



## Superintendencia de Notariado y Registro



**MEMORANDO No. SNR2025IE-038970-3**

**OCI-130**

**Bogotá, D.C., 30 de diciembre de 2025**

**PARA:** Doctor RICARDO AGUDELO SEDANO, Superintendente de Notariado y Registro

**DE:** MÓNICA AMATISTA JIMÉNEZ BARROS  
Jefe de Control Interno de Gestión

**Asunto:** REMISION DE INFORME DE SEGUIMIENTO A LA APLICACION DE EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES DE INGRESO Y RETIRO

Cordial y bendecido saludo,

En cumplimiento de las funciones y roles asignadas por la ley a las oficinas de control interno, adjunto el informe del Asunto, para su conocimiento. Es preciso comentarle que si considera necesario una mesa de trabajo, el equipo de auditores estará presto a atenderla.

Atenta sus comentarios y solicitudes,

**MÓNICA AMATISTA JIMÉNEZ BARROS**

Jefe de Control Interno de Gestión  
Oficina de Control Interno de Gestión

**Documento Firmado Electrónicamente**

Anexo: Si  
Copia ESTHER GOMEZ; MARIANA ARTEAGA



# Superintendencia de Notariado y Registro



Elaboró: MÓNICA AMATISTA JIMÉNEZ BARROS / OCI  
Revisó: MÓNICA AMATISTA JIMÉNEZ BARROS / OCI  
Aprobó: . MÓNICA AMATISTA JIMÉNEZ BARROS / OCI



## Superintendencia de Notariado y Registro



Bogotá D.C., 29 de diciembre de 2025

Doctor  
**Ricardo Agudelo Sedano**  
Superintendente de Notariado y Registro  
Ciudad

Asunto: **Remisión del Informe de Seguimiento – Exámenes de Salud Ocupacional de Ingreso y Retiro (ene–nov 2025)**

Respetado doctor Agudelo:

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 87 de 1993 y sus normas reglamentarias, y en desarrollo del rol de evaluación y seguimiento asignado a la Oficina de Control Interno de Gestión, en el marco de los Decretos 648 de 2017 y 1499 de 2017, así como del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Dimensión de Control Interno (MECI), me permito remitir el Informe de Seguimiento a la aplicación de los exámenes de salud ocupacional de ingreso y de retiro, correspondiente al período comprendido entre enero y el 30 de noviembre de 2025.

El seguimiento tuvo como propósito evaluar la alineación de las prácticas institucionales con la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, identificar brechas frente a los requisitos legales aplicables y analizar los controles implementados, con el fin de aportar al fortalecimiento del Sistema de Control Interno y a la adecuada gestión del riesgo institucional.

Las recomendaciones y orientaciones formuladas por la Oficina de Control Interno de Gestión, como resultado de los ejercicios de seguimiento y evaluación, constituyen una herramienta de retroalimentación para la Alta Dirección, orientada a la mejora continua de los procesos y al cumplimiento del principio de legalidad que rige la actuación administrativa.

Copia del presente informe será remitida, para su conocimiento y fines pertinentes, a la Oficina Asesora de Planeación, en su calidad de segunda línea de defensa, de conformidad con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Así mismo, el líder del proceso objeto de seguimiento, en coordinación con los responsables involucrados, deberá formular el correspondiente Plan de Mejoramiento frente a las observaciones consignadas en el informe, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su recibo, conforme al procedimiento institucional vigente para la formulación y seguimiento de planes de mejoramiento.

**Cordialmente,**

**MÓNICA AMATISTA JIMÉNEZ BARROS**  
Jefe Oficina de Control Interno de Gestión

Proyecto: Yaneth Raigoza Acuña – Contratista OCIG  
Revisó y aprobó: Mónica Amatista Jiménez Barros / JEFE OCIG

Copia:  
Santiago Campo Victoria – Jefe Oficina Asesora Planeación  
Mariana Isabel Arteaga Mejía - Directora de Talento Humano  
Edna Rocío Pulido Gamero - Coordinadora Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo



# Superintendencia de Notariado y Registro



## INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE LOS EXÁMENES DE SALUD OCUPACIONAL DE INGRESO Y DE RETIRO, EN EL PERÍODO DE ENERO A NOVIEMBRE 30 DE 2025

**AUDITOR:  
YANETH RAIGOZA ACUÑA**

**OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTION  
DICIMEBRE - 2025**



# Superintendencia de Notariado y Registro

## INTRODUCCIÓN

El seguimiento al cumplimiento del procedimiento para la aplicación de los exámenes de salud ocupacional de ingreso y de retiro, correspondiente al período comprendido entre enero y el 30 de noviembre de 2025, constituye una actividad esencial del Sistema de Control Interno, en tanto permite verificar la observancia de las disposiciones legales y reglamentarias en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este control se realiza en cumplimiento de la normatividad vigente, especialmente la establecida en el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, la Resolución 1843 de 2025 del Ministerio del Trabajo, las cuales imponen a las entidades públicas la obligación de garantizar la evaluación médica ocupacional como mecanismo de prevención, protección de la salud de los servidores y mitigación de riesgos laborales. Así mismo, este seguimiento aporta a la gestión del riesgo institucional, fortalece la toma de decisiones de la Alta Dirección y contribuye al cumplimiento del principio de legalidad que rige la actuación administrativa.

## OBJETIVO:

Evidenciar el cumplimiento de la aplicación de los exámenes de salud ocupacional de ingreso y de retiro, durante el período comprendido entre enero 1 y el 30 de noviembre de 2025, con el fin de verificar su alineación con la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, identificar brechas frente a los requisitos legales, analizar los controles implementados y formular recomendaciones que contribuyan al fortalecimiento del Sistema de Control Interno y la gestión del riesgo institucional.

## ALCANCE DE LA EVALUACION:

Recopilar información completa, verificable y oportuna sobre el cumplimiento del procedimiento institucional, para la realización de exámenes de salud ocupacional de ingreso y retiro, durante el período comprendido entre enero y noviembre 30 de 2025, así como la verificación del contrato vigente para la prestación de estos servicios.

## MARCO NORMATIVO:

El seguimiento a la aplicación de los exámenes de salud ocupacional de ingreso y de retiro se fundamenta en el marco normativo vigente que regula la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia, el cual establece obligaciones claras y de obligatorio cumplimiento para los empleadores públicos, orientadas a la prevención de riesgos laborales y a la protección integral de la salud de los servidores públicos. Dentro de este marco se destacan las siguientes disposiciones:

**Constitución Política de Colombia, artículo 49**, que consagra la salud como un servicio público a cargo del Estado y garantiza el acceso a acciones de promoción, prevención y protección de la salud.

**Ley 1562 de 2012**, por la cual se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales, estableciendo la responsabilidad del empleador en la protección de la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos derivados del trabajo.

**Decreto 1072 de 2015**, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, que define el Sistema



## Superintendencia de Notariado y Registro

de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y establece la obligatoriedad de realizar evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas y de retiro, como parte integral del sistema.

**Resolución 0312 de 2019**, que establece los Estándares Mínimos del SG-SST, los cuales incluyen la realización y seguimiento de evaluaciones médicas ocupacionales como criterio de cumplimiento.

**Ley 87 de 1993**, que define el Sistema de Control Interno y señala la responsabilidad de las entidades públicas de verificar el cumplimiento de las normas aplicables y la eficacia de los controles asociados a los procesos institucionales.

**Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**, en especial la Dimensión 7 de Control Interno, que orienta la evaluación permanente de los riesgos y controles asociados al cumplimiento normativo.

**Resolución 1843 de 2025** Ministerio del Trabajo “Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, y se dictan otras disposiciones”

### METODOLOGÍA

Para el desarrollo del seguimiento se aplicó una metodología de carácter descriptivo y verificable, orientada a la recopilación, análisis y validación de información relacionada con la aplicación de los exámenes de salud ocupacional de ingreso y de retiro durante el período comprendido entre enero y el 30 de noviembre de 2025.

Como técnica de recolección de información, se realizó la solicitud formal de información mediante cuestionario, el cual fue remitido al proceso responsable, con el propósito de conocer las prácticas implementadas, los criterios aplicados y los controles existentes frente a la realización de los exámenes médicos ocupacionales. En respuesta a dicha solicitud, el área remitió una carpeta digital con las evidencias de soporte, que incluyó documentos, registros y demás insumos relacionados con la materia objeto de seguimiento.

La información recibida fue objeto de revisión, análisis y contraste frente al marco normativo vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de identificar el nivel de alineación con los requisitos legales aplicables, así como posibles brechas, debilidades o aspectos susceptibles de mejora. Los resultados obtenidos se documentaron con enfoque preventivo, orientados al fortalecimiento del Sistema de Control Interno y a la gestión del riesgo institucional.

### LIMITACIONES

Las limitaciones identificadas durante el desarrollo del seguimiento estuvieron asociadas a la entrega extemporánea, parcial e incompleta de la información por parte del sujeto auditado, pese a las reiteradas solicitudes efectuadas mediante correo electrónico. Esta situación redujo el tiempo disponible para efectuar un análisis integral, oportuno y en profundidad de los aspectos objeto de verificación. Adicionalmente, en algunas de las carpetas remitidas no se evidenció la documentación de soporte previamente referenciada, lo cual restringió la validación y trazabilidad de la información suministrada.



## Superintendencia de Notariado y Registro

### DESARROLLO

De acuerdo con la respuesta al requerimiento de la información solicitada para el seguimiento de los Exámenes Médicos Ocupacionales mediante correo institucional de fecha 9 de noviembre del 2025, por parte de la Dirección de Talento Humano, se procedió a realizar el análisis técnico de la base de datos reportada de la siguiente manera:

Se observa inconsistencia en los datos suministrados, en el oficio anteriormente señalado, debido a que reportan 660 exámenes de ingreso y 117 de retiro, contrastando la base de datos de un total de 649 registra 646 exámenes por Ingresos, mientras que por retiro de 797 registran 662 no realizados por diferentes causas, 124 realizados y 11 que no establece su estado, estos últimos de las ORIP.

En ese sentido se evidencia un alto volumen de vinculaciones durante la vigencia 2025, lo que incrementa el riesgo operativo y normativo si no existen lineamientos claros y controles documentados. Así mismo el proceso de desvinculación que requieren especial control para cierre adecuado de la relación laboral y mitigación de riesgos legales. En la base de datos se muestra cambio de proveedor durante la vigencia (QUALITAS / Salud Vital y Riesgos Profesional S.A.S.), lo cual exige controles de continuidad, trazabilidad y estandarización de información. Teniendo en cuenta que, para el periodo analizado de enero a 30 de noviembre, la Información esta parcial, condicionada a la oportunidad y calidad de los registros suministrados.

Dentro de la información suministrada se evidencia el contrato de prestación de servicios No. 1864 de 2024, suscrito entre la Superintendencia de Notariado y Registro, y Qualitas Salud limitada, cuyo Objeto: **CONTRATAR LOS SERVICIOS DE EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES DE INGRESO, PERIÓDICOS, RETIRO, POR CAMBIO DE OCUPACIÓN, POST INCAPACIDAD O POR REINTEGRO Y VALORACIONES COMPLEMENTARIAS DE LOS FUNCIONARIOS DE LA SNR A NIVEL NACIONAL, CORRESPONDIENTE A LA VIGENCIA 2024**, el cual tuvo fecha de inicio: 19 de junio de 2024 y fecha de terminación: 31 de diciembre de 2024, así mismo tuvo una prórroga entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de mayo de 2025 los Exámenes Médicos, argumentando la supervisión que no fue posible llevar a cabo el 100 % de la ejecución en los tiempos establecidos, por múltiples situaciones presentadas.

En ese mismo orden se observa el acta de inicio contrato de prestación de servicios No. 1695 de 2025 con la entidad salud vital y riesgos profesionales IPS SAS, tuvo como fecha de inicio: 06 de mayo de 2025 y fecha de terminación: 15 de diciembre de 2025 cuyo Objeto: **CONTRATAR LOS SERVICIOS DE EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES DE INGRESO, PERIÓDICOS, RETIRO, POR CAMBIO DE OCUPACIÓN, POST INCAPACIDAD O POR REINTEGRO, CON SU RESPECTIVO ÉNFASIS EN CONDUCTORES Y ALTURAS, -DE LOS FUNCIONARIOS DE LA SNR TANTO DEL NIVEL CENTRAL COMO EN LAS OFICINAS DE REGISTRO DE INSTRUMENTOS PÚBLICOS A NIVEL NACIONAL, DIVIDIDO EN SEIS (6) AGRUPACIONES, CORRESPONDIENTE A LA VIGENCIA 2025.**



# Superintendencia de Notariado y Registro

## Análisis de Resultados

### Exámenes médicos de ingreso (Base consolidada)

De acuerdo con la información consolidada y suministrada por el área responsable, durante la vigencia 2025 se reporta la realización de 646 exámenes médicos ocupacionales de ingreso, ejecutados a través de dos proveedores de servicios de salud (IPS), así:

IPS QUALITAS: prestación del servicio hasta el 30 de abril de 2025.

IPS Salud Vital y Riesgos Profesional S.A.S.: prestación del servicio a partir del 6 de mayo de 2025 y hasta la fecha de corte del seguimiento.

El volumen de exámenes evidencia una alta dinámica de vinculación de personal durante el periodo evaluado, lo cual incrementa la importancia de contar con controles claros, oportunos y documentados para garantizar el cumplimiento de los requisitos legales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De esta manera no fue posible efectuar un análisis integral y concluyente, debido a la información incompleta asociada a las fechas de posesión de los servidores públicos. Esta situación impidió contrastar de manera objetiva la oportunidad en la realización de los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, conforme a los lineamientos normativos y procedimentales vigentes. La ausencia de estos datos limita significativamente la trazabilidad del proceso de vinculación, restringe la verificación del cumplimiento de los controles preventivos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y dificulta el seguimiento efectivo por parte de las instancias de control interno.

Asimismo, esta limitación afecta la confiabilidad del análisis realizado, al no permitir establecer con certeza si los exámenes ocupacionales se practicaron de manera previa, simultánea o posterior a la posesión del servidor, generando un riesgo de incumplimiento normativo y de eventuales contingencias administrativas o jurídicas para la entidad.

### Exámenes médicos de retiro (Base consolidada)

De acuerdo con la información registrada en la pestaña “Retiro” de la base de datos consolidada, se identificaron 797 registros, distribuidos así según el estado final del examen médico ocupacional:

**Tabla 1 Exámenes médicos de retiro**

Estado del examen	Registros	%
No aceptado por el trabajador	205	25,70%
No asistió	68	8,50%
No realizado	389	48,80%
Realizado	124	15,60%
Estado en blanco	11	1,40%
<b>Total</b>	<b>797</b>	<b>100%</b>

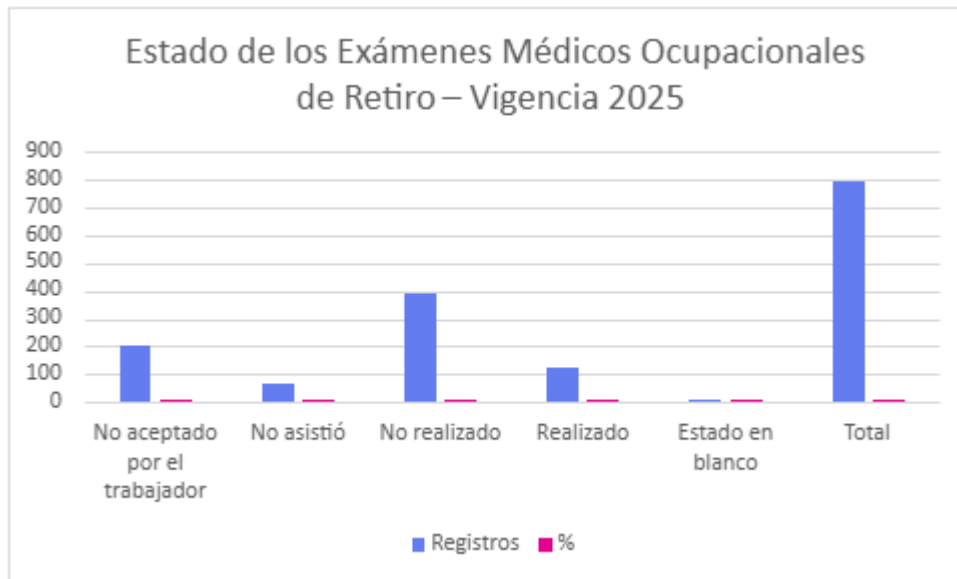
Fuente: Base de dato consolidada Exámenes Ocupacionales (enero-noviembre 2025)



## Superintendencia de Notariado y Registro

### Análisis

En términos generales, se observa que 662 exámenes médicos ocupacionales de retiro (83,06 %) no fueron efectivamente realizados, sumando las categorías de no aceptado, no asistió, no realizado y registros sin estado definido. Esta situación refleja una brecha significativa entre el requisito normativo y su aplicación práctica, así como debilidades en los mecanismos de control, seguimiento y trazabilidad del proceso de desvinculación del personal en las diferentes regionales.



El gráfico evidencia que la mayor proporción de registros corresponde a exámenes médicos ocupacionales de retiro no realizados (48,8 %), seguido de los casos no aceptados por el trabajador (25,7 %). La realización efectiva del examen alcanza únicamente el (15,6 %) del total de registros, lo que pone de manifiesto debilidades en la aplicación, seguimiento y cierre del proceso de desvinculación laboral, con implicaciones en el cumplimiento normativo del SG-SST. En este contexto, el alto porcentaje de exámenes no realizados o sin cierre efectivo representa un riesgo de incumplimiento normativo, con potenciales implicaciones disciplinarias, administrativas y legales para la entidad.

### RIESGOS

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) manifestó que, a la fecha del seguimiento, no cuenta con riesgos formalmente establecidos e incorporados en el Mapa de Riesgos Institucional, indicando que estos se encuentran en proceso de construcción. Esta situación constituye una debilidad relevante en la gestión del sistema, en la medida en que la inexistencia de riesgos identificados y aprobados contraviene el principio de planificación del SG-SST, al impedir la adecuada priorización de las acciones de intervención del Plan Anual y limitar su debida articulación con el Mapa de Riesgos Institucional.



## Superintendencia de Notariado y Registro

La ausencia de una gestión de riesgos estructurada para el SG-SST expone a la entidad a riesgos de incumplimiento de los Estándares Mínimos, con posibles implicaciones administrativas y sancionatorias por parte de las autoridades competentes.

Adicionalmente, en el desarrollo del seguimiento, la Oficina de Control Interno de Gestión (OCIG) evidenció que no se efectuó el cargue de la información correspondiente a los riesgos asociados al proceso de Gestión de Talento Humano. Si bien la ausencia de dicho reporte no permite concluir que se materialicen los riesgos, sí evidencia una debilidad en el diseño y ejecución de los controles, asociada a la falta de seguimiento y documentación de los riesgos.

En razón a la no aplicación oportuna de los exámenes médicos ocupacionales y a la ausencia de un registro integral que garantice la trazabilidad del proceso de cada servidor público desde su vinculación hasta su retiro, se generan riesgos que impactan directamente la gestión institucional. Esta situación puede derivar en la pérdida de control y seguimiento de las acciones preventivas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, al no contar la entidad con evidencia documental que respalde su implementación efectiva. Asimismo, se debilita la capacidad de defensa institucional, al no disponer de soportes probatorios suficientes frente a eventuales requerimientos de los órganos de control o ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, particularmente en los casos en que exservidores públicos inicien acciones legales contra la entidad.

### INDICADORES

La Gestión de Talento Humano Comprende los procesos de Vinculación, Fortalecimiento de competencias, Nómina, Bienestar y Retiro Laboral, de los cuales presentan los siguientes indicadores

Tabla 2. Indicadores GTH

Proceso	Nombre del Indicador	Meta Aceptable	Observación OCIG
Vinculación	Planta provista	95 %	El proceso no reporta seguimiento a indicadores.
Fortalecimiento de competencias	Porcentaje de Capacitaciones ejecutadas	60%	El proceso no reporta seguimiento a indicadores.
Nomina	Total, Solicitudes de Cesantías	70%	El proceso no reporta seguimiento a indicadores.
Bienestar	Porcentaje de funcionarios impactados con las actividades de Bienestar	35%	El proceso no reporta seguimiento a indicadores.
Retiro Laboral	Desvinculación de	1%	El proceso no reporta



## Superintendencia de Notariado y Registro

	funcionarios de la planta de personal		seguimiento indicadores.	a
--	---------------------------------------	--	--------------------------	---

Fuente: Información suministrada OAP

En desarrollo del presente ejercicio de seguimiento, la Oficina de Control Interno de Gestión (OCIG) efectuó la revisión de la matriz de indicadores remitida por la Oficina Asesora de Planeación, evidenciando que la información reportada por el proceso de Gestión del Talento Humano no se encuentra completa. Esta situación afecta la trazabilidad de la información y limita la realización de un análisis integral y confiable sobre el grado de avance en el cumplimiento de las metas definidas.

En este sentido, la Oficina de Control Interno de Gestión insta a la Dirección de Talento Humano y a los responsables del proceso a asegurar el registro oportuno, la actualización permanente y el cargue completo de la información en la matriz de indicadores, garantizando la coherencia, consistencia y oportunidad de los datos que respaldan la gestión y el seguimiento institucional. El cumplimiento de esta acción resulta esencial para fortalecer la transparencia, la gestión basada en evidencia y la adecuada toma de decisiones.

### MAPA DE ASEGURAMIENTO

De acuerdo con las actividades determinadas por la segunda línea de defensa establecidas en el Mapa de Aseguramiento, se evidenció responsabilidades asociadas al proceso de Dirección de Talento Humano - Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual fue evaluado en el informe independiente en el mes de octubre por la OCIG.

### EVALUACIÓN DE EFECTIVIDAD DE LOS PLANES DE MEJORAMIENTO

#### PLAN DE MEJORAMIENTO SUSCRITO CON LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.

De acuerdo con la verificación del Plan de Mejoramiento suscrito con la Contraloría General de la República, a la fecha de la presente evaluación y seguimiento no se evidenciaron hallazgos identificados por el ente de Control asociados al proceso de la Dirección de Talento Humano de la SNR, relacionado al seguimiento.

#### PLAN DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL

Conforme con la verificación del Plan de Mejoramiento Institucional, a continuación, se relacionan los hallazgos identificados por la Oficina de Control Interno de Gestión en los informes de seguimiento y evaluación como en los de auditoría interna.



## Superintendencia de Notariado y Registro

Tabla 3. Hallazgos Plan de Mejoramiento Institucional

Código	Descripción del hallazgo	Pronunciamiento y recomendación de la OCIG	Estado	Responsable
2019203	“El plan de bienestar social, incentivos, estímulos y capacitación, diseñados e implementados en la Entidad, no mantienen los niveles adecuados de calidad de vida laboral de la totalidad de los servidores públicos vinculados en ésta, observándose con esto, el artículo 75 del decreto 1227 de 2005 y demás normas vigentes que rigen sobre la materia”.	Como resultado de la revisión al Plan de Bienestar Social, Incentivos, Estímulos y Capacitación de la entidad, y teniendo en cuenta que se encuentra vencido el hallazgo, toda vez que el periodo de terminación era el 31/12/2024, la OCIG en el marco del seguimiento al PETH y de acuerdo a la eficacia medida por la OAP, evidencia diferentes actividades del Plan de Bienestar, sin embargo en atención al hallazgo consignado, se encuentra que la implementación actual no garantiza el mantenimiento de niveles adecuados de calidad de vida laboral para la totalidad de servidores vinculados, en incumplimiento parcial de lo dispuesto en el artículo 75 del Decreto 1227 de 2005 (y lineamientos posteriores de Función Pública). En particular, se identifican debilidades en la formulación de acciones correctivas derivadas de mediciones previas; para cerrar brechas identificadas; así como indicadores de resultado que permitan medir impacto real sobre calidad de vida laboral. En consecuencia, el proceso reformulo por lo tanto su estado es en Desarrollo y se recomienda a la DTH, subir las evidencias.	DESARROLLO	Macroproceso:  Gestión de Talento Humano  Proceso: Bienestar



## Superintendencia de Notariado y Registro

2020130	<p>Se encontró que el personal profesional asignado, aunque cumple con la formación académica requerida para el ejercicio del cargo en la dependencia, no cuentan con la "Experiencia relacionada, por lo cual se incumple con lo establecido en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales - Aprobado por Resolución No.11682/2015; así mismo, se incumple con el Decreto 1083 de 2015 -Por medio del cual se expide el Decreto único reglamentario el sector de función pública", en el art. 22.2.3.7—Experiencia Relacionada. Igualmente, se evidenció recurrencia en el hallazgo relacionado con la falta de personal, identificado en auditoria de calidad, realizada en la vigencia 2017. Por lo anterior, se determina inobservancia a lo establecido en el numeral 7.1.2 Personas. 7.2.- Competencias Literales a y b de la ISO 9001.2015.</p>	<p>La Oficina de Control Interno, luego de evaluar la información disponible y el pronunciamiento de Planeación, no otorga concepto de cierre al hallazgo, dado que el proceso no ha formulado ni ejecutado el plan de mejoramiento correspondiente, persistiendo su ineffectividad. Este comportamiento evidencia incumplimiento a las políticas institucionales del componente de gestión y la mejora continua. Toda vez que el no contar con un plan formulado impide evidenciar la trazabilidad de las acciones correctivas, metas, indicadores y responsables, limitando la gestión del riesgo. Se insta al proceso responsable a dar cumplimiento inmediato a la formulación y ejecución del plan, con el fin de garantizar el fortalecimiento del Sistema de Control Interno y la mejora continua de la gestión institucional. La OCIG, No fue posible evaluar la efectividad, toda vez que no se formuló ni ejecutó Plan de Mejoramiento, ni se aportaron evidencias. Se recomienda realizar la formulación</p>	N/A	<p>Macroproceso:  Gestión de Talento Humano</p>
---------	--	---	-----	---



## Superintendencia de Notariado y Registro

2020129	<p>Se encontró que la DTH no ha realizado el proceso de inducción y reinducción, al personal de la Oficina de Control Disciplinario Interno, desde el mes de marzo de 2018. Por lo anterior, se presenta incumplimiento a lo establecido en el Decreto 1083/2015 Art. 2.2.19.6.3: “Los programas de capacitación de cada Superintendencia podrán incluir actividades de inducción, reinducción y de actualización de competencias laborales; así mismo, se incumple lo establecido en la Circular Externa 100-010 del 2014 Departamento Nacional de la Función Pública.</p>	<p>Se observa que persiste la debilidad en el incumplimiento de Las Políticas Operacionales de Formulación y Seguimiento a planes de mejoramiento, se evidencian avances en la ejecución de procesos de inducción y reinducción mediante el Campus Virtual y Teams, con soportes de participación y certificación, sin embargo, para evaluar la efectividad se realizara un nuevo seguimiento en el I semestre 2026 a fin de verificar su gestión y avance, teniendo en cuenta que su fecha de cumplimiento es 17-08-2026.</p> <p>Se insta a la DTH a priorizar la formulación e implementación del programa de inducción y reinducción institucional evidenciando su ejecución y cobertura. Se verificará la formulación, aprobación y avance en la implementación del plan, con el fin de determinar su efectividad se evaluará una vez finalice el periodo determinado y proceder a la eventual recomendación de cierre del hallazgo en caso de aplicar.</p>	DESAROLLO	<p>Macroproceso:  Gestión de Talento Humano/ Capacitaciones</p>
20241136	<p>Hallazgo 1: Incumplimiento de lo dispuesto en los artículos 12, 13 y 23 del Decreto 1045 de 1978. Artículo 4 del Decreto 0199 de 2024. Numeral 2.1. de la Directiva Presidencial No. 08 de 2022. Circular No. 499 del 13 de diciembre de 2023, expedida por la SNR. Numeral 4.3. del Plan de Austeridad de la SNR, vigencia 2024. (ACUMULACIÓN DE VACACIONES Y PAGO DE INDEMNIZACIÓN DE VACACIONES)</p>	<p>Durante la verificación del avance del Plan de Mejoramiento Institucional, se evidenció que el macroproceso de Gestión de Talento Humano ha iniciado acciones tendientes a la actualización y depuración del registro de vacaciones de los servidores, para la programación, disfrute y control de estas. Sin embargo, dichas acciones aún no permiten verificar el cumplimiento total de las disposiciones normativas sobre el goce oportuno y la limitación del pago en dinero de las vacaciones acumuladas. a corte del seguimiento no se evidencian resultados suficientes que demuestren la reducción efectiva de la acumulación o la eliminación de indemnizaciones innecesarias</p> <p>Las siguientes Acciones se sugieren por la OCIG para fortalecer la efectividad: Diseñar e implementar una estrategia de depuración y control del saldo de vacaciones, con corte trimestral, que incluya el cruce de información con</p>	INEFECTIVO	<p>Macroproceso:  Gestión de Talento Humano/ Nomina</p>



## Superintendencia de Notariado y Registro

	<p>Nómina. Establecer un cronograma de disfrute obligatorio, aprobado por cada jefe inmediato, que priorice los casos de mayor antigüedad en la acumulación. Reiterar mediante circular interna recordando a los jefes de área la responsabilidad de garantizar el disfrute oportuno de vacaciones conforme a las normas de austeridad. Realizar un análisis de causa-raíz sobre los factores que originaron la acumulación (carga laboral, ausencia de reemplazos, desconocimiento normativo, etc.) y formular acciones preventivas.</p> <p>Aunque el proceso presentó reformulación en febrero de 2025, no se evidencian soportes que acrediten su cumplimiento. Persisten riesgos asociados a la acumulación indebida y pago de indemnizaciones de vacaciones. Se requiere fortalecer la efectividad mediante estrategias de depuración, cronogramas obligatorios de disfrute y análisis de causa-raíz, en observancia del Decreto 1045 de 1978, Decreto 0199 de 2024 y lineamientos de austeridad institucional. Debido a que no se encontró evidencia de las acciones planteadas se mantiene el hallazgo y se recomienda el cargue de las mismas, para ser evaluado en el I semestre del 2026</p>		
--	--	--	--



## Superintendencia de Notariado y Registro

20241137	Hallazgo 2: Incumplimiento de las disposiciones del artículo 20 del Decreto Ley 1567 de 1998, en concordancia con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.- derecho de todos los empleados de beneficiarse de los programas de bienestar social - desarrollo de la estrategia de mejora de clima laboral del programa de Bienestar Psicológico Integral / diagnóstico de clima laboral.	Si bien la OCIG, evidencio la actualización del Plan de Bienestar, se recomienda revisar, actualizar e implementar la metodología de medición del clima laboral y del Programa de Bienestar Psicológico Integral, garantizando su articulación dentro del Plan de Bienestar Institucional. Incorporar indicadores de resultado, cronograma de intervención y seguimiento semestral, de manera que se evidencie el cumplimiento del artículo 20 del Decreto Ley 1567 de 1998 y el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.”  El proceso presentó formulación, sin embargo, en la verificación de las evidencias de la carpeta ONE DRIVE no se encuentran soportes que acrediten su gestión, se sugiere realizar un proceso de autocontrol y verificar el plan de mejoramiento. Dado que su fecha es posterior a esta evaluación se encuentra en Desarrollo y su efectividad será evaluada posterior	DESARROLLO	Macroproceso:  Gestión de Talento Humano  Proceso: Bienestar
20241138	Hallazgo 3: Incumplimiento de las disposiciones de la Circular Externa No. 100-024 de 2021, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública. DEBER DE PUBLICAR EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO, a más tardar el 31 de enero de 2024.	proceso presentó formulación, sin embargo, en la verificación de las evidencias, no se encuentran soportes que acrediten su cumplimiento, Dado que su fecha es posterior a esta evaluación se encuentra en Desarrollo y su efectividad será evaluada posterior.	DESARROLLO	Macroproceso:  Gestión de Talento Humano
20241139	Hallazgo 4: Incumplimiento del artículo 5 de la Ley 1823 del 4 de enero de 2017, que otorgó a las entidades públicas dos (2) años para realizar las adecuaciones físicas necesarias para el funcionamiento de las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral.	El proceso presentó formulación, sin embargo, en la verificación de las evidencias, no se encuentran soportes que acrediten su gestión, Dado que su fecha es posterior a esta evaluación se encuentra en Desarrollo y su efectividad será evaluada posterior. No obstante, se recomienda subir las evidencias para su respectiva evaluación de efectividad  Se recomienda fortalecer la articulación entre el Grupo de Bienestar, Grupo de Infraestructura y Dirección Administrativa y Financiera (DAF) para culminar las adecuaciones físicas y poner en funcionamiento la Sala Amiga	DESARROLLO	Macroproceso:  Gestión de Talento Humano  Proceso: Bienestar



## Superintendencia de Notariado y Registro

		de la Familia Lactante, contratada, estableciendo un cronograma conjunto, responsables y seguimiento periódico hasta su apertura formal. Así mismo cargar las evidencias de las actas derivadas de las reuniones.		
20241140	Hallazgo 5. Incumplimiento del artículo 8 del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos Institucionales “Gestión y Seguimiento”, en concordancia con la falta de planeación, seguimiento y control al desarrollo de las actividades realizadas como consecuencia de la duplicidad de registros de asistencia que da lugar a la falta de consistencia y veracidad de los resultados esperados y por lo tanto el riesgo de pérdida o de aplicación oficial diferente de los recursos destinados a cada una de las actividades en particular.	El proceso presentó formulación, sin embargo, en la verificación de las evidencias, no se encuentran soportes que acrediten su gestión, Dado que su fecha es posterior a esta evaluación se encuentra en Desarrollo y su efectividad será evaluada al finalizar. No obstante, se recomienda subir las evidencias para su respectiva evaluación de efectividad.  Se recomienda Implementar un sistema único de registro y seguimiento de las actividades de Bienestar, Estímulos e Incentivos Institucionales, que permita evitar la duplicidad de soportes, estandarizar los formatos de asistencia y consolidar la información en un repositorio central con validación y control previo al cierre de cada periodo. De tal forma que debe corregirse para garantizar la integridad, consistencia y veracidad de la información reportada. La efectividad se evaluará una vez finalice el periodo establecido, por lo tanto, se mantiene en desarrollo.	DESAROLLO	Macroproceso:  Gestión de Talento Humano
20241141	Hallazgo No. 6. Incumplimiento del numeral 5 del Plan Estratégico de Talento Humano de la SNR, que establece “Seguimiento y evaluación” El diseño, desarrollo, seguimiento y evaluación de los planes y programas que se deban realizar para la ejecución de las políticas del Talento Humano será responsabilidad de la Dirección de Talento Humano, quien a través de sus Grupos Internos de Trabajo garantizará su alcance con óptimos estándares de calidad” -Falta de análisis de resultados y medición de impacto de las actividades.	Del ejercicio de verificación adelantado se concluye que, aunque el proceso presentó formulación, no se evidencian soportes que acrediten la gestión, Dado que su fecha es posterior a esta evaluación se encuentra en Desarrollo y su efectividad será evaluada posterior. No obstante, se recomienda subir las evidencias para su respectiva evaluación de efectividad	DESAROLLO	Macroproceso:  Gestión de Talento Humano



## Superintendencia de Notariado y Registro

Fuente: Plan de Mejoramiento Institucional

### MATRIZ DE RESULTADOS – NO CONFORMIDADES IDENTIFICADOS EN EL SEGUIMIENTO (enero a noviembre 2025)

Seguidamente se presentan las No Conformidades identificadas en el presente seguimiento y evaluación, para las cuales, los procesos responsables deberán suscribir un Plan de Mejoramiento formulando acciones de mejora preventivas y/o correctivas que garanticen subsanar la causa raíz, bajo el liderazgo y apoyo de la Oficina Asesora de Planeación, en los términos del procedimiento Formulación y Seguimiento a Planes de Mejoramiento y Política de Operación.

NO CONFORMIDADES	Tipo de No Conformidad	Responsables
<p><b>Hallazgo 1. Debilidades en la gestión, seguimiento y cierre de los exámenes médicos ocupacionales de retiro.</b></p> <p>El alto porcentaje de exámenes no realizados o sin cierre efectivo, así como la existencia de registros sin estado definido, evidencia que la entidad no está garantizando de manera sistemática y documentada el cumplimiento de esta obligación legal. La no conformidad se clasifica como REAL, en atención a que el incumplimiento de la Resolución 1843 de 2025 se encuentra soportado en evidencia objetiva derivada del análisis de la base de datos institucional.</p>	<b>NCR</b>	<p>Macroproceso:</p> <p>Gestión de Talento Humano</p> <p>Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>
<p><b>Hallazgo 2. Debilidades en la completitud y calidad de la información básica requerida para realizar las evaluaciones médicas ocupacionales</b></p> <p>Durante la revisión de la base de datos y las carpetas de evidencia suministradas, se identificaron registros con información incompleta o inconsistente, tales como campos sin diligenciar (a) Perfil de cargo, fecha del examen, riesgos laborales, fecha ingreso, fecha solicitud del examen y/o programada, estado final entre otros).</p>	<b>NCR</b>	<p>Macroproceso:</p> <p>Gestión de Talento Humano</p> <p>Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>
<p><b>Hallazgo 3. Ausencia de información completa y confiable sobre las fechas de ingreso (posesión) y/o Retiro de los servidores públicos</b></p> <p>No fue posible establecer de manera clara la relación temporal entre la fecha de realización del examen médico ocupacional y la fecha efectiva de ingreso o retiro del servidor, debido a información incompleta o no vinculada en las bases de datos revisadas, generando limitaciones en la trazabilidad entre el ingreso de los funcionarios y/o retiro vs la fecha real del examen médico.</p>	<b>NCR</b>	<p>Macroproceso:</p> <p>Gestión de Talento Humano</p> <p>Dirección de Talento Humano</p>

Tabla: . Fuente: Resultados del seguimiento y evaluación de efectividad –hallazgos–



## Superintendencia de Notariado y Registro

**No Conformidad Real (NCR):** Situación identificada que dio lugar al incumplimiento de un criterio establecido.

**No Conformidad Potencial (NCP):** Situación identificada, que de continuar presentándose puede llegar a incumplir un criterio.

**No Conformidad Real Recurrente (NCR Recurrente):** Situación identificada, que dio lugar al incumplimiento de una norma o a la materialización de un riesgo la cual ha sido evidenciada en repetidas ocasiones.

### RECOMENDACIONES

1. Elaborar y adoptar un lineamiento o instructivo interno que establezca los criterios mínimos para la aplicación de los exámenes de salud ocupacional de ingreso y de retiro, incluyendo responsabilidades, tiempos, controles y fuentes de verificación, en concordancia con la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Se recomienda estandarizar los registros y la información mínima obligatoria, definir y exigir a los proveedores de servicios de salud ocupacional el diligenciamiento de un formato único o estructura mínima de reporte que incluya, como campos obligatorios, la fecha del examen, tipo de examen (ingreso o retiro), cargo, nivel de riesgo, regional, resultado y concepto de aptitud, garantizando la completitud y homogeneidad de la información.
3. Fortalecer los controles de validación y revisión de la información recibida. Implementar un control previo de revisión y validación de la información remitida por las IPS, con el fin de identificar inconsistencias, registros incompletos o errores antes de su consolidación y archivo institucional.
4. Asegurar la trazabilidad entre el examen médico y el acto administrativo. Establecer mecanismos que permitan verificar que los exámenes médicos ocupacionales se realicen de manera previa y oportuna al ingreso o retiro del servidor, garantizando la correspondencia entre la fecha del examen y el acto administrativo respectivo.
5. Definir lineamientos para la gestión y transición de proveedores de salud. Establecer directrices internas que regulen la gestión contractual y operativa con las IPS, incluyendo criterios de transición, homologación de formatos, custodia de la información clínica ocupacional y continuidad del servicio ante cambios de proveedor.
6. Fortalecer la gestión documental y la custodia de las evidencias. Garantizar el archivo organizado, completo y seguro de las evidencias relacionadas con los exámenes médicos ocupacionales, asegurando su disponibilidad, integridad y confidencialidad, conforme a la normativa de gestión documental y protección de datos.
7. Incorporar el riesgo identificado en el mapa de riesgos institucional. Incluir el riesgo asociado a la aplicación extemporánea, incompleta o no trazable de los exámenes médicos ocupacionales en el mapa de riesgos del proceso, definiendo controles preventivos, responsables y acciones de mitigación.
8. Socializar los lineamientos y controles con los actores involucrados, realizar jornadas de socialización y sensibilización dirigidas a los responsables del proceso y a las áreas involucradas, con el fin de fortalecer la apropiación de los lineamientos, reducir errores operativos y promover la cultura de control y cumplimiento normativo.



## Superintendencia de Notariado y Registro

9. Se recomienda al Macroproceso de Gestión de Talento Humano el reporte oportuno de las matrices de Riesgos, Indicadores, y el cumplimiento de las actividades programadas del Plan de acción.
10. Establecer un mecanismo formal de consolidación, registro y archivo de manera ordenada de las manifestaciones de desistimiento remitidas por los funcionarios a través de correo electrónico respecto a la realización del examen médico ocupacional de retiro, de manera que dichas comunicaciones sean incorporadas como soporte documental en el expediente de cada servidor desvinculado y en la base de datos institucional del proceso.
11. Así mismo, se recomienda definir lineamientos claros para que estas manifestaciones queden debidamente clasificadas, validadas y asociadas al estado correspondiente del examen, garantizando la trazabilidad, integridad y disponibilidad de la información, y fortaleciendo los controles del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y del Sistema de Control Interno, conforme a la normatividad vigente.
12. Requerir la entrega anual del diagnóstico general de salud laboral de la población trabajadora valorada, en diciembre de cada año por parte de la IPS, tal como lo establece la práctica reglamentaria reciente. Este diagnóstico debe ser recibido por el empleador, incorporado a la gestión del sistema y utilizado como insumo para la planificación, prevención y seguimiento de actividades de salud ocupacional.
13. Establecer como control obligatorio la notificación formal y oportuna al empleador o contratante, mediante correo electrónico institucional, de los casos de inasistencia o incumplimiento por parte del trabajador frente a las evaluaciones médicas ocupacionales, dejando constancia documentada de la citación realizada y del evento presentado.
14. Así mismo, se recomienda que dichas notificaciones sean archivadas y vinculadas al expediente del trabajador y a la base de datos del proceso, con el fin de garantizar la trazabilidad, soporte probatorio y cierre adecuado del caso, fortaleciendo los controles del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y mitigando riesgos legales y administrativos para la entidad.
15. Se recomienda la aplicación de la Resolución 1843 de 202, en virtud de que esta fortalece el carácter obligatorio, preventivo y probatorio de las evaluaciones médicas ocupacionales, particularmente del examen médico de retiro, y exige al empleador una gestión integral, documentada y trazable, cuya inobservancia genera riesgos normativos, legales y de control interno.

### CONCLUSIONES

El seguimiento efectuado por la Oficina de Control Interno de Gestión permitió evidenciar que la aplicación de los exámenes médicos ocupacionales de retiro presenta debilidades significativas en su ejecución, seguimiento y cierre, reflejadas en un bajo porcentaje de exámenes efectivamente realizados frente al total de registros analizados, lo cual impacta el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, particularmente lo dispuesto en la Resolución 1843 de 2025.

Del análisis cuantitativo y cualitativo de la base de datos consolidada se estableció que un



## Superintendencia de Notariado y Registro

porcentaje mayoritario de los registros corresponde a exámenes no realizados, no aceptados por el trabajador o con inasistencia, así como la existencia de registros sin estado definido, situación que evidencia debilidades en los controles operativos, la trazabilidad del proceso y la calidad de la información registrada, con incidencia transversal en las oficinas regionales.

Si bien el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra actualmente adelantando la consolidación y depuración de la información relacionada con los exámenes médicos ocupacionales de retiro, se identificó que parte de dicha información está incompleta, lo cual ha limitado la disponibilidad oportuna de información completa para el análisis integral del proceso.

En el marco del seguimiento, se solicitó la remisión de los procedimientos y/o lineamientos vigentes relacionados con los exámenes médicos ocupacionales, así como la matriz de responsabilidades, versión y fecha de los documentos, flujogramas del proceso, controles y registros implementados, y los informes de auditorías internas previas. No obstante, la información no fue entregada y se evidencia la necesidad de fortalecer la formalización, actualización y documentación de estos instrumentos, a fin de garantizar claridad en las responsabilidades y uniformidad en su aplicación.

La ausencia de un procedimiento claramente formalizado y socializado, junto con la debilidad en los mecanismos de seguimiento, ha incidido en la aplicación no sistemática del examen médico de retiro, lo que incrementa el riesgo de incumplimiento normativo, legal y administrativo, y limita la capacidad institucional para contar con información confiable que soporte la gestión del SG-SST y del Sistema de Control Interno.

Las situaciones identificadas ponen de manifiesto la necesidad de fortalecer la articulación entre el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Dirección de Talento Humano, la Oficina Asesora de Planeación y las oficinas regionales, con el fin de asegurar la coherencia, oportunidad y completitud de la información, así como la efectiva aplicación de los controles definidos.

Es importante identificar los controles efectivos, para garantizar los exámenes de retiro, teniendo en cuenta que este es un instrumento preventivo y probatorio, fundamental para, Identificar posibles afectaciones derivadas del trabajo, prevenir conflictos y reclamaciones posteriores, proteger tanto al trabajador como al empleador.

Finalmente, se concluye que la implementación de las recomendaciones formuladas en el presente informe permitirá cerrar las brechas identificadas, fortalecer el cumplimiento de la Resolución 1843 de 2025, mejorar la gestión del riesgo institucional y contribuir al fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y del Sistema de Control Interno, promoviendo una gestión basada en evidencia y orientada a la mejora continua.