



# Superintendencia de Notariado y Registro



## Contenido:

Introducción

1. Objetivo
2. Alcance
3. Metodología
4. Resultados de la encuesta
5. Conclusiones generales
6. Recomendaciones generales



# Superintendencia de Notariado y Registro



## INFORME EJECUTIVO ENCUESTA TEST DE PERCEPCIÓN SOBRE LA INTEGRIDAD – 2025

### Oficina de Control Interno de Gestión

#### Introducción

El Decreto 1499 de 2017 establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), un marco que guía a las entidades y organismos públicos para planear, ejecutar y evaluar su gestión, siempre buscando resultados que respondan a los planes de desarrollo y a las necesidades de los ciudadanos, con transparencia y calidad en el servicio. Dentro de las 19 políticas que lo componen, la política de integridad se refleja en el Código de Integridad, que orienta acciones para promover una cultura de ética y transparencia en la función pública.

En este marco, la Oficina de Control Interno invitó a los servidores públicos y contratistas de la Superintendencia de Notariado y Registro a participar en una medición de la apropiación del Código de Integridad. Para ello se diseñó un formulario en Google Forms, siguiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y las herramientas del Código de Integridad. El enlace para acceder al formulario fue: <https://forms.office.com/r/M2CcirG3vM?origin=IprLink>.

El test buscó conocer la percepción sobre los cinco valores que propone el DAFP, a través de seis indicadores y 30 preguntas basadas en situaciones reales del trabajo diario, enfocadas en integridad. La encuesta se aplicó entre el 27 de noviembre y el 3 de diciembre de 2025, y contó con la participación de 297 servidores públicos y contratistas de la entidad.

#### 1. Objetivo

Medir la percepción de integridad de los servidores públicos y contratistas de la Superintendencia de Notariado y Registro para determinar el nivel de apropiación de los valores del servicio público y orientar acciones que fortalezcan aquellos que lo requieran.

#### 2. Alcance

La encuesta evaluó cómo los servidores y contratistas perciben y aplican los valores del servicio público, permitiendo identificar fortalezas y oportunidades de mejora para robustecer la cultura de integridad y transparencia en la entidad.



# Superintendencia de Notariado y Registro

### 3. Metodología

Para la medición se empleó el cuestionario diseñado por el DAFP y contenido en la Caja de Herramientas del Código de Integridad. Este instrumento se adaptó a un formulario en Google Forms, lo que facilitó la recolección, sistematización y análisis de la información.

El formulario estuvo disponible entre el 27 de noviembre y el 3 de diciembre y fue socializado a través del correo institucional [ConectaSNR@supernotariado.gov.co](mailto:ConectaSNR@supernotariado.gov.co), con apoyo del Grupo de Comunicaciones. Enlace: <https://forms.office.com/r/M2CcirG3vM?origin=IprLink>

El cuestionario evaluó seis categorías:

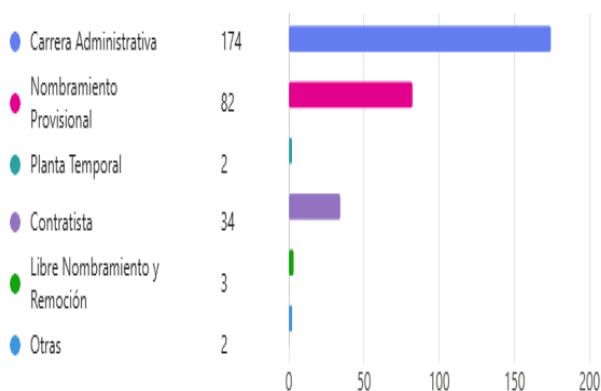
1. Código de integridad
2. Honestidad
3. Respeto
4. Compromiso
5. Diligencia
6. Justicia

Cada afirmación ofreció cuatro opciones de respuesta, orientadas a identificar percepción y frecuencia de comportamientos asociados a cada valor.

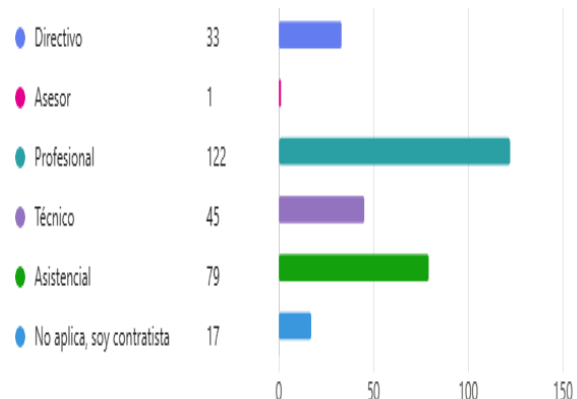
### 4. Resultados de la encuesta

La encuesta contó con la participación de **297 personas** de diferentes niveles jerárquicos y tipos de vinculación.

#### Tipo de Vinculación



#### Nivel Jerárquico



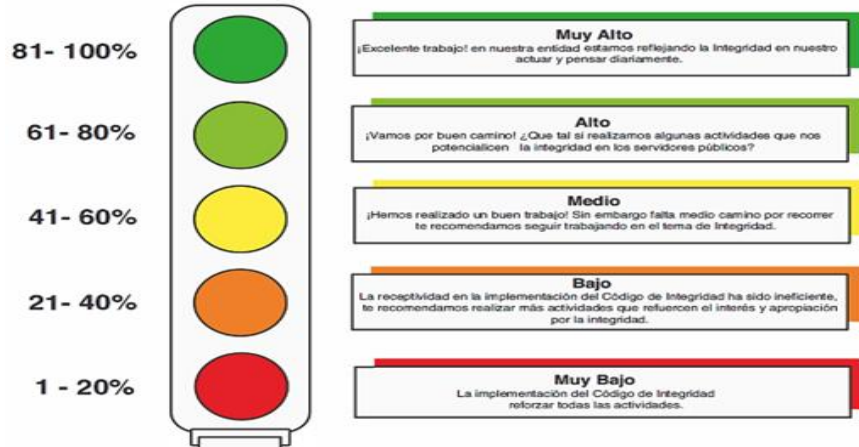
Fuente: <https://forms.office.com/r/M2CcirG3vM?origin=IprLink>

Para el análisis se utilizó el semáforo del DAFP, que clasifica el nivel de apropiación de cada valor con base en los porcentajes obtenidos.



# Superintendencia de Notariado y Registro

## Semáforo del Test



Fuente: Caja de Herramientas. Test Percepción de Integridad. Función Pública

Para determinar, el nivel de cada servidor y colaborador en el conocimiento interiorización del Código de Integridad, el Departamento Administrativo de la Función Pública diseñó una matriz, en la cual cada entidad traslada los resultados obtenidos en el test y este genera el porcentaje de apropiación, ubicándolo en un mapa de calor con sus respectivas recomendaciones y observaciones.

## Matriz Código de Integridad

CÓDIGO DE INTEGRIDAD	INTEGRIDAD				
	1 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
81 - 100%	Tenemos claro que es el Código de integridad, incluyámoslo en nuestro día a día.	Todavía nos falta apropiar la integridad.	Reforcemos las buenas practicas de integridad	¿Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potencialicen la integridad en los servidores públicos?	<b>Muy Alto</b> ¡Excelente! La integridad la vemos reflejada en nuestro actuar y pensar
61 - 80%	Aunque el código de integridad se ha entendido, falta mucha apropiación de las buenas prácticas	Reforcemos el Código de integridad	Trabajemos de la mano con cada servidor público, podemos aumentar nuestra apropiación de integridad.	<b>Alto</b> ¡Vamos por buen camino!	¿Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potencialicen la integridad en los servidores públicos?
41 - 60%	Debemos realizar actividades que generen apropiación por el código de integridad	Debemos realizar actividades que refuercen las buenas prácticas de la integridad	<b>Medio</b> Debemos trabajar más con los servidores públicos, nos falta medio camino por recorrer	Trabajemos de la mano con cada servidor público, podemos aumentar nuestra apropiación de integridad.	Reforcemos las buenas prácticas de integridad
21 - 40%	Tenemos que reforzar totalmente del Código de integridad y las buenas prácticas.	<b>Bajo</b> La receptividad del Código de integridad ha sido ineficiente	Debemos realizar actividades que refuercen la apropiación del código de integridad	Reforcemos el Código de integridad	Todavía nos falta conocimiento sobre el Código de integridad.
1 - 20%	<b>Muy Bajo</b> No se ha implementado el Código de integridad	Tenemos que reforzar totalmente del Código de integridad y las buenas prácticas.	Debemos realizar actividades que generen apropiación por el código de integridad	Aunque la integridad en los servidores es buena, falta mucha apropiación del código de integridad	Tenemos claro como actúa la integridad en cada uno de nosotros, pero todavía no conocemos el código de integridad.

Fuente: Caja de Herramientas. Test Percepción de Integridad. Función Pública



## Superintendencia de Notariado y Registro

Teniendo en cuenta el número de participantes y los formatos de análisis de la Política de Integridad de MIPG, a continuación, se presentan los resultados:

Indicador / Valor	Porcentaje	Nivel alcanzado	Interpretación
Código de Integridad	93%	Muy Alto	Excelente apropiación y coherencia con el actuar institucional.
Honestidad	86%	Muy Alto	Alto reconocimiento de comportamientos honestos.
Respeto	88%	Muy Alto	Relaciones laborales fundamentadas en el respeto.
Compromiso	76%	Alto	Buen nivel, con oportunidades de fortalecimiento.
Diligencia	77%	Alto	Buen cumplimiento, con margen de mejora.
Justicia	88%	Muy Alto	Sólido reconocimiento de prácticas justas y equitativas.

En general, los resultados reflejan que la entidad presenta niveles altos y muy altos de apropiación del Código de Integridad, lo cual evidencia un avance significativo en la cultura institucional relacionada con los valores del servicio público.

Entre los comentarios proporcionados por los encuestadores frente a la pregunta “¿Hay algún otro comentario que quiera proporcionar?” sobre el valor de la lealtad a la entidad y el cuidado de los bienes públicos, más frecuentes se destacaron:

- Necesidad de fortalecer la meritocracia y la transparencia en procesos de selección, contratación y evaluación.
- Percepción de situaciones de favoritismo, influencias externas y falta de claridad en decisiones administrativas, lo que afecta la confianza y la motivación.
- Preocupaciones sobre trato laboral, liderazgo, discriminación y asignación desigual de funciones, especialmente entre funcionarios y contratistas.
- Solicitudes de mejorar la comunicación interna, las inducciones, las capacitaciones y las condiciones laborales y físicas.

A pesar de lo anterior, varias personas manifestaron orgullo por pertenecer a la entidad y reafirmaron su vocación de servicio.

La Oficina de Control Interno reconoce los esfuerzos del Grupo de Bienestar, Gestión del Conocimiento y Evaluación del Desempeño en la promoción de los valores institucionales, pero considera oportuno retomar y fortalecer las actividades experienciales sugeridas por el DAFP.



## Superintendencia de Notariado y Registro



### 5. Recomendaciones

- Fortalecer la divulgación y apropiación del Código de Integridad, mediante estrategias de capacitación periódica, espacios de socialización y campañas informativas que permitan mantener y elevar el nivel de conocimiento alcanzado. Con ello se busca garantizar la aplicación coherente de los valores en el ejercicio misional de la entidad.
- Implementar acciones orientadas al fortalecimiento del valor de la Honestidad, a través de jornadas de sensibilización, espacios de reflexión y actividades formativas que destaquen su importancia en el ejercicio institucional. Estas iniciativas contribuirán a mejorar la percepción y práctica de este valor fundamental.
- Realizar evaluaciones de percepción con mayor frecuencia, lideradas por los implementadores del Código de Integridad (Grupo de Bienestar, Gestión del Conocimiento y Evaluación del Desempeño), para contar con información actualizada que permita orientar acciones de mejora continua.

### 6. Conclusiones

- Es necesario fortalecer y diversificar las metodologías lúdicas y participativas implementadas en la Superintendencia de Notariado y Registro, con el fin de promover de forma más dinámica la apropiación de los valores institucionales.
- En los valores que obtuvieron nivel “alto”, se recomienda al área de Talento Humano consolidar estrategias de fortalecimiento que permitan mejorar la percepción y práctica de estos valores, mediante acciones sostenidas de sensibilización y formación.
- Se deben reforzar las estrategias de divulgación y motivación para continuar afianzando el Código de Integridad y la interiorización de los valores por parte de los servidores y contratistas.
- Es importante destinar presupuesto específico para actividades de Integridad, garantizando la ejecución de iniciativas que promuevan el fortalecimiento de los valores institucionales.

Las recomendaciones emitidas por la Oficina de Control Interno de Gestión, producto de los procesos de auditoría, seguimiento y evaluación, constituyen una herramienta esencial de retroalimentación para el Sistema de Control Interno, permitiendo identificar y analizar las fortalezas y debilidades en la operación de la entidad.

Cordialmente,

**MONICA AMATISTA JIMENEZ BARROS**  
Jefe Oficina de Control Interno de Gestión

**Revisó:** Dra. Mónica Amatista Jiménez Barros, Jefe Oficina de Control Interno de Gestión  
**Proyectó:** Yalena Maldonado Maziri, Profesional Especializado – Contratista OCl