciones y Prensa, previa autorización de la Gerencia del Talento Humano, la elaboración de la Plantilla para comunicados del Equipo de Apoyo a la Gestión Ética, donde se divulgaron los link para la consulta tanto por intranet como por WEB de la Resolución 1281/19 y la Circular 021/19.

Con fecha de febrero 26 de 2019, la Gerencia del Talento Humano mediante Memorando con SIC 030796, solicitó a la Oficina de Planeación la actualización del Plan de Acción de Gestión Ética, la cual actualizó y respondió el 28 de febrero de 2019, indicando que para su consulta y descarga la ruta y/o enlace.


Actividad 2: Desarrollar actividades de Práctica Ética en el Trabajo

No.	Descripción de la Subactividad	Responsable	I	II	III	IV	V	VI
1	Realizar las actividades para la compra de materiales, construcción, logística y remisión de la "Valija Ética Viajera" (Fase II)	Gestores Comunicaciones y Prensa		20,00%	23,00%	17,00%		
2	Evidenciar ante la dependencia encargada de la vinculación del personal contratista y de la selección de los proveedores, la necesidad de tener en cuenta la socialización del código de ética y buenas prácticas de la entidad y de la firma del acta de compromiso ético PTFT03 correspondiente.			5,00%				
3	Realizar las gestiones para el desarrollo de un conversatorio-encuentro de intercambio de prácticas éticas institucionales a nivel nacional.	Gestores						15,00%
4	Efectuar el cuadro o matriz de seguimiento e impacto a las actividades desarrolladas	Equipo de Gestión Ética		10,00%				10,00%
Equivalencia Bimestral			0,00%	35,00%	23,00%	17,00%	0,00%	25,00%

El Gerente del Talento Humano, envió cartas de agradecimiento a COOPEREN (\$840.000), FRR (\$620.000) y SINDICATO (\$840.000) para lo cual se cuenta con \$2.560.000 y no los \$3.100.000, de acuerdo a lo facturado hasta la fecha se han pagado DOS MILLONES TRESCIENTOS MIL PESOS (\$2.300.000), incluye la compra de 60 valijas como se tenía presupuestado inicialmente, se solicitó a la Oficina de Comunicaciones y prensa la impresión tanto de la lámina del rompecabezas (60), como el de la portada de la valija, queda faltando el embalaje de las valijas y una vez se nos entregue las láminas del rompecabezas estos se mandan a troquelar(cantidad 60 rompecabezas).

Mediante Memorando con SIC 58383 de Marzo 27 de 2019, ante el Gerente Administrativo, se evidenció la necesidad de tener en cuenta la socialización del Código de ética y buenas prácticas de la entidad y la firma de la nueva acta de compromiso ético, al personal contratista y en la selección de los proveedores; de igual manera con los facilitadores del Macroproceso se les solicitó incluir esta actividad dentro del plan de trabajo y conocer cada bimestre el seguimiento al mismo. La Gerencia Administrativa - Financiera incluyó dentro de su plan de trabajo para el III bimestre esta actividad.

Mediante memorando interno 117456 de Junio 7 de 2019, se solicitó a la Oficina de Planeación la reprogramación de esta subactividad, con un porcentaje del 10%, la cual se cambiaría para el VI Bimestre (noviembre), para que se pueda realizar la medición del impacto de las actividades realizadas en el 2019 y sirva de insumo para elaborar los planes de trabajo del próximo año, tanto a nivel central como desconcentrado. Así mismo y teniendo en cuenta la proximidad de finalización de la actual administración y poder efectuar un cierre de acuerdo a lo solicitado en el Comité de Ética de Febrero 15 de 2019, del estado de la Gestión Ética en la entidad al inicio y finalización de esta administración.

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

Aprobado: 15/11/2017

El Equipo de Apoyo a la Gestión Ética reprogramó la actividad, con un objetivo general que contribuya a la divulgación y apropiación de los valores éticos, mejorar el ambiente laboral que le permita a los asistentes identificar elementos intervinientes de la confianza, y las actitudes generadoras de la misma, mediante la realización de un trabajo manual denominada "confianzómetro" de cada uno de los grupos con sus formatos soporte de explicación. Para esto fue necesario contextualizar la actividad, ¿Cómo lo vamos a hacer? Explicar la metodología, objetivos y productos esperados. Organizar los grupos y entregar a cada grupo, un formato con instrucciones de la actividad. Socialización de cada respuesta. Conclusiones. Para finalizar la actividad, se efectuaron comentarios y evaluaciones de la actividad (la de la Gerencia del Talento Humano y la del Equipo de Apoyo a la Gestión Ética), los cuales se adjuntan en las evidencias.

Desde el IV bimestre se cuenta con todo listo para el embalaje y lanzamiento de la actividad de la Valija que lleva dentro de ella: un tríptico elaborado por la oficina de Comunicaciones y Prensa que explica el objetivo de esta actividad; un CD con videos alusivos de la actividad; un rompecabezas de 12 piezas; láminas de los valores y dos folios para el desarrollo de la actividad, la cual con un Notiexpress el Señor Registrador hará el lanzamiento a nivel nacional de la actividad denominada "dejando huella -Anecdotario".


Actividad 3: Gestionar y Asistir a las actividades de formación en ética del servidor público a través del escenario de formador de formadores para la gestión del conocimiento.

No.	Descripción de la Subactividad	Responsable	I	II	III	IV	V	VI
1	Presentar las necesidades de capacitación a la GTH, incluyendo los ejes temáticos prioritarios.	GTH/Coordinación de Desarrollo Integral		10,00%				
2	Realizar la pre-inscripción de servidores para la asistencia a las capacitaciones (Sede central, Registraduría del Distrito Capital y Delegación Departamental de Cundinamarca)	GTH/Coordinación de Desarrollo Integral		10,00%				
3	Participación de los gestores, facilitadores y demás servidores en la capacitaciones	GTH/Coordinación de Desarrollo Integral			70,00%			
4	Presentar las reflexiones generales de las actividades de capacitación	GTH/Coordinación de Desarrollo Integral			10,00%			
Equivalencia Bimestral			0,00%	20,00%	80,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Mediante correo electrónico del 27 de marzo de 2019, se presentaron los ejes temáticos prioritarios para el curso, al Grupo de Desarrollo Institucional.

Mediante correo electrónico de abril 30 de 2019, ante el Grupo de Desarrollo Institucional, se relacionaron previamente 25 servidores: 19 de centrales, 2 del equipo de apoyo a la gestión ética, 2 de Distrito y 2 de Cundinamarca.

Se efectuó con la Universidad del Rosario, los días 12, 13 y 19 de junio de 2019, con una asistencia de 18 de los 20 servidores inscritos, invitando a la Delegación Departamental de Cundinamarca y la Registraduría Distrital. Mediante memorando interno 117456 de Junio 7 de 2019, se solicitó a la Oficina de Planeación la reprogramación de esta subactividad que estaba contemplada para el IV bimestre con un porcentaje de cumplimiento del 70%, teniendo en cuenta la planeación y desarrollo en cumplimiento con la Universidad del Rosario, el Grupo de Desarrollo institucional programó dictar el

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

Aprobado: 15/11/2017

curso de Formador de Formadores los días 12, 13 y 19 de junio de 2019. Por tanto se hace necesario mover esta subactividad para el III Bimestre.


Mediante memorando interno 117456 de Junio 7 de 2019, se solicitó a la Oficina de Planeación la reprogramación de esta subactividad que estaba contemplada para el IV bimestre con un porcentaje de cumplimiento del 10%, teniendo en cuenta la planeación y desarrollo en cumplimiento con la Universidad del Rosario, el Grupo de Desarrollo institucional programó dictar el curso de Formador de Formadores los días 12, 13 y 19 de junio de 2019. Por tanto se hace necesario mover esta subactividad para el III Bimestre.

Como reflexiones del curso, para un 80% fue algo nuevo y necesario, teniendo en cuenta que la mayoría son nuevos facilitadores y lo consideraron algo novedoso, muy oportuno y bueno, permitiéndoles tener mayor conocimiento y preparación en el desarrollo de una actividad, sin embargo el 20% restante y que ha asistido a los 4 cursos consideran que fue bueno, pero insuficiente por cuanto no se abarcaron más temas relacionados con las necesidades y ejes temáticos entregados por el equipo entre los cuales faltaron Diagnóstico Social, diseño de estrategias, conocer, plantear y aplicar sociogramas que nos permitieran realizar un plan de gestión con metas interactivas para la siguiente administración.

Actividad 4: Realizar la IV Encuesta de Percepción Ética con base en la estructura de la USAID.

No.	Descripción de la Subactividad	Responsable	I	II	III	IV	V	VI
1	Revisar el contenido estructural de la encuesta de la USAID	Gestores				10,00%		
2	Contar con una base de datos actualizada del personal activo de la Organización, definido por niveles, dependencias a nivel nacional.	Gestores/ Coordinación de Salarios y Prestaciones-GTH				5,00%		
3	Solicitar a la Oficina de Comunicaciones y Prensa la incorporación y aplicación de la encuesta en los sistemas de información de la Entidad.	Gestores / Oficina de Comunicaciones y Prensa				5,00%		
4	Realizar pruebas piloto a través del Link de consulta creado	Gestores / Oficina de Comunicaciones y Prensa				5,00%		
5	Elaborar y enviar comunicación a todo el país, con los parámetros de realización de la encuesta. (Se estima realizarla durante el mes de agosto de 2019)	Gestores / Oficina de Comunicaciones y Prensa				45,00%		
6	Solicitar a la Oficina de Comunicaciones y Prensa el reporte de las estadísticas diarias durante el periodo de realización de la encuesta (Archivo plano de Excel).	Gestores / Oficina de Comunicaciones y Prensa				5,00%		
7	Consolidación y análisis de los resultados de la información	Gestores					10,00%	
8	Generar el informe de resultados.	Gestores						10,00%
9	Presentar el Informe al Comité de Ética y divulgar resultados.	Gestores						5,00%
Equivalencia Bimestral			0,00%	0,00%	0,00%	75,00%	10,00%	15,00%

REACTIVOS 2019		No Sabe / No Responde	Total General	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
Número de Encuestas Realizadas			3.081	111	11	631	1.287	1.041
Ítem	Porcentajes por Niveles		100%	3,60%	0,36%	20,48%	41,77%	33,79%
1	Principios y valores éticos personales	26	94,48	97,81	97,27	95,08	94,47	93,73
2	Principios y valores éticos en la entidad	276	81,50	86,01	83,80	80,15	82,32	80,78
3	Liderazgo de los directivos en la gestión ética	100	82,02	91,95	93,35	78,59	81,81	83,15
4	Relaciones con los servidores públicos	125	80,83	91,39	90,00	79,42	79,94	81,56
5	Relaciones con los contratistas y proveedores	893	69,62	86,49	90,22	72,24	66,01	70,13
6	Relaciones con otras entidades públicas	234	85,83	95,35	87,76	84,23	86,56	84,79
7	Relaciones con la comunidad	243	83,52	92,09	81,46	81,75	84,19	82,82
8	Relaciones con el medio ambiente	144	82,84	88,74	83,07	81,35	83,54	82,22
9	Construcción y aplicación del referente ético	225	86,21	93,32	89,59	85,47	86,88	84,99
PROMEDIO		251,70	82,98	91,46	88,50	82,03	82,86	82,69

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

Aprobado: 15/11/2017

REACTIVOS 2019		No Sabe / No Responde	Total General
Número de Encuestas Realizadas			3.081
Ubicación por Niveles	Porcentajes por Niveles		100%
1	Principios y valores éticos personales	26	94,48
2	Construcción y aplicación del referente ético	225	86,21
3	Relaciones con otras entidades públicas	234	85,83
4	Relaciones con la comunidad	243	83,52
5	Relaciones con el medio ambiente	144	82,84
6	Liderazgo de los directivos en la gestión ética	100	82,02
7	Principios y valores éticos en la entidad	276	81,50
8	Relaciones con los servidores públicos	125	80,83
9	Relaciones con los contratistas y proveedores	893	69,62
PROMEDIO		251,70	82,98


Comparativo General 2016-2019							
Vigencias		2016	2017	2018	2019	Diferencia (2019-2018)	
Número de encuestas realizadas		2.185	3.529	2.426	3.081	655	27,00%
No.	Porcentaje por Componentes						
1	Principios y valores éticos personales	91,86	94,80	94,49	94,48	-0,01	-0,01%
2	Principios y valores éticos en la entidad	68,24	75,3	74,78	81,50	6,72	8,99%
3	Liderazgo de los directivos en la gestión ética	75,65	82,20	80,75	82,02	1,27	1,57%
4	Relaciones con los servidores públicos	73,77	81,70	79,92	80,83	0,91	1,14%
5	Relaciones con los contratistas y proveedores	58,22	67,1	65,86	69,62	3,76	5,71%
6	Relaciones con otras entidades públicas	78,96	85,60	85,17	85,83	0,66	0,77%
7	Relaciones con la comunidad	72,19	81,20	82,61	83,52	0,91	1,11%
8	Relaciones con el medio ambiente	74,92	84,00	82,20	82,84	0,64	0,78%
9	Construcción y aplicación del referente ético	74,32	84,90	84,66	86,21	1,55	1,83%
Promedio		74,24	81,87	81,16	82,98	1,82	2,25%

Se presenta dos tipos de análisis a los resultados de la encuesta. En primer lugar, en éste apartado, siguiendo el modelo de resultados referido por la USAID en el Modelo de Gestión Ética para las Entidades Públicas, de donde se tomó la encuesta. Posteriormente en el apartado 8, se presentará un análisis comparativo de acuerdo con el valor esperado correlacionado con el factor de opacidad de cada ítem.

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

Realizando el comparativo general entre la encuesta 2016, 2017, 2018 y la presente, se evidencia claramente, además del incremento en la participación respecto al 2018 que fue del 27% con 655 encuestas más, la percepción mejoró en todas las categorías, especialmente en la relacionada con

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

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

Aprobado: 15/11/2017

los principios y valores éticos en la entidad, construcción y aplicación del referente ético y las relaciones con otras entidades públicas. Pese a los resultados y al cronograma de actividades de práctica ética tan corto, 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, y la puesta en evidencia de las distintas campañas que se realizan a nivel nacional directamente relacionadas con la misión de la entidad.

La categoría de menor calificación fue: Relaciones con los contratistas y proveedores, con una calificación general de 69.62, la cual creció respecto al 2018 No obstante de igual manera se observa que la opacidad (No sabe / No responde) es la más alta (893). 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 y 2019, evidenciando una mejora de la percepción en 3.76 para el 2019. Ahora bien, la categoría relacionada con las relaciones con los servidores públicos, es la segunda en menor calificación, si bien disminuyó en 0.91 puntos porcentuales, es un tema a reforzar con el afianzamiento de la confianza entre compañeros de trabajo y, en la claridad de lo que constituye una conducta antiética.


El promedio general de la calificación de las (9) categorías que fue de 82.98, creciendo en 1.82 puntos porcentuales, con la importancia de tener en cuenta que dicho valor se encuentra en la escala cromática verde, donde la importancia es seguir mejorando la percepción general en la entidad.

De la primera categoría 1, "Principios y valores éticos personales", se pudo evidenciar que la totalidad de quienes realizaron la encuesta consideran los valores y los principios como fundamentales para el trabajo y que la honestidad es uno de los valores más importantes como servidor público. Es de anotar que esta categoría es la mejor calificada con el 94.48% y que de acuerdo a la escala cromática indica que la entidad en la categoría evaluada, se encuentra en parámetros de excelencia.

Respecto a la categoría 2, "Principios y valores éticos en la entidad" cabe resaltar aquí en el ítem 2.1 si "Se promueven los valores éticos como requisito para ser un buen servidor público", se tiene una excelente calificación, lo que hace ver que el trabajo del equipo de Apoyo a la Gestión Ética se sigue posicionando y la tendencia es positiva. De otra parte, la calificación total del componente que fue del 81.50%, impactó en su resultado por el índice de opacidad el cual pasó de 278 en la vigencia 2018 a 276 en el presente año.

En la categoría 3, "Relacionada con el liderazgo de los directivos en la gestión ética", si bien en general se obtuvo un 82.02% con un incremento de 1.57% respecto al 2018 donde la percepción de los servidores muestra que los líderes y directivos no se encuentran interesados en afianzar la gestión ética y de otra parte, se observa un alto índice de opacidad en la pregunta "En el desempeño de sus funciones, los directivos actúan con independencia de amigos y grupos de interés particulares" con un valor de 164 respuestas "NO sabe / No Responde", con calificaciones relativamente bajas para los niveles profesional, técnico y asistencial.

En la categoría 4 "Relaciones con los servidores públicos", con una calificación del 80.83% y un factor de opacidad promedio de 63, presentó también un incremento del 1.14% respecto a la vigencia anterior, por desconocimiento de los servidores en general en lo relacionado con los sistemas de contratación, salario y seguridad social en los procesos institucionales, ya que no es claro si se

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

Aprobado: 15/11/2017

encuentran ceñidos a la ley (4.1), ya que el factor de opacidad fue del 76. Otra variable que impactó en este componente correspondió a lo relacionado con el respeto al debido proceso en las investigaciones disciplinarias contra sus servidores (4.5) con un factor de opacidad de 180, cuya calificación fue de 79.69%.

La calificación más baja a simple vista, de acuerdo con el modelo de la USAID está en lo relacionado con las "Relaciones de los contratistas y proveedores" que tiene un 69.62% y con un incremento respecto a la vigencia 2018 de 5.71%. No obstante se encontró dentro del factor de opacidad los índices más altos con el 893 de promedio para las (8) preguntas del componente; quiere decir que esta calificación se debe necesariamente a desconocimiento de los servidores en general respecto a la gestión con los contratistas.

Pese al factor de opacidad promedio de 234, la categoría referente a relaciones públicas con otras entidades está bien calificada con el 85.83% y un incremento de 0.77% respecto a la vigencia 2018. La percepción más baja la cual se mantiene respecto al análisis del 2018, está relacionada con si se comparte con otras entidades públicas las experiencias relevantes en la construcción de unas prácticas transparentes y honestas en el ejercicio de su función.

Para el componente "Relaciones con la comunidad" presenta parámetros de calificación excelente con una calificación del 83.52% y un incremento del 1.11% respecto a la vigencia anterior.


Para las dos últimas categorías "Relaciones con el medio ambiente" con un valor de 82.84% y "Construcción y aplicación del referente ético", con el 86.21%, marcó la diferencia un factor de opacidad promedio alto con 144 y 225 e incrementos en las valoraciones del 0.78% y 1.83%. La escala cromática de valoración fue de color verde para ambos.

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 $R^2 = 0,6827$

Esta se presenta como una correlación lineal aproximada a la ecuación $y = -0,0236x + 88.677$, 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.

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

Aprobado: 15/11/2017

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
26,17	94,48	88,06	6,42	1	Principios y valores éticos personales
275,90	81,50	82,17	-0,66	2	Principios y valores éticos en la entidad
99,86	82,02	86,32	-4,30	3	Liderazgo de los directivos en la gestión ética
125,44	80,83	85,72	-4,88	4	Relaciones con los servidores públicos
892,75	69,62	67,61	2,01	5	Relaciones con los contratistas y proveedores
233,60	85,83	83,16	2,66	6	Relaciones con otras entidades públicas
243,11	83,52	82,94	0,58	7	Relaciones con la comunidad
143,60	82,84	85,29	-2,45	8	Relaciones con el medio ambiente
224,86	86,21	83,37	2,84	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.

Comentarios relacionados con la diferencia respecto a la calificación esperada

- ✓ Para el numeral 2.3, Ningún servidor público acepta regalos o dádivas de los particulares como contraprestación por sus servicios del componente "Principios y valores éticos en la Entidad", es el ítem con mayor diferencia (52.53) respecto a la calificación esperada que es de 64.72 y una diferencia de -12.20. Corresponde a la calificación más preocupante en tanto que dicha percepción implica una mirada negativa del 32,94% de los servidores encuestados, es decir 1.015 de 3.081.
- ✓ Para el numeral 2.8 del componente anterior "Son muy raros los casos de corrupción", con una calificación de (74.30), un grado de opacidad de 254 y una diferencia contra el valor esperado de -2.38, sería conveniente tener una visión sociológica de los valores, pues es claro, que al interior de la entidad se vienen sustituyendo y llegando a un grado en que se debilitan y pierden, es decir, se desorientan los valores. De otra parte, es conveniente para los casos identificados de corrupción, que después del debido proceso, se coloquen en conocimiento al interior de la entidad, de tal forma que se muestre la gestión disciplinaria para casos particulares que afectan la imagen institucional de la Registraduría Nacional del Estado Civil.
- ✓ El reactivo 4.3 "Se da un trato igualitario a todos los servidores públicos, sin ninguna clase de discriminación", se continua con la visión de que a los servidores públicos no se les da un trato igualitario, es decir, que hay discriminación en las diferentes circunstancias de la vida laboral.

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

Aprobado: 15/11/2017

- ✓ Para el numeral 4.6, “Los salarios que se pagan a los servidores públicos guardan correspondencia con sus niveles de formación, habilidades y experiencia” con valor de 70.39 y una diferencia con el valor esperado de -16.45, percepción con un alto grado de complejidad al interior de la Registraduría.
- ✓ El numeral 8.3, “Se desarrollan actividades de formación y capacitación de sus servidores públicos hacia el cuidado y protección del medio ambiente”, presentó un valor de 81.14 con un valor esperado de 86.06 y un índice de opacidad de 55.50.

Indicadores Encuesta de Percepción Ética

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

La fórmula para el presente indicador es la siguiente:

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


Los rangos de aceptación del presente indicador son los siguientes:

- ✓ Rango Bueno: \geq al 80%.
- ✓ Rango Regular: $>40\% \wedge \leq 79\%$
- ✓ Rango Malo: \leq al 40%.

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)- 2019	No. de servidores que calificaron promedio favorable (4-5)	No. de servidores que calificaron en promedio entre (0 y 3)	Total Encuestados	% Promedio de Servidores con percepción favorable	Servidores que calificaron "NO Sabe / No Responde"	% De Opacidad
1	Principios y Valores Éticos Personales	2.895	186	3.081	93,96%	13	0,42%
2	Principios y Valores Éticos en la Entidad	1.630	1.451	3.081	52,90%	138	4,48%
3	Liderazgo de los Directivos en la Gestión Ética	1.214	1.867	3.081	39,40%	50	1,62%
4	Relaciones con los Servidores Públicos	1.055	2.026	3.081	34,24%	63	2,04%
5	Relaciones con los Contratistas y Proveedores	808	2.273	3.081	26,23%	446	14,49%
6	Relaciones con otras Entidades Públicas	791	2.290	3.081	25,67%	117	3,79%
7	Relaciones con la Comunidad	753	2.328	3.081	24,44%	122	3,95%
8	Relaciones con el Medio Ambiente	1.891	1.190	3.081	61,38%	72	2,33%
9	Construcción y Aplicación del Referente Ético	1.717	1.364	3.081	55,73%	112	3,65%
	Promedio de Participación	1.417	1.664	3.081	46,00%	126	36,76%

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

 REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	CÓDIGO	SGFL01
	FORMATO	INFORME	VERSIÓN	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 126 servidores con el 4.089% de todos los 3.081 encuestados, generando un porcentaje promedio de calificación favorable por parte de 1.417 servidores con el 50.08%, valor que genera un peso significativo en la calificación de favorabilidad si le sumamos el porcentaje de opacidad anterior, razón por la cual, se debe seguir fortaleciendo más agresivamente los planes de sensibilización, promoción y divulgación relacionadas con estos componentes (reactivos) y las actividades de prácticas éticas en la Entidad.

Finalmente, de los 3.081 encuestados, en promedio 1.664 calificaron la encuesta en sus 9 componentes por debajo de 3 con el 54.00%, podría decirse entonces, que esta población se debe fortalecerse igualmente con el escenario de prácticas éticas de tal manera que permita 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.

Conclusiones desde la comparación con el puntaje de correlación

- ✓ Se observa que hay mayor fortaleza en los servidores respecto a los principios y valores éticos personales, donde la entidad es lo más importante en términos de prestación de un servicio con calidad y excelencia y donde la aplicación de los valores y principios es la prioridad (Categoría 1, numerales (1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5 y 1.6), es claro y continúa dentro de esta percepción, que se promueven los valores éticos como requisito para ser un buen servidor público en la entidad (2.1).
- ✓ Para los niveles profesional, técnico y asistencial hay una percepción relativamente favorable con una escala cromática amarilla en relacionado con el "liderazgo de los directivos en la gestión Ética". Es clara la manifestación general que debe haber participación hacia todos los niveles de la Institución por parte de la alta gerencia y que el ejemplo se inicia de arriba hacia abajo. (3.1, 3.2, 3.5 y 3.6), donde (3.2) las actuaciones de los directivos siempre buscan atender el interés general de la ciudadanía y/o de los servidores públicos con los cuales la entidad tiene responsabilidades, presentó el valor más significativo.
- ✓ El factor de opacidad para la categoría "Relaciones con los contratistas y proveedores" pasó de 877 a 893 entre la vigencia anterior y la actual, situación de alta preocupación la cual debe tener mayor visualización por parte de la Gerencia Administrativa y Financiera respecto a la gestión con los contratistas. (5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, 5.7 y 5.8).
- ✓ El gran posicionamiento de la entidad respecto al índice de transparencia nacional y su cooperación, articulación con otras entidades públicas se resalta nuevamente con el comportamiento de sus servidores con la entrega de productos con altos estándares de calidad y la buena prestación del servicio, su labor de interés comunitario y el respeto por la legalidad. (6.1, 6.2, 6.3, 6.4 y 6.5).

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

Aprobado: 15/11/2017

- ✓ Se mantiene la percepción sobre la construcción y aplicación del referente ético con el conocimiento de la existencia del código de ética y buenas prácticas, su apropiación y que tal documento fue elaborado con la participación de todos a través de los talleres de práctica ética liderada por el equipo de gestores éticos a nivel nacional y con el aval del comité de ética de la entidad. (9.2, 9.3, 9.5 y 9.6).

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

No.	Lugar	Base Total de Servidores Activos	Encuestas Realizadas	%
1	Nivel Directivo	3.799	111	2,92%
2	Nivel Asesor		11	0,29%
3	Nivel Profesional		631	16,61%
4	Nivel Técnico		1.287	33,88%
5	Nivel Asistencial		1041	27,40%
Total Servidores			3.081	81,10%

Desarrollo de la Encuesta por Niveles	Servidores Activos	Encuestas Realizadas	% de Encuestas	% participación vs. Total Activos
Directivo	163	111	3,60%	68,10%
Asesor	30	11	0,36%	36,67%
Profesional	695	631	20,48%	90,79%
Técnico	1.685	1.287	41,77%	76,38%
Asistencial	1.226	1041	33,79%	84,91%
Gran Total Servidores	3.799	3.081	100,00%	81,10%

Participación por encuestas realizadas

- ✓ Del total de las encuestas realizadas en toda la Registraduría Nacional del Estado Civil que fue de 3.081, 111 correspondieron a servidores del equipo directivo con el 2.92%, del nivel asesor 11 con el 0.29%, 631 del nivel profesional con el 16.61%, 1.287 del nivel técnico con el 33.88% y 1.041 del nivel asistencial con el 27.40%.
- ✓ Es de anotar que de las 3.081 encuestas realizadas de una población total de 3.799 servidores (planta y supernumerarios) la participación correspondió al 81.10%.
- ✓ De los 827 servidores activos del nivel central, 470 de ellos contestaron la encuesta con el 56.83%.
- ✓ De los 2.972 servidores activos del nivel desconcentrado, 2.611 contestaron la encuesta con el 87.85% de participación.
- ✓ Finalmente es importante acotar que para el total de la planta de activos incluyendo algunos servidores supernumerarios, no se tuvo en cuenta aquellos que se encontraban en alguna de las



**REGISTRADURÍA
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

PROCESO

SISTEMA DE GESTIÓN
Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL

CÓDIGO

SGFL01

FORMATO

INFORME

VERSIÓN


0

Aprobado: 15/11/2017

situaciones administrativas de ausentismo, por lo tanto la población objetivo base de cálculo a nivel nacional fue de 3.799 servidores.

REALIZACIÓN IV ENCUESTA DE PERCEPCIÓN ÉTICA-2019

No.	Delegaciones	Tipo de Vinculación			No. de Encuestas Realizadas	No. de Encuestas Faltantes	% de Realización
		Planta	Súper	Total			
1	AMAZONAS	12	5	17	17	0	100,00%
2	ANTIOQUIA	298	0	298	287	11	96,31%
3	ARAUCA	25	0	25	25	0	100,00%
4	ATLÁNTICO	110	0	110	68	42	61,82%
5	BOLÍVAR	133	0	133	101	32	75,94%
6	BOYACÁ	167	0	167	167	0	100,00%
7	CALDAS	81	0	81	63	18	77,78%
8	CAQUETÁ	34	0	34	31	3	91,18%
9	CASANARE	35	0	35	33	2	94,29%
10	CAUCA	92	50	142	120	22	84,51%
11	CESAR	67	0	67	67	0	100,00%
12	CHOCO	55	0	55	49	6	89,09%
13	CÓRDOBA	92	0	92	92	0	100,00%
14	CUNDINAMARCA	186	1	187	187	0	100,00%
15	DISTRITO	280	7	287	287	0	100,00%
16	GUAINÍA	11	0	11	11	0	100,00%
17	GUAJIRA	43	0	43	43	0	100,00%
18	GUAVIARE	13	12	25	25	0	100,00%
19	HUILA	73	0	73	73	0	100,00%
20	MAGDALENA	84	0	84	48	36	57,14%
21	META	68	3	71	71	0	100,00%
22	NARIÑO	115	0	115	92	23	80,00%
23	NORTE DE SANTANDER	90	0	90	70	20	77,78%
24	PUTUMAYO	30	1	31	31	0	100,00%
25	QUINDÍO	43	0	43	20	23	46,51%
26	RISARALDA	65	0	65	65	0	100,00%
27	SAN ANDRÉS	11	0	11	11	0	100,00%
28	SANTANDER	165	0	165	165	0	100,00%
29	SUCRE	62	0	62	37	25	59,68%
30	TOLIMA	98	0	98	62	36	63,27%
31	VALLE	222	0	222	166	56	74,77%
32	VAUPÉS	12	7	19	18	1	94,74%
33	VICHADA	14	0	14	9	5	64,29%
Subtotales		2.886	86	2.972	2.611	361	87,85%
No.	DEPENDENCIAS SEDE CENTRAL	Planta	Súper	Total	No. de Encuestas Realizadas	No. de Encuestas Faltantes	% de Realización
1	DESPACHO DEL SEÑOR REGISTRADOR NACIONAL (11) Asesores (11) SECRET PRIVADA (1)	23	0	23	23	0	100,00%
3	SECRETARÍA GENERAL	17	6	23	13	10	56,52%
4	CONTROL INTERNO-	13		13	9	4	69,23%

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

Aprobado: 15/11/2017

REALIZACIÓN IV ENCUESTA DE PERCEPCIÓN ÉTICA-2019							
No.	Delegaciones	Tipo de Vinculación			No. de Encuestas Realizadas	No. de Encuestas Faltantes	% de Realización
		Planta	Súper	Total			
5	PLANEACIÓN / PQRS	15	9	24	14	10	58,33%
7	CONTROL DISCIPLINARIO	6	3	9	5	4	55,56%
8	COMUNICACIONES Y PRENSA	14	0	14	14	0	100,00%
9	REGISTRADURÍA DELEGADA EN LO ELECTORAL	58	12	70	46	24	65,71%
12	REGISTRADURÍA DELEGADA PARA EL REGISTRO CIVIL Y LA IDENTIFICACIÓN	234	28	262	120	142	45,80%
15	GERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	176	22	198	63	135	31,82%
18	GERENCIA DE INFORMÁTICA	43	2	45	45	0	100,00%
19	GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	67	13	80	78	2	97,50%
20	JURÍDICA	45	1	46	24	22	52,17%
22	FONDO SOCIAL DE VIVIENDA-	13	2	15	15	0	100,00%
23	SINDICATO	5	0	5	1	4	20,00%
Subtotales		729	98	827	470	357	56,83%
GRAN TOTAL DE POBLACIÓN		3.615	184	3.799	3.081	718	81,10%

Actividad 5: Fortalecer el equipo de Facilitadores éticos de la entidad.


No.	Descripción de la Subactividad	Responsable	I	II	III	IV	V	VI
1	Presentar la propuesta al comité de ética, para la conformación del equipo de apoyo a la Gestión Ética	Gestores	0,25					
2	Aprobar el acto administrativo de la conformación legalización del equipo de apoyo a la Gestión Ética por parte del Comité de Ética	Comité de ética	0,25					
3	Fortalecer el equipo de trabajo de gestión ética, con la intervención de las comunidades de práctica ética, donde se tenga como mínimo un facilitador por Delegación Departamental, Registraduría Distrital y el nivel central, previa convocatoria desde la sede central.	Equipo de Apoyo a la Gestión Ética		0,25	0,10	0,05	0,05	0,05
Equivalencia Bimestral			0,5	0,25	0,10	0,05	0,05	0,05

El Grupo de Gestores elaboró un proyecto de formalización del equipo de trabajo, previa autorización de la Gerencia del Talento Humano, exponiendo las razones que llevaron a la toma de dicho planteamiento y la urgencia de la aprobación del mismo.

El comité de Ética aprobó la propuesta con la Resolución 1281 "Conformación del Equipo de Apoyo a la Gestión Ética de febrero 15 de 2019, la cual fue enviada mediante correo electrónico desde la Gerencia del Talento Humano, se incluyó en la plantilla donde se socializaron varios documentos y sus respectivos link de acceso.

Una vez culminado el Comité de Ética, los Gestores efectuaron una reunión el 18 de febrero de 2019, con el fin de comentar las decisiones y la forma de trabajar bajo el esquema de Facilitador, para lo cual se elaboró, bajo la aprobación de la Gerencia del Talento Humano, la circular 023 del 26 de febrero de 2019, Designación de Facilitadores, la cual fue enviada a Secretaría General, Registradores Delegados, Gerentes, Directores, Jefes de Oficina, Registradores Distritales y Delegados Departamentales.

Teniendo en cuenta lo desarrollado en este punto, se presentan los temas, en los cuales se trabajaron en el presente semestre, para fortalecer al equipo de trabajo de gestión ética:

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

Aprobado: 15/11/2017


Facilitadores: Mediante circular 023 de febrero 26 de 2019, la Gerencia del Talento Humano Solicito en el nivel central y desconcentrado la designación de facilitadores; se conformó un grupo de 110 facilitadores: Para el nivel central en los 10 Macroprocesos y 2 dependencias (Secretaría General y el FSV) con 19 facilitadores, en el nivel desconcentrado se tienen 91 facilitadores (menos las Delegaciones de San Andres y Vaupés). El equipo de apoyo a la gestión ética realizó mediante correo electrónico el seguimiento a las respectivas postulaciones, solicitando en el nivel central el cumplimiento al 7 de marzo de 2019 para designar facilitador, a los Macroprocesos de Planeación, Control Interno, Gestión Informática, Electoral y Prensa.

El Equipo de Apoyo de Gestión Ética mediante correos electrónicos efectuó el seguimiento en la postulación y recopilación de la información solicitada y de esta manera se conformó un Directorio de Facilitadores, el cual se ha venido actualizando por cuanto la información no llegó del todo completa. Así mismo, en el nivel central, se dio la bienvenida a los facilitadores y se realizó una conferencia para explicar la plataforma del Share Point, con material alusivo e indicando paso a paso el cargue de la información para cada bimestre, y de la cual se adjunta las evidencias del material empleado; se contó con la participación de 15 servidores (6 se excusaron por estar de viaje, incapacidad, vacaciones, excepto informática que no se presentó ni se excusó), con un promedio de 4.9 y se nos recomendó en otros aspectos, poder entregar el material de la capacitación con anterioridad y hacer una mayor presentación de los facilitadores. De los asistentes 13 firmaron la nueva acta de compromiso ético, es de resaltar que dentro de este grupo hay gestores que vienen desde la anterior convocatoria y que aceptaron ser facilitadores.

Plan de Trabajo: Con la circular 035 de marzo 18 de 2019, la Gerencia del talento Humano envió Criterios y variables de evaluación compromisos gerenciales del nivel desconcentrado concertados con los "Acuerdos de Gestión"-2019. En este punto el equipo de apoyo a la gestión ética mediante correos electrónicos solicitó y asesoró en la elaboración de los planes de trabajo, así como en centrales, el equipo de apoyo a la Gestión ética desarrolló 3 Talleres- El árbol (FSV, GTH y CI) para colaborar en la elaboración del plan de trabajo de estas áreas y se contó con la participación de 24 servidores; en este nivel menos la Gerencia de Informática tienen un plan de trabajo, de los cuales solamente La Gerencia del Talento Humano, Control Interno y Control Disciplinario vienen con firma. En el nivel desconcentrado una vez efectuada la revisión del primer bimestre y del cargue de los planes de trabajo, no se cuenta con dichos planes en la Delegación de Bolivar. Se efectuaron unas observaciones de manera general a los planes presentados para evitar devoluciones posteriores que serán tenidas en cuenta para el tiempo de entrega del segundo bimestre, de igual forma al efectuar el seguimiento en la plataforma se encontró que hay 5 Delegaciones (Amazonas, Guaviare, Putumayo, Risaralda y San Andres) y el resto no fueron firmados, como lo estipula en la Circular 035.

Es importante tener en cuenta que el nivel central no efectuaba este trabajo, por lo tanto se presentarán por aparte el consolidado de cada nivel tanto en oportunidad como en Calidad.

Informática: Con el fin de poder actualizar y mejorar la plataforma del Share Point, se ha venido trabajando con la Gerencia de informática en el tema, dejando este bimestre el acceso a los del nivel central para el cargue en la misma; para no perjudicar a las Delegaciones, se les habilitó a los 90 Facilitadores (menos uno de Antioquia) para que efectuaran el cargue en la plataforma del II bimestre y una vez se tenga en conjunto con la Gerencia de Talento Humano se habilitará la nueva plataforma

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

Aprobado: 15/11/2017


igual para todos. Se habilitó a 100 facilitadores el poder ingresar a la nueva plataforma, se actualizó la plataforma para centrales, se trabaja en conjunto para orientar en las Delegaciones con Informática, ya que piden mucho la clave o el permiso para ingresar a la plataforma, los cuales desde el 29 de abril quedaron habilitados. Se adjunta en evidencias los correos de reuniones, solicitudes y respuestas dadas por la Gerencia de informática.

Talleres-Eventos-El equipo de apoyo a la gestión ética, desarrolló los siguientes eventos:

- Taller del Árbol cuyo objetivo principal Contribuye a la apropiación del plan de una manera endógena y podría servir de modelo como técnica para afrontar diversos temas de la gestión ética. Se desarrollan actividades que permiten identificarse como servidor ético, definir actuaciones individuales y grupales entre otras. Se efectuaron en el Fondo Social de vivienda, Gerencia del Talento Humano y la Oficina de Control Interno, contando con la participación de 24 servidores, que pudieron plasmar sus necesidades en unas actividades dentro del plan de trabajo.
- Taller de la pirámide, el 30 de abril de 2019, cuyo objetivo central Alinear las reflexiones morales hacia el respeto por las normas que rigen el comportamiento de los servidores públicos y su compromiso para la contribución de una cultura institucional sana. Esto permitió Identificar la normatividad básica que rige el comportamiento del servidor público, específicamente el código disciplinario; Conocer la estructura general del código de ética y buenas prácticas; Identificar los valores y principios de la entidad; Reflexionar sobre cómo unificar los sistemas de regulación. Se desarrolló en el Fondo Social de Vivienda, lo que permitió la elaboración de las paredes de la pirámide que contendrán las reflexiones acerca de cada uno de los sistemas de regulación del comportamiento. Para esto se enviaron los documentos de lectura con anticipación: Código disciplinario, código de ética, mapa de riesgos, definiciones básicas, Res 14553. - Formar grupos para reflexionar cada uno de las "paredes" de la pirámide: uno para la Ley, otro para la Cultura y otro para la Morral. La parte de ética se hará en conjunto. - Entregar las preguntas orientadoras de la reflexión. Se contó con la participación de 14 servidores.

Taller como Lidar Contigo Distrito: A solicitud del Distrito en una jornada de dos grupos se desarrolló el 25 de abril de 2019, contando con la participación de 64 servidores, los cuales pudieron compartir con sus compañeros, sentimientos de agradecimiento, de reconocimiento por el otro partiendo de uno mismo. Se adjuntan formatos de evaluación de la Gerencia del Talento humano, Evaluación de Ética, tabulación de la misma (una vez tabuladas las encuestas y evaluaciones del taller se promedia con un puntaje de 4.8) y evidencias, las cuales también fueron enviadas al Distrito. También se han efectuado según programación de los planes de trabajo este taller en Control Interno y la Oficina de Jurídica.

- Código Electoral del Servidor Ético: Teniendo en cuenta que esta actividad fue planteada por el Comité de Ética, mediante correo electrónico se solicitó tanto a la Registraduría Distrital como a la Registraduría Delegada en lo Electoral, para el cumplimiento y seguimiento a la directriz impartida por el Señor Registrador Nacional del Estado Civil Dr. Juan Carlos Galindo Vácha, en el comité de ética celebrado el 15 de febrero de 2019, en el cual en representación del Dr. Jaime Hernando Suarez Bayona asistió la Dra. Leidy Diana Rodríguez Pérez, quien recomendó que Diana Estrada Daccach y Juan Domingo Ochoa Cucaleano participaran en las mesas de trabajo SICE que se

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

Aprobado: 15/11/2017

vienen realizando como labor en común con miras a las próximas elecciones y de lo cual no se tiene respuesta a la misma. Se adjuntan evidencias de correos.

El Equipo de Apoyo de Gestión Ética fue invitado por la Oficina de Planeación a participar en el II encuentro nacional de despliegue del SGC en el nivel desconcentrado "ÉTICA Y CALIDAD EN LOS SERVICIOS ELECTORALES", los días 4 y 10 de junio/19, con una participación de 112 servidores (enlaces de planeación y Delegados Departamentales), espacio en el cual se habló de la Gestión ética desde el Sistema de Gestión de la Calidad en lo Electoral reforzando la imparcialidad y transparencia de que habla la ISO; haciendo la presentación para ingresar a consultar el Código del servidor ético electoral, se desarrolló de manera participativa y con una actividad (el ahorcado) donde conformaban cuatro principios (TRANSPARENCIA, IMPARCIALIDAD, LEGALIDAD Y SINERGIA) y una frase NO DAR PAPAYA, en nuestro actuar diario como humanos que somos y al ser servidores públicos.

Se desarrolló el Taller de la Armadura Ética para atender solicitud de la Dirección de Gestión Electoral, para lo cual fue necesario generar un taller y aplicarlo primero con 7 facilitadores del nivel central; seguido al contar con todo el montaje del taller, se solicitó a la Gerencia de Informática lo subiera en la Plataforma del Share Point y poderlo consultar para el material y desarrollo del mismo. Este taller se desarrolló en simultánea los días 4, 5 y 6 de septiembre, fueron convocados 1.500 servidores y asistieron 1.179 (883 del nivel desconcentrado y 296 de centrales; se adjunta el cuadro de la convocatoria en cada una de las sedes a desarrollar el taller.


Lugar	Delegaciones asistentes
Bogotá	Arauca, Boyacá, Casanare, Caquetá, Cundinamarca, Distrito, Guaviare, Huila, Meta, Oficinas Centrales, Tolima y Vichada.
Bucaramanga	Norte de Santander y Santander.
Cali	Caldas, Cauca, Nariño, Putumayo, Quindío, Risaralda y Valle del Cauca.
Cartagena	Atlántico, Bolívar, Cesar, Magdalena, La Guajira y Sucre.
Medellin	Antioquia, Chocó y Córdoba

Actividad 6: Realizar el Informe de la Gestión Ética y presentación de acciones de mejora.

No.	Descripción de la Subactividad	Responsable	I	II	III	IV	V	VI
1	Presentación del Informe de Resultados de la gestión parcial (Bimestral) para cada periodo (cada Delegación debe contar con un plan de trabajo como soporte al desarrollo de las actividades incorporadas en el Share point únicamente)	Gestores / GTH		10,00%	10,00%	10,00%	10,00%	10,00%
2	Presentar el Informe de Gestión Institucional para Rendición de Cuentas	Gestores / GTH						20,00%
3	Presentar el informe final de gestión ante el Comité de Ética, para su aprobación.	Gestores / GTH / Comité de Ética						30,00%
Equivalencia Bimestral			0,00%	10,00%	10,00%	10,00%	10,00%	60,00%

Se han presentado los respectivos informes, aun teniendo en cuenta que no se tenía contemplado para el primer bimestre, por cuanto el comité de ética se reunió el 16 de febrero.

En dichos informes, se hace el seguimiento a los planes de trabajo a nivel central y desconcentrado, partiendo de la importancia de no hacer por hacer actividades, sino que éstas estén encaminadas a un mismo fin, la ética desde el puesto de trabajo, según las necesidades de cada punto.

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

Aprobado: 15/11/2017

Es importante resaltar que el nivel central no contaba con facilitadores, los cuales fueron designados acatando la reunión del comité de ética de febrero 16 de 2019, donde la figura de Facilitador es para apoyar toda la gestión ética en todos y cada uno de los rincones.

Así mismo se cuenta con un seguimiento tanto en oportunidad como en calidad, para el nivel desconcentrado y la sede central con el registro estadístico como insumo para la generación de cada uno de los informes de acuerdo a la periodicidad establecida.

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, 10.683 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 100% 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 32 actividades macro dentro del plan de acción, ejecutándose el 100% de ellas y la realización de 462 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.

Consolidado general ejecución plan de acción

A continuación se muestra el consolidado general de resultados del plan de acción-2019

ACTIVIDAD	META ANUAL	METAS I SEMESTRE DE 2019						METAS II SEMESTRE DE 2019						Acumulado 2019		
		Enero-Febrero		Marzo-Abril		Mayo-Junio		Julio-Agosto		Septiembre-Octubre		Noviembre-Diciembre		Programado	Ejecutado	% de Ejecución
		Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado					
Elaborar el Plan de Gestión Ética	1	1	1	0	0	0	0%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	100,00%	100,00%	100%
Desarrollar Actividades de Práctica Ética en el Trabajo	100%	0%	0%	35%	35%	23%	23%	17%	17,00%	0%	0,00%	25%	25,00%	100,00%	100,00%	100%



**REGISTRADURÍA
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

PROCESO

**SISTEMA DE GESTIÓN
Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL**

CÓDIGO

SGFL01

FORMATO

INFORME

VERSIÓN

0

Aprobado: 15/11/2017

ACTIVIDAD	META ANUAL	METAS I SEMESTRE DE 2019								METAS II SEMESTRE DE 2019				Acumulado 2019		
		Enero-Febrero		Marzo-Abril		Mayo-Junio		Julio-Agosto		Septiembre-Octubre		Noviembre-Diciembre		Programado	Ejecutado	% de Ejecución
		Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado					
Gestionar y asistir a las actividades de formación en ética del servidor público a través del escenario de formador de formadores para la gestión del conocimiento.	100%	0%	0%	20%	20%	80%	80%	0%	0,00%	0%	0,00%	0%	0,00%	100,00%	100,00%	100%
Realizar la IV Encuesta de Percepción Ética con base en la estructura de la USAID.	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	75%	75,00%	10%	10,00%	15%	15,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Fortalecer el equipo de trabajo de gestores éticos de la entidad.	1	1	1	1	1	0	0%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	200,00%	200,00%	100%
Realizar el Informe de la Gestión Ética y presentación de acciones de mejora.	100%	0%	0%	10%	10%	10%	10%	10%	10,00%	10%	10,00%	60%	44,00%	100,00%	84,00%	84%
Totales																97,33%

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 QUE LO REQUIERAN.

Esta actividad de acuerdo al plan de trabajo del Objetivo, No Aplica para la presente vigencia.

2. 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 %: 24.8% del periodo, con la ejecución total de 533 actividades de 535 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: Es importante tener en cuenta, que para el II semestre de 2019 se había formulado una ejecución del 11.25% que al corte del 2019/11/26 presenta un cumplimiento del 11.02% y un valor porcentual del 97.67%

De otra parte en el I semestre se ejecutaron 291 actividades de las programadas y para el II semestre 242 de las 244 programadas para el gran total de 533 actividades de las 535 programadas

Los valores correspondientes se presentan en el formato SGFT05-OE05

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

Aprobado: 15/11/2017

3. ANÁLISIS DE RECURSOS

3.1. Financieros

Asignación y Distribución de recursos para el Objetivo Estratégico 5

No.	Estrategias para alcanzar el Objetivo # 5	Normal Funcionamiento	Proyecto de Inversión	Gran Total de Recursos
		Apropiación	Apropiación	Apropiación
1	Desarrollar las actividades formuladas en el Programa de Bienestar Social, para promover la calidad de vida y afianzar el desempeño laboral.	1.693.839.163	0,00	1.693.839.163,00
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.	900.000.000	1.591.500.000,00	2.491.500.000,00
3	Desarrollar las actividades formuladas para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-SG-SST.	139.841.463		139.841.463,00
4	Impulsar el programa de gestión ética a través del Comité y los Gestores Éticos.	0,00	14.500.000	14.500.000,00
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
Total de Recursos-2019		2.733.680.626,00	1.606.000.000,00	4.339.680.626,00

Fuente: Distribución recursos Macro proceso-GTH

Distribución presupuesto Bienestar Social.


Ítem	Vr Asignado	Valor del Contrato	Valor Ejecutado
Bienestar Nivel Central	\$943.839.163	\$943.839.163	\$553.187.759
Bienestar Delegaciones	\$410.000.000	\$410.000.000	\$105.478.410
Beneficio Educativo servidores	\$31.819.843	\$31.819.843	\$31.795.861
Beneficio Educativo hijos de servidores	\$223.180.157	\$223.180.157	\$212.502.233
Dotación Servidores R.N.E.C.	\$85.000.000	\$78.150.049	\$51.821.422
Total	\$1.693.839.163	\$1.686.989.212	\$954.785.685

Fuente: Distribución recursos Macro proceso-GTH

Distribución del Presupuesto SGSST

Ítem	Vr Asignado	Valor del Contrato	Ejecutado
Área Protegida – sedes en la ciudad de Bogotá	\$51.954.210	\$33.597.564	\$27.488.916
Botiquines Registradurías Municipales	\$18.517.483	\$6.229.710	\$6.229.710
Dotación Botiquines	\$35.000.000	\$34.998.920	\$34.998.920
Evaluaciones Médico Ocupacionales	\$15.000.000	\$11.291.349	\$594.818
Elementos de Protección Personal	\$19.369.770	\$19.368.934	\$19.364.828
Total	\$139.841.463	\$105.486.477	\$88.677.192

Fuente: Distribución 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

3.2. Resumen Total Ejecución de los Recursos.

No.	Estrategias para alcanzar el Objetivo # 5	Normal Funcionamiento		Proyecto de Inversión		Gran Total de Recursos		Recursos Pendientes	% de Ejecución
		Apropiación	Ejecutados	Apropiación	Ejecutados	Apropiación	Ejecutados		
1	Desarrollar las actividades formuladas en el Programa de Bienestar Social, para promover la calidad de vida y afianzar el desempeño laboral.	1.693.839.163	954.785.685,00	0,00	0,00	1.693.839.163,00	954.785.685,00	739.053.478,00	56,37%
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.	900.000.000	725.675.566,00	1.591.500.000,00	1.527.661.225,00	2.491.500.000,00	2.253.336.791,00	238.163.209,00	90,44%
3	Desarrollar las actividades formuladas para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-SG-SST.	139.841.463	88.677.192,00		0,00	139.841.463,00	88.677.192,00	51.164.271,00	63,41%
4	Impulsar el programa de gestión ética a través del Comité y los Gestores Éticos.	0,00	0,00	14.500.000	14.500.000,00	14.500.000,00	14.500.000,00	0,00	100,00%
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	0,00	0,00%
Total de Recursos-2019		2.733.680.626,00	1.769.138.443,00	1.606.000.000,00	1.542.161.225,00	4.339.680.626,00	3.311.299.668,00	1.028.380.958,00	76,30%

Fuente: Distribución y ejecución de recursos Macro proceso-GTH

4. 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.

5. TECNOLÓGICOS: N/A

6. 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 regionales donde hubo una participación de servidores del Nivel Desconcentrado (Región Orinoquía, Región Caribe, Región Cafetera y Región Andina). Éstas se llevaron a cabo en el Centro Urbano de Recreación CUR, de Compensar.


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

Aprobado: 15/11/2017

- ✓ Vacaciones Recreativas efectuadas para los hijos de los servidores de Sede Central, Consejo Nacional Electoral, Registraduría Distrital y Delegación de Cundinamarca, con la participación de 180 hijos de servidores entre los 5 y 12 años de edad, quienes disfrutaron de cuatro (4) días de esparcimiento y recreación en diferentes sitios turísticos de la ciudad de Bogotá y a los cuales se les obsequió un distintivo (chaqueta) alusivo a la Entidad.
- ✓ Se realizó el torneo relámpago con una cobertura de 200 servidores que participaron en las modalidades de fútbol 5, 20 equipos de 10 personas.
- ✓ El día de la familia se llevó a cabo en el parque Multiparque con participación de los servidores y sus familias, se considera que ha sido un logro esta actividad por cuanto se amplió la cobertura en la edad de los hijos que era hasta 12 años y se aumentó hasta los 15 años.
- ✓ La conmemoración de años de servicio es una ceremonia que los servidores que han cumplido años de servicio a la entidad, reciben un homenaje especial donde se resalta la labor por el servicio.
- ✓ Como recomendación se espera que los servidores participen más de estas actividades ya que la Entidad hace un gran esfuerzo para brindar una mejor calidad de vida a sus servidores y sus familias. Ya que busca que haya un mejor clima organizacional y una mejor integración entre sus servidores.
- ✓ Para el programa de Bienestar Social, de igual manera se cumplieron las actividades programadas durante el año 2019, reflejándose en la ejecución del objetivo estratégico con un cumplimiento del 100%.

Plan Institucional de Formación y Capacitación PIFC

- ✓ Con el fin de fortalecer las competencias y conocimientos en el nivel desconcentrado, se gestionaron capacitaciones con un total de 16.988 servidores beneficiados (El número de participantes corresponde al total de servidores inscritos en las capacitaciones realizadas durante la vigencia 2019, contando como participantes a aquellos que realizaron más de una actividad).
- ✓ Con el Proyecto de Inversión, fueron capacitados 1.038 servidores tanto del nivel central como del nivel desconcentrado logrando una participación del 97.83% de los servidores programados a capacitar.
- ✓ Se ejecutó el 100% de las actividades de formación programadas para la vigencia 2019.
- ✓ Descentralizar el presupuesto de capacitación, con el fin de asignar recursos a las Delegaciones para que estas puedan llevar a cabo el Plan de Formación y Capacitación al interior de cada una de ellas de acuerdo a sus necesidades.
- ✓ Plantear estrategias para la disminución del ausentismo a las actividades de formación y capacitación.

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


Aprobado: 15/11/2017

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST

- ✓ Se cumplió con la normatividad vigente a través de la realización de las evaluaciones médico ocupacionales de acuerdo a la carta de aceptación de oferta No 15 del 2018 con la realización de exámenes de ingreso, egreso, médico laboral, post incapacidad, de ingreso a la Brigada de Emergencia, audiometrías y análisis de puesto de trabajo.
- ✓ Se llevó a cabo la realización de los exámenes periódicos en las Delegaciones de Choco, Cesar, Guajira, Vichada, Norte de Santander, Amazonas, Guaviare, Sucre, Guainía, Putumayo; así como a la Coordinación de la UDAPV estableciendo un diagnóstico de salud de los servidores, para determinar los riesgos a los que están expuestos y así programar las actividades que ayuden a disminuirlos.
- ✓ Se elaboró el profesiograma para la UDAPV así como la dotación de elementos de primeros auxilios, por ser población de alto riesgo público.
- ✓ Se desarrollaron los programas de gestión para riesgo químico, psicosocial, biomecánico, biológico y de actividades críticas, con un impacto positivo en los servidores, ya que éstos ofrecen las herramientas para realizar la intervención y minimizar los efectos que generan en la salud de los servidores.
- ✓ Se elaboraron y se actualizaron documentos del Programa de Seguridad Industrial, guías que sirven para reducir el riesgo de la ocurrencia de un accidente laboral del personal de mantenimiento, publicaciones y contratistas.
- ✓ De acuerdo al seguimiento de las auditorías externas realizadas por el Corredor de Seguros JLT y la autoevaluación realizada por la ARL Positiva sobre el cumplimiento de los estándares mínimos se evidenció una calificación del 93% final dado que al inicio el Sistema se encontraba con un puntaje del 72%, lo que indica la mejora continua en el desarrollo de las actividades enmarcadas en los distintos programas.

Plan de Acción de Gestión Ética

- ✓ El liderazgo y protagonismo de la "Alta Gerencia" y el equipo directivo, 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, requiere de un alto compromiso y coherencia entre el hacer y decir por parte de la Alta Dirección.
- ✓ Contar con la inclusión de la ética en los objetivos estratégicos de la Entidad lo que permiten efectuar un trabajo encaminado a un bien común de la Entidad.
- ✓ Continuar con las actividades de práctica ética en el trabajo, con los planes de trabajo que permitan realizar un seguimiento, medición e impacto de los valores establecidos.

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

Aprobado: 15/11/2017

- ✓ La participación del nivel central en las actividades de práctica ética en conjunto con los jefes de las dependencias, con la figura de facilitadores, ha sido un ejemplo particular para todos los servidores e implementación de la ética en la Entidad.
- ✓ Conservar el escenario comparativo de la estructura de una encuesta ajustando el contexto de las preguntas para que los componentes, se articulen a la dinámica y misionalidad de la Registraduría Nacional del Estado Civil y sea más práctico la interpretación y puesta en práctica los resultados de la misma.
- ✓ La socialización del código de ética y buenas prácticas de la entidad y de la firma del acta de compromiso Ético en el nivel central. Así como de afianzar la divulgación de los procedimientos que se llevan a cabo para la contratación y elección de proveedores, los cuales deben ser visibles con los procedimientos de contratación, selección de candidatos a capacitación y promoción. Lo anterior, teniendo en cuenta el alto grado de desconocimiento que se mantiene y que se fue constante y manifestado en las encuestas.
- ✓ Replicar las “Buenas prácticas de trabajo ético”, con base en experiencias documentadas y presentadas por los servidores a nivel nacional y central, mediante cargues de la información en la Plataforma del Share Point, que permitan contar con informes completos, estadísticas y formatos de asistencia, evaluación y conclusiones de los eventos, para que se genere la cultura de hacer eventos que impacten y no eventos por relacionar cantidades y no calidad de los mismos.
- ✓ Continuar con la socialización y divulgación que permitan una apropiación del documento del “Código de Ética y Buenas Prácticas: Integridad, Compromiso y protocolos Éticos de los Directivos, Servidores Públicos y Contratistas de la RNEC”, por medio de mecanismos de interiorización y de herramientas que permitan no se presenten situaciones no deseadas al interior de la Entidad y se conviertan en Antivalores.
- ✓ De otra parte en la sede central a pesar de contar con (19) facilitadores y (2) gestores de tiempo completo, se hace necesario formalizar y dar cumplimiento a lo establecido en la Resolución 1281 de feb 2019, y que se cuente con un espacio físico para desarrollar el trabajo; así como mantener una permanente actualización y formación de todos los facilitadores, tanto a nivel central como desconcentrado


Miguel Alfonso Castelblanco Gordillo
 Gerente del Talento Humano

Elaboró: Tatiana Gómez-Saiz- Coordinadora de Desarrollo Integral / Ing. Nelson Alfonso Campo Valencia (2019/11/25)
 Aprobó: Dr. Miguel Alfonso Castelblanco Gordillo- Gerente del Talento Humano (2019/11/26)





REGISTRADURIA
MUNICIPAL DEL ESTADO LARA

Avance Ejecución Plan Estratégico-Objetivo Estratégico No. 5 GH-2019

PROCESO
FORMATO
SEGUIMIENTO EJECUCION PLAN ESTRATEGICO-2019

CODIGO
VERSION

PGF18
1

Objetivo Estratégico No. 5: Fortalecer la Gestión del desarrollo, desempeño, relaciones humanas y sociales de los servidores de la RMEC, 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.

Peso del Objetivo para la vigencia 2019: 25%

Indicadores del Objetivo: Fortalecimiento Institucional

Macroproceso asociado: Gestión del Talento Humano

No.	Descripción	Responsable de la actividad	Peso 100%	Ejecución Anual		2do Semestre		META ANUAL		% DE EJECUCION	Cumplimiento del indicador %	Recursos asignados y ejecutados	OBSERVACIONES
				Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	% Ejecución	%				
1	Desarrollar las actividades formuladas en el Programa de Bienestar Social, para promover la calidad de vida y elevar el desempeño laboral de los servidores y su núcleo familiar.	Gerente del Talento Humano / Coordinación de Desarrollo Integral	10,0%	5,0%	5,00%	100%	5,0%	4,80%	96,0%	40%	9,80%	Recursos Asignados: \$ 1.602.800,163 Recursos Ejecutados: \$ 394.166.605	NA para la vigencia
2	Desarrollar las actividades formuladas en el Plan Institucional de Formación y Capacitación, Inducción, Reinserción 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	11,0%	6,00%	6,00%	100%	5,00%	5,00%	100,0%	44%	11,00%	Recursos Asignados: \$2.491.500.000 Recursos Ejecutados: \$ 2.253.338.791	NA para la vigencia
3	Desarrollar las actividades formuladas para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-SG-SSST.	Gerente del Talento Humano / Coordinación de Desarrollo Integral	3,0%	2,5%	2,5%	100%	0,5%	0,48%	96,0%	12%	2,98%	Recursos Asignados: \$ 139.841.463 Recursos Ejecutados: \$ 89.677.192	NA para la vigencia
4	Impulsar el programa de gestión ética a través del comité y los gestores éticos.	Gerente del Talento Humano / Comité de Ética / Equipo de apoyo a la Gestión Ética	1,0%	0,25%	0,25%	100%	0,75%	0,74%	98,7%	4,00%	0,99%	Recursos Disponibles: \$ 14.500.000 Recursos Ejecutados: \$ 14.500.000	NA para la vigencia
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	0,0%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	Recursos Asignados: \$0 Recursos Ejecutados: \$ 0	NA para la vigencia
Totales			25,0%	13,75%	13,75%	100,00%	11,25%	11,02%	97,67%	100,0%	24,8%	Total Recursos a Ejecutar: \$4.339.680.626	A la fecha se han ejecutado recursos por \$ 3.311.999.666 correspondiente al 75,2%

RESPONSABLE: MIGUEL ALFONSO CASTELBLANCO GORDILLO

CARGO: GERENTE DEL TALENTO HUMANO

FECHA: 20191126

Elaboró: Ing. Nelson Alonso Campo Valencia Dra. Triana González
Revisó y Autorizó: Dr. Miguel Alfonso Castelblanco Gordillo

Miguel

[Firma]



IDENTIFICACION DEL INDICADOR

OBJETIVO ESTRATEGICO

Fortalecer la Gestión del desarrollo, desempeño, relaciones humanas y sociales de los servidores de la RIEEC 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.

CÓDIGO DEL INDICADOR

DE05

FACTOR CRITICO DE EXITO

Fortalecer la Gestión del desarrollo, desempeño, relaciones humanas y sociales de los servidores de la RIEEC

TIPO DE INDICADOR

Eficacia

NOMBRE DEL INDICADOR

Fortalecimiento Institucional

DESCRIPCION DE LA FORMULA DEL INDICADOR

Variable A

Variable B

Variable A

DESCRIPCION VARIABLE A

FORMULA DE CALCULO DEL INDICADOR

$$\frac{A}{B} \times 100$$

UNIDAD DEL INDICADOR

Porcentaje

PERIODICIDAD DE LA MEDICION

Semestral

FUENTE DE LA INFORMACION

Programas y Medición del Plan de Acción Institucional a través de los estadísticos correspondientes de los planes, programas y proyectos de la GTI.

CARGO QUE SUMINISTRA Y ANALIZA LA INFORMACION

Gerente del Talento Humano

USO DEL INDICADOR

Plan

CARACTERISTICA DEL INDICADOR

Ovnia

TENDENCIA DEL INDICADOR

Maximización

OBJETIVO ESTRATEGICO ASOCIADO

N/A

RANGO BUENO

≥17%

RANGO REGULAR

≥11% * ≤16%

RANGO MALO

≤10%

PROYECTO DE INVERSION ASOCIADO

Capacitación, Inducción y Remuneración premianaria de los procesos misionales de la Registraduría a nivel nacional

ANALISIS Y ACCION DE MEDIDA POR PERIODO

ANALISIS

PERIODO

VARIABLE A

VARIABLE B

RESULTADO

1

0.5

0

Variable A

Semestre 1

Semestre 2

Variable A

ACCION DE MEDIDA

ANALISIS

PERIODO

VARIABLE A

VARIABLE B

RESULTADO

1

0.5

0

Variable A

Semestre 1

Semestre 2

Variable A

ANALISIS

PERIODO

VARIABLE A

VARIABLE B

RESULTADO

1

0.5

0

Variable A

Semestre 1

Semestre 2

Variable A

ACCION DE MEDIDA

PERIODO

VARIABLE A

VARIABLE B

RESULTADO

1

0.5

0

Variable A

Semestre 1

Semestre 2

Variable A

ACCION DE MEDIDA

PERIODO

VARIABLE A

VARIABLE B

RESULTADO

1

0.5

0

Variable A

Semestre 1

Semestre 2

Variable A

ACCION DE MEDIDA

PERIODO

VARIABLE A

VARIABLE B

RESULTADO

1

0.5

0

Variable A

Semestre 1

Semestre 2

Variable A

ACCION DE MEDIDA

PERIODO

VARIABLE A

VARIABLE B

RESULTADO

1

0.5

0

Variable A

Semestre 1

Semestre 2

Variable A

ACCION DE MEDIDA

PERIODO

VARIABLE A

VARIABLE B

RESULTADO

1

0.5

0

Variable A

Semestre 1

Semestre 2

Variable A

ACCION DE MEDIDA

PERIODO

VARIABLE A

VARIABLE B

RESULTADO

1

0.5

0

Variable A

Semestre 1

Semestre 2

Variable A

ACCION DE MEDIDA

PERIODO

VARIABLE A

VARIABLE B

RESULTADO

1

0.5

0

Variable A

Semestre 1

Semestre 2

Variable A

ACCION DE MEDIDA

PERIODO

VARIABLE A

VARIABLE B

RESULTADO

1

0.5

0

Variable A

Semestre 1

Semestre 2

Variable A

ACCION DE MEDIDA

PERIODO

VARIABLE A

VARIABLE B

RESULTADO

1

0.5

0

Variable A

Semestre 1

Semestre 2

Variable A

ACCION DE MEDIDA

PERIODO

VARIABLE A

VARIABLE B

RESULTADO

1

0.5

0

Variable A

Semestre 1

Semestre 2

Variable A

ACCION DE MEDIDA

PERIODO

VARIABLE A

VARIABLE B

RESULTADO

1

0.5

0

Variable A

Semestre 1

Semestre 2

Variable A

ACCION DE MEDIDA

PERIODO

VARIABLE A

VARIABLE B

RESULTADO

1

0.5

0

Variable A

Semestre 1

Semestre 2

Variable A

ACCION DE MEDIDA

PERIODO

VARIABLE A

VARIABLE B

RESULTADO

1

0.5

0

Variable A

Semestre 1

Semestre 2

Variable A

ACCION DE MEDIDA

PERIODO

VARIABLE A

VARIABLE B

RESULTADO

1

0.5

0

Variable A

Semestre 1

Semestre 2

Variable A

ACCION DE MEDIDA

PERIODO

VARIABLE A

VARIABLE B

RESULTADO

1

0.5

0

Variable A

Semestre 1

Semestre 2

Variable A

ACCION DE MEDIDA

PERIODO

VARIABLE A

VARIABLE B

RESULTADO

1

0.5

0

Variable A

Semestre 1

Semestre 2

Variable A

ACCION DE MEDIDA

PERIODO

VARIABLE A

VARIABLE B

RESULTADO

1

0.5

0

Variable A

Semestre 1

Semestre 2

Variable A

ACCION DE MEDIDA

PERIODO

VARIABLE A

VARIABLE B

RESULTADO

1

0.5

0

Variable A

Semestre 1

Semestre 2

Variable A

ACCION DE MEDIDA

PERIODO

VARIABLE A

VARIABLE B

RESULTADO

1

0.5

0

Variable A

Semestre 1

Semestre 2