

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 1 de 24

INFORME PRELIMINAR DE AUDITORÍA INTERNA	
Nombre de la Auditoría:	Auditoría de verificación al cumplimiento del plan de bienestar de funcionarios de la Gobernación de Nariño-vigencia 2024 a 30 de abril de 2025.
Fecha de informe	7/07/2025
Objetivo:	Verificar la contratación realizada en cumplimiento del plan de bienestar de los funcionarios de la Gobernación de Nariño-vigencia 2024-hasta 30 de abril de 2025.
Alcance:	Verificación en físico y en la plataforma SECOP II, la contratación realizada en cumplimiento al plan de bienestar de los funcionarios de la Gobernación de Nariño, de conformidad con la normatividad vigente y aplicable-vigencia 2024-hasta 30 de abril de 2025.
Proceso y dependencia:	Secretaria General – Subsecretaria de Talento Humano
Metodología:	• Selección y análisis de la información • Solicitud de información • Visita en sitio • Revisión de la normatividad vigente • Análisis de la información.
Marco legal o criterios:	• Ley 87 de 1993, por la cual se establecen normas para el ejercicio del Control Interno en las Entidades y organismos del Estado. • Constitución Política de Colombia • Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. • Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública". • Ley 1960 de 2019, por el cual se modifican la Ley 909 de 2004 del Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. • Ley 1811 de 2016 por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito. • Ley 1952 de 2019, por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario. • Concepto 149551 de 2023 del Departamento Administrativo de la Función Pública. • Concepto 069551 de 2023, De del Departamento Administrativo de la Función Pública. • Ley 1474 de 2011 por la cual se dictan normas orientada fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control la gestión pública. • Decreto 448 del 2016 y Decreto 222 del 2021 Manual de contratación Gobernación de Nariño. • Ley 80 de 1993, por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 2 de 24

	• Ley 1150 del 2007, por medio de la cual se introducen medidas para la eficiencia y la transparencia en la Ley 80 de 1993 y se dictan otras disposiciones generales sobre la contratación con Recursos Públicos. • Decreto 1082 de 2015, por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector Administrativo de Planeación Nacional. • Ley 489 de 1998, por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones. • Decreto 092 de 2017, por el cual se reglamenta la contratación con entidades privadas sin ánimo de lucro a la que hace referencia el inciso segundo del artículo 355 de la Constitución Política. • Ley 594 de 2000 (ley general de archivo). • Minutas de los contratos y derivados. • Decreto 309 2021 de la Gobernación de Nariño, por medio del cual se adopta el Manual de contratación del Departamento
--	--

1. ANTECEDENTES
La Oficina de Control Interno de Gestión en cumplimiento de las funciones y competencias establecidas en la Ley 87 de 1993 y Decreto 1821 de 2020, con el fin de contribuir al mejoramiento continuo de los procesos administrativos, realizó la Auditoría de verificación al cumplimiento del plan de bienestar de funcionarios de la Gobernación de Nariño-vigencia 2024 a 30 de abril de 2025. En la presente auditoria que tiene por objeto realizar una verificación al Plan Anual de Bienestar de los Funcionarios de la Gobernación, se analiza la normatividad al respecto que se relaciona a continuación: El Decreto Ley 1567 de 1998, <i>"por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado"</i>, describe lo siguiente: En su artículo 2 manifiesta <i>"ARTÍCULO 2º. Sistema de Capacitación. Créase el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios"</i>. En relación al sistema de estímulos para empleados del estado el artículo 13 <i>"Establéese el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales"</i>.

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 3 de 24

“ARTÍCULO 14. Finalidades del Sistema de Estímulos. Son finalidades del sistema de estímulos las siguientes:

- a. Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados;*
- b. Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados;*
- c. Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades;*
- d. Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados”.*

ARTÍCULO 15. Fundamentos del Sistema de Estímulos. Son los principios axiológicos que sustentan y justifican el sistema:

“(…) e. Coherencia. Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos.

f. Articulación. La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales”.

El capítulo 2 del Decreto en mención, con respecto a los programas de bienestar social e incentivos (...) *“ARTÍCULO 18. Programas de Bienestar Social e Incentivos. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulan y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.*

ARTÍCULO 19. Programas Anuales. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos”.

En lo pertinente al sistema de capacitaciones de los empleados públicos, la Ley 909 de 2004, *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, en el título VI de la capacitación y de la evaluación del desempeño, capítulo I, la capacitación de los empleados públicos, en su artículo 86 señala: “ARTÍCULO 86. Objetivos de la capacitación. 1. La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.*

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 4 de 24

2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

3. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.

PARÁGRAFO. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”

El Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de la Función Pública”, en la Parte 2, Capítulo 2, Título 10, artículo 2.2.10. 1 menciona, “Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”. Igualmente, del artículo 2.2.10.2 al 2.2.10.17.

Ley 1952 de 2019, “por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”. Título IV, derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades, impedimentos, inhabilidades y conflictos de intereses del servidor público, Capítulo I Derechos, los numerales 4 y 5 del artículo 37 que dice: “Artículo 37. derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público: 4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes”.

En el mismo sentido, el Concepto 069551 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública, “A su vez, el Decreto 1083 de 20152, establece: ARTÍCULO 2.2.10.17 Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar. Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

Así las cosas, de conformidad con la normativa en cita, las entidades pueden conformar Comités de Bienestar Social e Incentivos, encargados del diseño y ejecución de los programas de bienestar social e incentivos, siendo responsabilidad de la dependencia de Talento Humano o de quien haga sus veces la formulación, ejecución y evaluación de los programas de Bienestar Social, e Incentivos con la orientación del jefe de la entidad y con la colaboración de la Comisión de Personal.

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 5 de 24

Ahora bien, es importante destacar, que ante la ausencia de una norma legal que disponga la forma de constituir el Comité de Bienestar Social e Incentivos, en criterio de esta Dirección Jurídica, cada entidad debe reglamentar internamente lo relacionado con los Comités de Bienestar Social e Incentivos".

De igual forma el Concepto 149551 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública "Respecto de los programas de bienestar social, el Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, señala:

"ARTÍCULO 18. Programas de Bienestar Social e Incentivos. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados."

"ARTÍCULO 19. Programas Anuales. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos."

"ARTÍCULO 20. Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora."

PARÁGRAFO. Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias."

"ARTÍCULO 21. Finalidad de los Programas de Bienestar Social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines:

- 1. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;*
- 2. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;*
- 3. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;*
- 4. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;*
- 5. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional."*

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 6 de 24

2. DESARROLLO DE LA AUDITORÍA

Mediante oficio OCIG-2018-2025 del 21 de mayo de 2025, se da apertura de la auditoría al plan de bienestar de funcionarios de la Gobernación de Nariño-vigencia 2024 a 30 de abril de 2025, bajo la responsabilidad de la Subsecretaría de Talento Humano, solicitando vía correo electrónico la siguiente información:

1. Plan de bienestar vigencia 2024 y 2025
2. Presupuesto asignado al plan de bienestar de los funcionarios de la Gobernación de Nariño vigencia 2024 y 2025.
3. Contratos suscritos en el marco del plan de bienestar de funcionarios de la Gobernación de Nariño, vigencia 2024 a 30 de abril de 2025 e Informe de ejecución del plan de bienestar vigencia 2024 a 30 de abril 2025.
4. Metas del plan de desarrollo vigencia 2024-2025

VIGENCIA 2024

1. PLAN ANUAL DE ESTIMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL

Se puede evidenciar que el Plan Anual y Bienestar Social, se encuentra publicado en link de transparencia para la vigencia 2024, publicado el 31 de enero, dando cumplimiento al decreto 612 de 2018, el cual dice, "Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año"

Plan que fue aprobado en acta de Comité de Gestión y Desempeño de fecha 30 de enero de 2024.

Link de publicación: <https://narino.gov.co/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/planes-estrategicos-sectoriales/>

En ese sentido, en dicho plan, se exponen 5 ejes, dentro de los cuales se plasman actividades y estrategias que permitan desarrollarlos y de las que más adelante se establecerá el cumplimiento de cada una.

1. EJE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.

Busca propiciar un ambiente de trabajo saludable que permita un óptimo desarrollo personal y profesional de los servidores, enfocándose en establecer un equilibrio en la vida familiar, laboral y personal, previniendo riesgos laborales e implementando actividades que contribuyan a evitar el deterioro de la salud física, psíquica y social, como eventos deportivos y recreacionales, eventos y jornadas de integración, capacitaciones en artes, etc. En el mismo sentido propende por mejorar la calidad de vida laboral por medio del reconocimiento de las funciones ejercidas por el personal, a través de celebraciones como el día del servidor público y programas de incentivos reconocimientos por el buen desempeño laboral, entre otras.

2. EJE SALUD MENTAL

El objetivo es garantizar el bienestar de los servidores, generando conciencia acerca de la importancia de la salud mental y emocional, para que puedan desarrollar sus actividades laborales apropiadamente. Así las

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 7 de 24

cosas, este eje pretende ejecutar campañas enfocadas en mantener una buena salud mental de los servidores y sus familias, incluyendo también acciones orientadas a nutrición saludable, salud visual, auditiva, bucal hábitos de vida saludables, promoción del uso de la bicicleta, entre otros que permitan mejorar la calidad de vida.

3. DIVERSIDAD E INCLUSION

Pretende promover la igualdad de derecho, la inclusión laboral, la diversidad y equidad, generando un ambiente saludable y productivo, igualmente crear medidas de protección en relación a violencia de género, discriminaciones por raza, etnia, religión etc, así como situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder.

4. EJE DE TRANSFORMACION DIGITAL

Tiene como objetivo implementar una cultura digital en los servidores públicos, pretende una transformación de la entidad pública a través de la implementación de tecnología como instrumento para mejorar el bienestar de los servidores, por cuanto podrán ejecutar sus funciones de forma eficiente, preparándolos para nuevos retos que propone el nuevo entorno digital, igualmente mediante estrategias digitales proporcionar soluciones más efectivas.

5. IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVICIO

Se Promulgará y divulgará los valores del código de integridad, los principios de la función pública, a fin de promover una cultura organizacional, en el mismo sentido se pondrá en conocimiento la misión, visión de la Gobernación de Nariño, con el objeto de que se sientan comprometidos, con la entidad, y dé como resultado el sentido de pertenencia y vocación por el servicio público.

DESARROLLO DEL PLAN

De acuerdo al Plan Anual de Estímulos e Incentivos y Bienestar aprobado, se pudo evidenciar lo siguiente:

- **JORNADA DEPORTIVA INTERDEPENDENCIAS:** Se observa que mediante circular No.046 de 2024 de fecha 9 de diciembre de 2024, se invitó a contratistas y funcionarios de la Gobernación de Nariño al campeonato interdependencias 2024.

De los cuales, revisada la carpeta física en la dependencia se realizaron los campeonatos de fútbol, baloncesto y sapo, se inauguró el día 13 de diciembre de 2024 y finalizó el 26 de diciembre del 2024.

- **ACONDICIONAMIENTO FISICO Y RELAJACION TERAPEUTICA:** No se realizaron las actividades que se establecieron inicialmente como modalidades de gimnasio, natación o terapia muscular.
- **CONCURSOS:** Se pretendía realizar algunos de los siguientes al año:
 - Show de talentos
 - Concurso de disfraces
 - Concurso de decoración de oficinas
 - Concurso de pesebres.

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 8 de 24

No se realizó ninguno de los concursos previstos en este numeral del Plan Anual de Estímulos y Bienestar Social vigencia 2024.

- **TALLERES:** No se realizaron ninguno de los talleres previstos en este numeral del Plan Anual de Estímulos y Bienestar Social vigencia 2024.
- **CELEBRACIÓN DE EVENTOS:** A continuación, se relacionan los eventos programados y la observación realizada para cada uno:

CELEBRACION	ACTIVIDAD	OBSERVACION
Día de la Mujer	Conmemoración	Se ejecutó el día 7 de marzo.
Día del Hombre	Conmemoración	No se realizo
Día de la Secretaría	Conmemoración	No se realizo
Día del Niño	Conmemoración	No se realizo
Día del Trabajo	Conmemoración	No se realizo
Día del servidor Publico	Conmemoración	Se realizó 12 de diciembre 2024 en Pasto.
Campeonato Interdependencias	Actividad Lúdico-Recreativa	Se inauguró el 13 de diciembre y termino el 26 de diciembre de 2024.
Ceremonia de Reconocimiento	Conmemoración	Se realizó la ceremonia de quinquenios el 27 de diciembre de 2024.
Noveno de Aguinaldos	Conmemoración	Se realizaron en el mes de diciembre de 2024
Reunión de Fin de Año	Conmemoración	Se realizó el 19 de diciembre de 2024.

Eventos que no se desarrollaron:

Día de la Familia	Conmemoración (Día de descanso)	Se solicita un día compensatorio, semestralmente.
Concurso de Disfraces Funcionarios	Actividad Lúdico Recreativa	No se realizo
Show de Talentos	Actividad Lúdico Recreativa	No se realizo
Día de la Madre	Conmemoración día de la madre	Se envió tarjeta a los correos institucionales, sin embargo, no se ejecutó ninguna actividad
Día del Padre	Conmemoración del Padre	Se envió tarjeta a los correos institucionales, sin embargo, no se ejecutó ninguna actividad

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 9 de 24

Así las cosas, se evidencia que hay eventos que habían sido planificados en el Plan de Bienestar, que no se realizaron y/o no fueron contratados.

- **DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA:** Durante la vigencia 2024, **NO** se realizó ninguna actividad relacionada con la desvinculación laboral asistida para el personal que se retiro por diferentes causas de la Gobernación de Nariño.
- **MEJORAMIENTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL:** Durante la vigencia 2024, **NO** se llevó a cabo el diligenciamiento de la batería de riesgo psicosocial.
- **RECONOCIMIENTO PUBLICO A LOS EMPLEADOS POR ANTIGÜEDAD LABORAL DURANTE CADA VIGENCIA:** Es el reconocimiento del servicio continuo e ininterrumpido prestado por los servidores públicos a la Gobernación de Nariño. Para la vigencia 2024 se entregaron 432 bonos de turismo a quienes cumplían los quinquenios, por valor de \$700.000 cada quinquenio, mediante Resolución No.277 de 27 de diciembre de 2024 "*Por medio de la cual se hace reconocimientos a funcionarios de la Gobernación de Nariño por su antigüedad laboral*", otorgando un bono de turismo de acuerdo al presupuesto.

De la Secretaria de Educación Departamental, 8 funcionarios realizaron reclamaciones en relación al reconocimiento por quinquenios, que se pagara en la vigencia 2025.

Por lo anterior se hace evidente que se otorga un incentivo no pecuniario, al respecto se tiene la siguiente normatividad el Decreto Ley 1567 de 1998 en su "**ARTÍCULO 33. Clasificación de los Planes de Incentivos no Pecuniarios.** Las entidades de las órdenes nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional. Cada entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores empleados, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional (...).

(...) **PARÁGRAFO 3º.** Los incentivos no pecuniarios que no estén regulados por disposiciones especiales deberán ser concedidos, diseñados y organizados por cada entidad de acuerdo con sus recursos y mediante convenios que realicen con entidades públicas o privadas, en el marco de la ley y de sus competencias" (...).

- **AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES APOYO DE BIENESTAR SOCIAL:** Es un apoyo al servidor público, que se realizó por modalidad de reintegro, a través del cual se pueden satisfacer necesidades de protección en relación con el turismo, salud o educación formal, "*serán beneficiarios los funcionarios de la Gobernación de Nariño, su cónyuge o compañera permanente, los hijos menores de 18 años y/o hasta cumplir los 24 años y 365 días, si se demuestra dependencia económica por discapacidad física o mental*", a funcionarios con una antigüedad no inferior a un año.

En el mismo sentido mediante circular No.040 de 2024 emitida por la Subsecretaria de Talento Humano, se regulo el procedimiento para la entrega del apoyo de bienestar social por modalidad de reintegro

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 10 de 24

De la verificación se evidencio que la Subsecretaria de Talento Humano realiza el formato de solicitud de reintegro de apoyo de bienestar social 2024, que es suscrito por cada servidor, donde se registra los datos personales y algunos de sus familiares cuando estos sean los beneficiarios, incluyendo el concepto por el cual se solicita sea por turismo, salud o educación formal, el cual fue por valor de \$640.000 para la vigencia 2024.

Para el caso en concreto se evidencio que cada solicitud tenía sus anexos, sean facturas, certificados de estudios, historias clínicas, registros civil de nacimiento o registro civil de matrimonio, así las cosas se observa que la el equipo de bienestar social de Subsecretaria de Talento Humano, tiene la información de cada uno de los eventos bien organizada en el archivo interno de la dependencia y que han cumplido con los requisitos establecidos en el momento de otorgar estos beneficios, de conformidad a lo dispuesto en la Resolución No. 501 de 6 de diciembre de 2024 *"Por medio del cual se reglamenta el Plan de Estímulos, Incentivos, Bienestar Social y Capacitación para la vigencia 2024 y su ejecución"*, en su **"ARTÍCULO 11°**. *El estímulo de apoyo de bienestar social, se desarrolla con el objeto de financiar gastos turísticos de recreación grupal e integración familiar, así como gastos educativos en que incurra el empleado por sí mismo, por su cónyuge o por sus hijos menores de edad, o mayores de edad hasta los 24 años y 364 días, que se encuentren estudiando, o erogaciones que en materia de promoción y prevención de la salud haya incurrido el servidor público, siempre y cuando las mismas se respalden con una fórmula de la respectiva Entidad Promotora de Salud. Las facturas que demuestren la ejecución del gasto deberán haber sido expedidas en la vigencia 2024"*.

Para la Secretaria de Educación Departamental es el mismo procedimiento, se hace la verificación internamente con la matriz de personal de planta y se envía la documentación a la Subsecretaria de talento Humano, para la vigencia 2024, se autorizó el apoyo de bienestar mediante Resolución 954 de 23 de diciembre de 2024 *"Por medio de la cual se ordena el reintegro del apoyo de bienestar social a los funcionarios administrativos de la SED, en el programa de bienestar social institucional, capacitación estímulos e incentivos"*.

De la verificación se evidencia que efectivamente los funcionarios que recibieron el apoyo por reintegro por la SED son 845 y por la sede central de la Gobernación de Nariño fueron 192, para un total de 1037 servidores.

En el mismo sentido es pertinente mencionar que se evidencio la reclamación 25 funcionarios realizaron reclamaciones por de la Secretaria de Educación Departamental, y por ende no recibieron en la vigencia 2024 el apoyo de bienestar, por lo que según entrevista con la profesional universitaria María Luisa Guerrero, por acuerdos sindicales, según acta de aprobación de bienestar social, se realizó una excepción con esos servidores, por estar en lugares donde es difícil que les llegue la información oportunamente, del momento en que se deben hacer los trámites, por lo cual que se les va pagar con recursos de balance en la presente vigencia, efectuando una consignación a cada uno directamente a las cuentas, por parte de la Tesorería del Departamento.

- **INCENTIVO NO PECUNIARIO PARA EDUCACION FORMAL:** Es un estímulo que reconoce el pago de educación formal en modalidad de pregrado y post grados a los servidores públicos. Así las cosas, para el empleado que ha cumplido sus funciones y en vistas a que mejore su servicio, se otorga una beca pagada a la institución educativa, con base en los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño.

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 11 de 24

En entrevista realizada a la profesional universitaria María Luisa Guerrero para la vigencia 2024, manifiesta que no se contrató, aunque inicialmente estuvo incluido dentro el plan anual de bienestar.

- **INCENTIVO NO PECUNIARIO PARA FUNCIONARIOS QUE EJERCEN COMO APODERADOS JUDICIALES DEL DEPARTAMENTO DE NARIÑO, POR LA OBTENCION DE FALLOS FAVORABLES EJECUTORIADOS:** Es un beneficio no pecuniario, que se otorga a los funcionarios abogados, que tengan una participación destacada en procesos judiciales y obtengan una sentencia favorable para el departamento, generando ahorros económicos considerables.

De acuerdo a la verificación y a entrevista con el equipo de bienestar social de la Subsecretaria de Talento Humano, se evidencia que el proceso se ejecuta adecuadamente, el servidor presenta la solicitud con el visto bueno del Jefe de la Oficina Jurídica quien certifica los resultados favorables obtenidos por el funcionario y se radica en la STH, donde por medio de una Resolución se concede un incentivo no pecuniario a los apoderados judiciales del Departamento de Nariño.

- **ALIANZAS Y CONVENIOS CON INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR:** La suscripción de alianzas con Instituciones de Educación Superior, que permitan a los servidores acceder a descuentos para matriculas e inscripciones. Para la vigencia 2024 según entrevista con la profesional universitaria María Luisa Guerrero, no se realizaron.
- **INCENTIVO NO PECUNIARIO POR CUMPLEAÑOS:** Se concede un día de descanso remunerado para los servidores que cumplan años. Se evidencio que el proceso se realiza adecuadamente, se radica el formato de solicitud de permiso con el visto bueno del Jefe inmediato en la Subsecretaria de Talento Humano.
- **COMPENSACION PARA FECHAS ESPECIALES O DE IMPORTANCIA REGIONAL, LOCAL O NACIONAL:** Es un beneficio que otorga la posibilidad a los servidores públicos de la Gobernación de Nariño, de realizar compensación de horarios laborales como navidad, fin de año, carnavales, semana santa, una vez se ha expedido el acta administrativo pertinente.

Se evidencio que la compensación de días especiales, se realizó mediante acuerdos sindicales, específicamente en el Acta Final de Negociación Sindical, quedo de la siguiente manera, que es como se ejecutó en la vigencia 2024 **"COMPENSACIÓN DE HORARIOS PARA FECHAS ESPECIALES:** *Acuerdo: La administración Departamental coordinará la compensación de horarios o el manejo y/o establecimiento de horarios especiales con el fin de permitir el disfrute de fechas especiales o eventos de especial importancia nacional, local o regional, tales como temporadas de fin de año y carnavales, semana santa. Estas compensaciones de horarios para fechas especiales NO serán aplicables para el personal docente, directivo docente y administrativos de Instituciones Educativas, puesto que se debe garantizar el derecho a la Educación; igualmente para personal de atención de riesgos y desastres, tramites de pasaportes y demás actividades que requieran atención al público en forma continua y permanente".*

- **INCENTIVO DE RECONOCIMIENTOS A FUNCIONARIOS QUE HAN ACCEDIDO A SU PENSION:** Se realizó una ceremonia de reconocimiento por antigüedad, en la cual se exalto a 34 exfuncionarios, mediante Resolución 572 de 20 de diciembre de 2024 *"Por medio del cual se hace reconocimiento por el servicio continuo e ininterrumpido prestado por exfuncionarios de la Gobernación de Nariño que han*

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 12 de 24

accedido a su pensión de vejez", de conformidad a lo establecido en el Plan de Bienestar.

- **INCENTIVO NO PECUNIARIO, DE ALIANZAS ESTRATEGICAS CON ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES:** Son posibilidades de acceder a beneficios que entregan establecimientos comerciales, mediante alianzas estratégicas. Para la vigencia 2024, se realizaron algunas alianzas estratégicas con Gente Linda, CLINIZAD, COLSUP que brinda capacitaciones en informática y sistemas, es necesario mencionar que cada funcionario tiene la libre elección de hacer efectivos o no estos incentivos.
- **INCENTIVO NO PECUNIARIO, POR EL DIA DE LA FAMILIA LEY 1857:** En un incentivo que consiste en un día de descanso al servidor, con el fin de fortalecer la unidad familiar, se debe programar semestralmente desde cada dependencia. El procedimiento se ejecutó conforme a lo dispuesto en Plan de Bienestar, donde cada servidor diligencia el formato de autorización de permiso, con el visto bueno del supervisor y lo radican en la Subsecretaría de Talento Humano para aprobación y archivo.

Del análisis del plan anual de estímulos e incentivos y bienestar social, se evidencia que hay eventos que habían sido incluidos en el Plan de Bienestar, que no se ejecutaron, según lo manifestado por el equipo asignado de la Subsecretaría de Talento Humano por el retraso en el inicio del contrato que fue el 10 de diciembre de 2024, no se lograron realizar y/o no se incluyeron en el anexo contractual, porque no se alcanzarían a ejecutar a cabalidad.

PRESUPUESTO ASIGNADO AL PLAN DE BIENESTAR DE LOS FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACIÓN DE NARIÑO - VIGENCIA 2024: Para la vigencia 2024 se asignó un presupuesto de DOS MIL SETECIENTOS MILLONES DE PESOS \$2.700.000.000.00, mediante certificado de disponibilidad presupuestal No.2024090121.

En el mismo sentido, también quedó estipulado en el Acta final de Negociación Sindical así:

"Financiamiento:

Acuerdo: La Administración Departamental apropiará recursos por valor de dos mil setecientos millones de pesos (\$2.700.000.000) para el financiamiento del Programa de Bienestar Social. Este presupuesto estará destinado al programa o plan de bienestar social de los funcionarios públicos de la Gobernación de Nariño, sector central, y empleados administrativos de las Instituciones Educativas".

De la verificación realizada a los informes de ejecución y supervisión parciales a los que se tuvo acceso, y según entrevista con el equipo de la Subsecretaría de Talento Humano, es claro que no se ejecutó todo el presupuesto asignado para el cumplimiento del Plan Anual de Estímulos e Incentivos y Bienestar Social-vigencia 2024, por el retraso en suscripción e inicio del contrato que inicio el 10 de diciembre de 2024.

El valor presupuestado fue de \$2.700.000.0000, del cual fue comprometido el valor \$1.600.000.000, para la suscripción del contrato con COMFAMILIAR de Nariño que posteriormente se le hizo una adición en recursos, por valor de \$326.144.000.

Por concepto de reintegro de apoyo de bienestar, se comprometió lo siguiente:

SED: 845 por un valor de \$650.000 cada uno, para un total de \$549.250.000.

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 13 de 24

Sede central de la Gobernación de Nariño: 192 por un valor de \$650.000 cada uno, para un total de \$123.997.160,

Es pertinente mencionar que no se puede establecer los valores que certeramente se ejecutaron, por cuanto a la fecha de la auditoria no estaban los informes finales de ejecución y supervisión.

CONTRATOS SUSCRITOS EN EL MARCO DEL PLAN DE BIENESTAR DE FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACIÓN DE NARIÑO, E INFORME DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR VIGENCIA 2024 A 30 DE ABRIL 2025.

En el marco del Plan de Bienestar se suscribió el contrato No. GN3966, suscrito en el Departamento de Nariño y la Caja de Compensación de Nariño, COMFAMILIAR de Nariño.

CONTRATO N°. GN 3966-2024 DE PRESTACIÓN SERVICIOS CELEBRADO ENTRE EL DEPARTAMENTO DE NARIÑO Y CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO – COMFAMILIAR DE NARIÑO			
DEPENDENCIA RESPONSABLE Y SUPERVISIÓN		SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO	
TIPO DE CONTRATACIÓN:		OBJETO: La Caja de Compensación Familiar de Nariño – COMFAMILIAR DE NARIÑO, se obliga con el DEPARTAMENTO a prestar sus servicios de apoyo logístico y operativo, asistencia técnico-administrativa, atención integral de los eventos y demás actividades que desarrolle la Subsecretaría de Talento Humano en el marco del Plan de Bienestar Social Institucional, Capacitación, Estímulos e Incentivos.	
CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS			
NOMBRE DEL CONTRATISTA:			
COMFAMILIAR DE NARIÑO			
VALOR	1.926.144.000	FECHA DE INICIO:	10/12/2024
ESTADO SECOP	En ejecución	FECHA DE TERMINACIÓN:	31/12/2024
SUPERVISOR	Subsecretario de Talento Humano		

Etapas precontractual

El contrato se realizó mediante la modalidad de contratación directa y se evidencia que todos los documentos de esta etapa contractual se encuentran radicados en el expediente físico y publicado en la plataforma SECOP II.

Etapas contractual

Se observa que el valor inicial del contrato fue de MIL SEISCIENTOS MILLONES DE PESOS (\$1.600.000.000) M/CTE, posteriormente se suscribió el modificatorio No.1 en el mes de diciembre de 2024, por parte de la supervisión se consideró necesario prorrogar el plazo de ejecución, hasta el 31 de enero de 2025, teniendo en cuenta que el contrato inicio el 10 de diciembre de 2024 y terminaba el 31 de diciembre de 2024, en razón a lo expuesto algunas actividades que estaban dentro del Plan Institucional de Bienestar Social, a la fecha no se habían ejecutado, igualmente que las organizaciones

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 14 de 24

sindicales solicitaron aplazamiento de estas actividades en razón a que la planta de docente se encontraba en vacancia.

Se suscribió modificatorio No.2, por medio del cual se solicitó adicionar el contrato en valor, por TRECIENTOS VEINTISEIS MILLONES CIENTO CUARENTA Y CUATRO MIL PESOS (\$ 326.144.000) M/CTE, teniendo en cuenta que se hicieron reclamaciones por parte de los servidores públicos que pretendían tener acceso al bono de turismo por antigüedad laboral, situación que se verificó y se incrementó el número de bonos que en un principio iban a ser entregados y por ende el valor presupuestado, también se modificó la *"CLAUSULA SEPTIMA – FORMA DE PAGO del anexo contractual del contrato GN3966-2024, a fin de que LA CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE NARIÑO – COMFAMILIAR DE NARIÑO pueda presentar cobros parciales de acuerdo a lo ejecutado y certificado por la supervisión"* y se prorrogó el plazo de ejecución del contrato hasta el 31 de marzo de 2025.

En relación a las adiciones en tiempo se hace evidente que el retraso en el inicio del contrato, el cual fue el 10 de diciembre de 2024, generó la falta de cumplimiento oportuna de algunas de las actividades que se establecieron inicialmente en el marco del Plan de Bienestar. Lo expuesto teniendo en cuenta que se pretendían ejecutar actividades que fueron programas para desarrollarse durante toda la vigencia 2024 en el mes de diciembre de 2024.

Se observa informe de ejecución por parte de COMFAMILIAR DE NARIÑO, expedido en el mes de diciembre de 2024, en el cual se describen las actividades ejecutadas durante ese mes, se relacionan: Organización logística de la inauguración de jornadas deportivas interdependencias a realizarse en la Plazoleta de la sede Principal de la Gobernación de Nariño, campeonatos deportivos fútbol 5, campeonatos relámpago interdependencias de juego de sapo o rana, campeonato baloncesto mixto, organización y desarrollo del evento de Premiación de las actividades deportivas interdependencias en sus diferentes disciplinas, a realizarse en la plazoleta de la Sede principal de la Gobernación de Nariño, organización y logística para el desarrollo del evento de Entrega de reconocimientos a servidores públicos de la Entidad, organización y logística para el desarrollo de jornadas de integración los días 18, 19 y 20 de diciembre, a realizarse en la Plazoleta de la sede Principal de la Gobernación de Nariño, organización y logística para el desarrollo de jornada de integración a desarrollarse el 26 de diciembre de 2024, organización y logística para el desarrollo del evento, Día del Servidor público para los municipios: Chachagüí, Buesaco, Yacuanquer, Tangua, Nariño, La Florida, El tambo, El Peñol, El tablón, Pasto, a desarrollarse en Pasto, entrega de estímulos por cada cinco años de servicio a favor de la Gobernación de Nariño por parte de los funcionarios públicos.

En el informe que está publicado en la plataforma SECOP II se evidencian listados de asistencia de algunas de las actividades en mención y un escaso registro fotográfico, sin embargo, en visita a la dependencia se observó también los formatos por medio de los cuales se entregaron refrigerios y/o almuerzos, según el evento y un registro fotográfico más amplio, los cuales deben reposar en el Departamento administrativo de contratación, a fin de que se pueda soportar correctamente toda la ejecución del contrato. También se evidenciaron los soportes del día del servidor público, de la jornada de integración del 26 de diciembre de 2024 y de los campeonatos de fútbol, juego de sapo o rana, que no se anexaron en el informe de ejecución del contratista.

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 15 de 24

En el mismo sentido, el informe de ejecución de actividades, que se encuentra en el Departamento Administrativo de Contratación, solo se adjuntaron por parte del contratista listados del día del servidor público. Lo que demuestra una falta de relación con respecto a lo que está publicado en la plataforma SECOP II, en lo concerniente a los soportes del informe de ejecución.

Se evidencia duplicidad en algunos de los listados de asistencia que se encuentran dentro del informe de ejecución del contratista que está publicado en la plataforma SECOP II, en relación a los eventos que se realizaron.

La actividad que presenta en el informe de ejecución del contratista con corte a 31 de diciembre de 2024, como campeonato de baloncesto mixto, no se lo relaciona específicamente dentro del informe final de supervisión, y teniendo en cuenta que es el supervisor quien certifica el cabal cumplimiento del objeto del contrato y cada una de sus estipulaciones, no se puede determinar si la actividad se ejecutó a satisfacción. Además, que en la dependencia con respecto a este evento únicamente se encontró una planilla de inscripción para campeonato del equipo CISNA.

En lo referente a la relación entrega de bonos de turismo que se adjunta como soporte en el informe de actividades del contratista, el listado no fue firmado por todos los beneficiarios que estaban dentro del anexo contractual, según entrevista con el equipo de bienestar social, porque a la fecha de presentación del informe, todos los servidores no habían retirado el bono.

Así las cosas, de conformidad a la obligación específica del contratista "11. En cuanto a los planes de turismo, la Gobernación de Nariño cancelara únicamente aquellos planes de turismo que sean redimidos por los funcionarios públicos beneficiarios" y teniendo en cuenta que a la fecha de la presente auditoria no se ha presentado informe final de ejecución y supervisión, no se puede establecer cifras finales sobre el desarrollo de esta actividad.

En el informe de supervisión se evidencia que las actividades que se certificaron estaban como se estipularon en el anexo contractual, a pesar que en el mismo se manifiesta un porcentaje de avance del 98.02%, muchas de las actividades previstas en el Plan Institucional de Bienestar Social no se ejecutaron, en razón al tiempo de ejecución determinado en el contrato, así como por la petición elevada del 13 de diciembre de 2024 por las organizaciones sindicales SINTRENAL y UNASEN para el aplazamiento de dichas actividades la planta de docente se encuentra en vacancia.

A la fecha no se evidencia informe final del contratista de acuerdo a las obligaciones generales del contratista "17. Publicar a través de la plataforma transaccional SECOP II todos los informes emitidos durante la ejecución del contrato máximo de los tres (3) días siguientes a su expedición" y al párrafo de la cláusula 7 forma de pago (...) "PARÁGRAFO 1º: Para el pago pactado, se requerirá: a) Presentación de la factura a nombre del DEPARTAMENTO. En el texto de la factura se debe expresar el número del contrato, su objeto y el periodo de facturación. b) Certificación de cumplimiento por parte del SUPERVISOR del contrato. c) Soportes de cumplimiento de las obligaciones del contratista frente al sistema de seguridad social integral y aportes parafiscales si son del caso, de conformidad a lo previsto por el artículo 23 de la Ley 1150 de 2007. d) Informe de actividades. Todos los pagos están sujetos a la presentación del informe del supervisor, el cual debe realizarse conforme a lo establecido en la Ley 1474 de 2011, certificado de cumplimiento del objeto contractual por parte del supervisor", que

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 16 de 24

permita corroborar las actividades ejecutadas por COMFAMILIAR de Nariño, en relación a lo estipulado en el anexo contractual y a los dos modificatorios que suscribieron a fin de dar cabal cumplimiento al objeto del mismo.

Por lo expuesto, siendo el supervisor quien debe velar por el cabal cumplimiento de todas las especificaciones consignadas en el contrato, no se dio observancia al numeral 2 de la cláusula octava supervisión y control *"Exigir el cumplimiento del contrato y de todas y cada una de sus estipulaciones"*.

En el mismo sentido, teniendo en cuenta que a la fecha de la presente auditoria, únicamente se observa informe parcial de actividades del contratista e informe de supervisión hasta 31 de diciembre de 2024, y no se evidencia informe final del contratista, informe final de supervisión y certificación final de cumplimiento, es clara la inobservancia a la cláusula octava falta de supervisión y control, es deber del supervisor (...) *"La vigilancia de la ejecución del contrato será ejercida por el Departamento de Nariño, a través del SUBSECRETARIO DE TALENTO HUMANO o quien haga sus veces, quien deberá controlar su correcta ejecución y cumplimiento, de acuerdo con los arts. 4o y 5o de la Ley 80 de 1993 y conforme al artículo 60 de la Ley 80 de 1993 en concordancia con el artículo 11 de la ley 1150 de 2007, de igual manera deberá dar aplicación a las funciones propias de la supervisión establecidas en los artículos 83 y 84 de la Ley 1474 de 2011"*(...), por lo descrito anteriormente y

Según entrevista con el equipo de bienestar social de la STH se está consolidando el informe final de ejecución de COMFAMILIAR y por ende informe final de supervisión, pero en visita en sitio a la dependencia se evidenciaron los soportes de las siguientes actividades que se ejecutaron en la vigencia 2025:

- Día del servidor público Remolino, realizado el 7 de febrero de 2025
- Día del servidor público Imúes, realizado el 21 de febrero de 2025
- Día del servidor público Sandoná, realizado el 28 de febrero de 2025
- Día del servidor público la Unión, realizado el 14 de marzo de 2025

En el mismo sentido informa el equipo de la STH que la dependencia propuso un modificatorio No.3 a COMFAMILIAR de Nariño, que pretendía prorrogar el plazo de ejecución del contrato a fin de cumplir con algunas actividades que aún estaban pendientes, pero el contratista no aceptó, por ende, manifiestan que no se realizó lo siguiente:

COMPONENTE 2 ESPECTACULO DE TALENTOS Exposición de trabajos de fotografía y gastronomía	\$10.306.000
COMPONENTE 8 CAPACITACIONES	
Diplomado en modalidad virtual en procesos y procedimientos administrativos con un cupo para 50 funcionarios	\$20.634.000
Diplomado en gestión documental y archivo, para 50 funcionarios, duración de 80 horas	\$20.634.000
Diplomado en ofimática y sistemas, para 50 funcionarios, duración de 80 horas.	\$24.282.000
Diplomado en seguridad y salud en el trabajo, para 50 funcionarios, duración de 80 horas.	\$20.634.000
Diplomado en código de integridad y buenas prácticas, para 50 funcionarios, duración 80 horas.	\$13.731.300
Taller formativo para funcionarios públicos de la Gobernación de	\$10.773.000

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 17 de 24

Nariño, en gestión tributaria para 30 funcionarios.	
Taller formativo para funcionarios públicos de la Gobernación de Nariño en formulación de proyectos, para 30 funcionarios.	\$5.547.240
Taller formativo para funcionarios públicos de la Gobernación de Nariño en normas NIIF	\$5.547.240
Taller formativo para funcionarios públicos de la Gobernación de Nariño en código de integridad.	\$22.663.200
Organización y desarrollo de una capacitación en el tema de asistencia para desvinculación laboral.	\$3.648.000
Evento pre pensionados	\$5.860.000
COMPONENTE 7 Día del servidor público en Satianga (Santa Bárbara Iscuande, Olaya Herrera, Mosquera, La Tola, Charco, Francisco Pizarro).	\$8.600.000
TOTAL ACTIVIDADES NO EJECUTADAS	\$197.141.980

Es pertinente mencionar que las actividades que se describieron en relación a la vigencia 2025, en relación al día del servidor público, en los municipios de Imúes, Remolino, La Unión y Sandoná, así como las que enunciaron anteriormente sin ejecución, se obtuvieron mediante visita técnica a la Subsecretaría de Talento Humano y específicamente al equipo de bienestar social, sin embargo, aún no han sido consolidadas en el informe de ejecución de contratista, informe final del supervisor.

Etapas Financiera

DETALLE DE EJECUCION

Valor del contrato inicial	\$ 1.600.000.000
Adición modificatoria	\$ 326.144.000
Retenciones practicadas	\$ 64.329.256
Pagos parciales	\$ 1.575.366.586

Verificadas las plataformas SYSMAN y SISCAR de la Gobernación de Nariño, se observa que se ha efectuado un pago parcial. Además, se evidencia la radicación de la cuenta de cobro, acompañada del pago de estampillas asociados al contrato (4,5 %), la seguridad social y los anexos requeridos.

Dichas acciones se han realizado en estricto cumplimiento de las disposiciones contractuales y normativas vigentes. Los egresos correspondientes se encuentran correctamente soportados y documentados.

EGRESO CONTRATO N° GN 3966-2024

Tipo	No. Cpte	Fecha	Valor Débito	Descripción
EGR	2025000968	06/03/2025	1,511,037,330	PAGO CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS GN3966-2024 MES DE DICIEMBRE DEL 2024

El egreso por \$1,511,037,330 registrado el 6 de marzo de 2025 corresponde al pago contractual del servicio de diciembre 2024 y se encuentra en la plataforma SYSMAN conforme a los procedimientos establecidos, con soporte documental completo.

Sin embargo, es pertinente mencionar que, con respecto a la parte financiera del contrato, no se puede establecer una información completa a falta informes finales de ejecución y supervisión.

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 18 de 24

Etapas post contractual

No se observa en plataforma SECOP II, y en expediente físico, informe final de supervisión y certificación final de cumplimiento, de conformidad al numeral 14 de la cláusula octava supervisión y control "14. *Publicar a través de la plataforma SECOP II todos los informes de supervisión emitidos durante la ejecución del contrato y los respectivos certificados de cumplimiento parcial y final dentro de los tres (3) días siguientes a su expedición*".

2. METAS DEL PLAN DE DESARROLLO

La meta del plan de desarrollo para el Plan Anual de Estímulos e Incentivos y Bienestar Social para la vigencia 2024, es la 603 "*Fortalecimiento del plan anual de bienestar social institucional, capacitación, estímulos e incentivos para la vigencia 2025 en la Gobernación de Nariño*" y el porcentaje de cumplimiento a 31 de diciembre de 2024 fue reportado en 0% en la plataforma BPID, según la verificación que se realizó en Secretaría General, teniendo en cuenta que el contrato para desarrollar el plan anual de bienestar, se inició el 10 de diciembre de 2024, y las metas se reportan a inicio de cada mes, razón por la que el seguimiento al porcentaje de ejecución se realiza posteriormente al interior de la dependencia, con base en los avances que reporta el contratista y certifica el supervisor, lo que claramente demuestra que no se dio cabal cumplimiento al numeral 6 del manual de funciones en relación a la supervisión que debe ejercer la Subsecretaria de Talento Humano "*Coordinar y ejecutar el plan anual de bienestar social de la entidad para verificar el cumplimiento de los parámetros y metas establecidas en el mismo*".

Lo que claramente indica una falta de planificación y supervisión en relación al desarrollo del plan de bienestar, por cuanto está diseñado para ejecutarse durante la vigencia 2024 y se inició en el mes de diciembre del año en mención.

ACTOS ADMINISTRATIVOS DE REGLAMENTACIÓN: La Subsecretaria de Talento Humano, reglamenta el plan de bienestar y plan institucional de capacitación con la Resolución No. 501 de 2024 del 6 de diciembre de 2024, "Por medio del cual se reglamenta el Plan de Estímulos, Incentivos, Bienestar Social y Capacitación para la vigencia 2024 y su ejecución", firmado por el Subsecretario de Talento Humano (E). Para lo cual se realizan las siguientes observaciones:

- Para la suscripción del acto administrativo, no se tuvo en cuenta el decreto 612 de 2018, que integra los planes institucionales y estratégicos, en los cuales se incluyen: El Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Incentivos Institucionales y el artículo 2.2.22.3.14., "Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año"
- Toda actualización de los planes anteriormente relacionados debe ser aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- Para los próximos actos administrativos, en el considerando debe incluirse que estos planes fueron aprobados en sesión ordinaria del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- Los Planes Institucionales aprobados en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, deben tener total relación entre los actos administrativos que se suscriban.

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 19 de 24

- En el plan de bienestar y estímulos se describen ejes del plan, sin embargo, en el acto administrativo se describen componentes.
- Es importante tener en cuenta que el decreto 612 de 2018 establecen 12 planes independientes, en este sentido el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Incentivos Institucionales, son planes independientes sin embargo el nombre del acto administrativo los unifica, como si fuera un solo plan.

VIGENCIA 2025

1. PLAN ANUAL DE ESTIMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL

La dependencia remite el Plan Anual de Estímulos e Incentivos y Bienestar Social vigencia 2025, en el que se observan 5 ejes, el Eje Equilibrio Psicosocial, Eje Salud Mental, Eje Diversidad e Inclusión, Eje Transformación digital y Eje Identidad y Vocación por el Servicio Público y donde se plantea como metodología para estructurar el plan, la recolección de información, elaboración y diseño y formulación del programa.

Revisada la publicación realizada en la pagina institucional se encuentra el plan anual de estímulos e incentivos y bienestar social junto con el plan de acción del mismo, en el cual se puede evidenciar que hasta el 30 de abril del presente año se encuentran vencidas las siguientes actividades:

ACTIVIDAD	PRODUCTO	FECHA DE EJECUCIÓN
Campaña publicitaria acerca del "Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público"	2 campañas	Del 1/02/2025 Hasta 28/02/2025
Matriz de información sobre beneficiarios del plan de bienestar	1 matriz diligenciada	Del 1/04/2025 Hasta 30/04/2025
Matriz de grupos poblacionales beneficiarios del programa de bienestar social	1 matriz diligenciada	Del 1/04/2025 Hasta 30/04/2025
Campaña publicitaria sobre Código de Integridad	1 campaña realizada	Del 1/02/2025 Hasta 28/02/2025
Campaña publicitaria acerca de la misión, visión de la entidad	1 campaña realizada	Del 1/02/2025 Hasta 28/02/2025

Así las cosas, no se han ejecutado 5 actividades programadas y hasta la fecha no se cuenta contratado ningún operador para la ejecución del mismo.

2. PRESUPUESTO PLAN ANUAL DE ESTIMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL

En visita a la dependencia el equipo de bienestar social se asignó un presupuesto de DOS MIL SETECIENTOS MILLONES DE PESOS (\$2.700.000.000) M/C, a los cuales se les adiciono CIENTO MILLONES SEISCIENTOS OCHO MIL OCHOCIENTOS CUARENTA MIL PESOS (\$100.608.840),

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 20 de 24

para un total de DOS MIL OCHOCIENTOS MILLONES SEISCIENTOS OCHO MIL OCHOCIENTOS CUARENTA MIL PESOS (\$2.800.608.840).

3. CONTRATOS SUSCRITOS EN EL MARCO DEL PLAN DE BIENESTAR

A la fecha de la presente auditoria no se ha realizado la contratación del Plan anual de Estímulos e Incentivos y Bienestar social, aunque según oficio de la Oficio SG-0280-2025, emitido Secretaria General del Departamento de Nariño, la meta dentro el plan de desarrollo, **estaba** contemplada para su cumplimiento en el mes de mayo de 2025, sin embargo para poder iniciar la contratación, el Plan de Anual de Bienestar debía estar proyectado y aprobado, lo cual según la verificación, existe un retraso en la planificación del mismo, lo que genera una inobservancia al numeral 6 del manual de funciones en relación a la supervisión que debe ejercer la Subsecretaria de Talento Humano *"Coordinar y ejecutar el plan anual de bienestar social de la entidad para verificar el cumplimiento de los parámetros y metas establecidas en el mismo"*.

4. METAS DEL PLAN DE DESARROLLO

En relación al cumplimiento de la meta 603 del plan de desarrollo vigencia 2025, con ocasión del Plan Anual de Estímulos e Incentivos y Bienestar Social, denominada *"Fortalecimiento del plan anual de bienestar social institucional, capacitación, estímulos e incentivos para la vigencia 2025 en la Gobernación de Nariño"* se observó, como se expuso anteriormente que existió un retraso en la aprobación del plan de bienestar, lo cual genero demora en la contratación y por ende a fecha de la presente auditoria, la Secretaria General tiene una calificación actual en referencia al porcentaje de ejecución del 14%.

ACTOS ADMINISTRATIVOS DE REGLAMENTACIÓN: Hasta la fecha de la verificación no han suscrito ningún acto administrativo para la vigencia 2025.

CONCLUSIONES

1. La contratación del Plan Anual de Estímulos e Incentivos y Bienestar Social para la vigencia 2024, se realizó el 10 de diciembre de 2024, lo que generó que las actividades que se habían planificado para ser desarrolladas a lo largo del año 2024, se ejecutaran en 20 días, lo que dio lugar a la suscripción de dos adicionales que prorrogaron el plazo de ejecución del contrato, hasta el 31 de marzo de 2025 y que algunas actividades quedaran sin ejecución.
2. Se evidencia inobservancia al numeral 6 del manual de funciones en relación a la supervisión que debe ejercer la Subsecretaria de Talento Humano *"Coordinar y ejecutar el plan anual de bienestar social de la entidad para verificar el cumplimiento de los parámetros y metas establecidas en el mismo"*, por el retraso en la proyección y aprobación del plan anual de bienestar vigencia 2025 y en la contratación que se debe realizar para su cumplimiento en la vigencia 2024 y 2025.
3. El retraso en la aprobación del Plan Anual de Estímulos e Incentivos y Bienestar Social y por ende en la contratación del mismo, afecta la calificación de la Secretaria General en relación al reporte de las metas del plan de desarrollo, en el marco del cumplimiento de los objetivos institucionales.
4. En relación al contrato No.GN3966-2024 no se evidencia, el informe final de actividades del contratista,

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 21 de 24

que refleje la ejecución después de la fecha de terminación inicial del contrato que era hasta 31 de diciembre de 2024, es decir que las actividades realizadas en el marco de los adicionales que prorrogaron el plazo de ejecución, a 31 de marzo de 2025, no se pudieron verificar, por cuanto, a la fecha, el informe no se ha entregado y/o publicado por parte de COMFAMILIAR de Nariño.

5. Se evidencia duplicidad en algunos de los listados de asistencia que se encuentran dentro del informe de ejecución del contratista, publicado en la plataforma SECOP II, en relación algunos eventos que se realizaron.
6. La actividad de campeonato de baloncesto mixto que se presenta en el informe de ejecución del contratista con corte a 31 de diciembre de 2024, no se relaciona específicamente dentro del informe de supervisión.
7. Del campeonato de baloncesto mixto que se menciona en el informe del contratista, no se evidencian soportes en el informe de ejecución y tampoco en la dependencia por cuanto se evidencia solo una planilla de inscripción del equipo CISNA. No hay registro fotográfico.
8. En el informe de ejecución del contratista no se evidencian soportes de la jornada de integración del 26 de diciembre de 2024 y de los campeonatos de fútbol, juego de sapo o rana y campeonato de baloncesto, a excepción de una foto por cada evento, sin embargo, en visita a la dependencia se observó que tienen las carpetas con los anexos de las actividades.
9. Los soportes de ejecución del Plan Anual de Estímulos e Incentivos y Bienestar Social, en su gran mayoría, se encuentran radicados en carpetas físicas al interior de la dependencia y no se observan en el informe de ejecución del contratista y tampoco en el Departamento Administrativo de Contratación.
10. En referencia a la falta de informe final de ejecución del contrato No.3966-2024, se generó inobservancia por parte del supervisor al numeral 2 de la cláusula octava supervisión y control *"Exigir el cumplimiento del contrato y de todas y cada una de sus estipulaciones"*.
11. Para la vigencia 2024 se suscribió la *RESOLUCIÓN No. 501 de 2024 del 6 de diciembre de 2024, "Por medio del cual se reglamenta el Plan de Estímulos, Incentivos, Bienestar Social y Capacitación para la vigencia 2024 y su ejecución"*, firmado por el Subsecretario de Talento Humano (E), en la cual se describe y reglamenta el plan de bienestar y de capacitaciones
12. La reglamentación del plan de bienestar y capacitación no fueron presentados ante el comité de Gestión y Desempeño, así mismo se observa que en el plan de bienestar y estímulos se describen ejes del plan, sin embargo, en el acto administrativo se describen componentes.
13. En el decreto 612 de 2018 se establecen 12 planes independientes, en este sentido el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Incentivos Institucionales, son planes independientes sin embargo la Resolución No. 501 de 2024 del 6 de diciembre de 2024 se describen como si fuera un solo plan.
14. Hasta la fecha del informe no se ha suscrito el contrato que permita la ejecución del Plan Anual de Estímulos e Incentivos y Bienestar Social vigencia 2025.
15. No se observa el informe final de supervisión y la certificación final de cumplimiento, de la contratación

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 22 de 24

de la vigencia 2024, que permitan establecer el adecuado seguimiento al cumplimiento del contrato por parte del supervisor.

16. Del plan de acción programado para la ejecución del Plan Anual de Estímulos e Incentivos y Bienestar Social vigencia 2025, no se ha cumplido con la ejecución de 5 actividades programadas con corte a 30 de abril.

RECOMENDACIONES

1. La contratación del Plan Anual de Estímulos e Incentivos y Bienestar Social se debe realizar oportunamente, de conformidad a la planificación inicial que se realiza, con el fin de que se puedan ejecutar todas las actividades establecidas.
2. Proyectar y aprobar oportunamente, el Plan Anual de Estímulos e Incentivos y Bienestar Social, en cumplimiento del numeral 6 del manual de funciones en relación a la supervisión que debe ejercer la Subsecretaría de Talento Humano *"Coordinar y ejecutar el plan anual de bienestar social de la entidad para verificar el cumplimiento de los parámetros y metas establecidas en el mismo"*.
3. La dependencia debe cumplir con los términos establecidos para la planificación, y ejecución del Plan Anual de Estímulos e Incentivos y Bienestar Social, con el fin de que se cumplan y reporten, oportunamente las metas del plan de desarrollo, en aras de cumplir de los objetivos institucionales, planteados por la Administración Departamental.
4. Evidenciar por parte del contratista, el informe final de ejecución, conforme a lo dispuesto en las obligaciones generales del contratista *"17. Publicar a través de la plataforma transaccional SECOP II todos los informes emitidos durante la ejecución del contrato máximo de los tres (3) días siguientes a su expedición"* y a lo dispuesto en el parágrafo de la cláusula 7 forma de pago.
5. Por parte del contratista presentar y publicar de forma adecuada los listados de asistencia de cada evento, en los que se tenga en cuenta que cada listado debe ser único y no puede existir duplicidad.
6. Las actividades que se describan como ejecutadas en el informe del contratista, deben guardar relación con las que se presentan en el informe de supervisión, salvo que el mismo, manifieste que el contratista no cumplió a cabalidad con alguna de las obligaciones que estaban contempladas en el anexo contractual. Lo expuesto teniendo en cuenta que es deber del supervisor revisar y aprobar el informe de actividades de COMFAMILIAR de Nariño.
7. Anexar los soportes del campeonato mixto que se describe en el informe de actividades del contratista, y del que solo se evidencio el registro de una planilla en la dependencia.
8. Los informes de ejecución del contratista deben contener todos los soportes de las actividades que se desarrollaron de conformidad al anexo contractual, con el fin de evidenciar el cumplimiento del mismo.
9. Los soportes de ejecución relacionados con los eventos y/o actividades una vez se realizan los informes de ejecución y supervisión, deben radicarse en el Departamento Administrativo de Contratación, que es el lugar pertinente donde debe reposar la información completa que se expide en cumplimiento de los contratos.

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 23 de 24

10. El supervisor del contrato debe exigir el cumplimiento de todas las cláusulas del contrato, de acuerdo a lo dispuesto en el numeral 2 de la cláusula octava supervisión y control *"Exigir el cumplimiento del contrato y de todas y cada una de sus estipulaciones"*, para el caso en concreto implementar las acciones pertinentes por parte de la dependencia a fin de que el contratista cumpla con las obligaciones que le asisten, entre esas la presentación oportuna del informe de actividades, donde se pueda evidenciar el porcentaje de ejecución del contrato y por ende el cumplimiento del objeto contractual.
11. Suscribir oportunamente el contrato que permita la ejecución del Plan Anual de Estímulos e Incentivos y Bienestar Social vigencia 2025, en observancia a las metas del Plan de Desarrollo del año en curso.
12. Por parte del supervisor se debe evidenciar el informe final de supervisión y la certificación final de cumplimiento, que permita verificar que se realizó el seguimiento al cabal cumplimiento del contrato, de conformidad al artículo 84 de la ley 1474 de 2011: *"Facultades y deberes de los supervisores y los interventores. La supervisión e interventoría contractual implica el seguimiento al ejercicio del cumplimiento obligacional por la entidad contratante sobre las obligaciones a cargo del contratista. Los interventores y supervisores están facultados para solicitar informes, aclaraciones y explicaciones sobre el desarrollo de la ejecución contractual, y serán responsables por mantener informada a la entidad contratante de los hechos o circunstancias que puedan constituir actos de corrupción tipificados como conductas punibles, o que puedan poner o pongan en riesgo el cumplimiento del contrato, o cuando tal incumplimiento se presente"*.
13. Para los próximos actos administrativos en el que reglamenten el plan de bienestar, en el considerando debe incluirse que estos planes fueron aprobados en sesión ordinaria del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
14. Los Planes Institucionales aprobados en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, deben tener total relación entre los actos administrativos que se suscriban.
15. Es importante tener en cuenta que el decreto 612 de 2018 establecen 12 planes independientes, en este sentido el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Incentivos Institucionales, son planes independientes sin embargo el nombre del acto administrativo los unifica, como si fuera un solo plan.

Responsable:

JESSICA BETANCOURT E.
JESSICA BETANCOURT ERASO
 Contratista – OCIG



Gobernación de
NARIÑO

HELLEN VIVIANA ZARAMA GRANJA <hellenzarama@narino.gov.co>

COMUNICACION INFORME PRELIMINAR AUDITORIA DE VERIFICACION Y CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE BIENESTAR DE FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACION DE NARIÑO VUGENCIA 2024 A 30 DE ABRIL 2025

1 mensaje

CONTROL INTERNO DE GESTION - GOBERNACIÓN DE NARIÑO

1 de agosto de 2025,
8:43

<controlgestion@narino.gov.co>

Para: DOLLY JOHANY VARGAS QUIÑONES <dollyvargas@narino.gov.co>, TALENTO HUMANO - GOBERNACIÓN DE NARIÑO <talentohumano@narino.gov.co>

Cco: hellenzarama@narino.gov.co

Cordial saludo,

En atención al procedimiento de Auditoría interna, establecido por la Oficina de Control Interno de Gestión, nos permitimos enviar el informe final del asunto.

Las observaciones al presente informe deberán ser remitidas dos días hábiles después del recibo del presente informe. Usted podrá presentar por medio escrito las observaciones que considere pertinentes frente a los resultados del informe, así como también las evidencias, argumentos y documentos que estime pueda soportar tales observaciones, las cuales serán revisadas por el equipo auditor para analizar su pertinencia.

Atentamente

Jessica Betancourt

Contratista OCIG



AVISO DE CONFIDENCIALIDAD: El contenido de este correo y sus archivos adjuntos contiene información confidencial de la Gobernación de Nariño, para uso exclusivo del destinatario quien deberá darle el tratamiento correcto para fines institucionales. Si usted no es el destinatario le solicitamos informe inmediatamente al correo electrónico del remitente, evite el uso y reproducción del mismo para no incurrir en repercusiones legales.

PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES: Conforme a lo establecido en Ley 1581-2012 y la Política de Tratamiento de Datos Personales, le informamos que los datos personales recibidos del propio interesado, serán tratados por la Gobernación de Nariño de manera responsable y confidencial, para los fines institucionales en el ejercicio de sus funciones misionales, estratégicas y de apoyo. Los datos no serán reproducidos salvo en los casos en que exista una obligación legal.

Consulte: Política de tratamiento de datos personales Gobernación de Nariño



INFORME AUDITORIA VERIFICACION AL CUMPLIMIENTO DE BIENESTAR DE .pdf
10893K

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 1 de 26

INFORME FINAL DE AUDITORÍA INTERNA	
Nombre de la Auditoría:	Auditoría de verificación al cumplimiento del plan de bienestar de los funcionarios de la Gobernación de Nariño-vigencia 2024 a 30 de abril de 2025.
Fecha de informe	15/08/2025
Objetivo:	Verificar la contratación realizada en cumplimiento del plan de bienestar de los funcionarios de la Gobernación de Nariño-vigencia 2024-hasta 30 de abril de 2025.
Alcance:	Verificación en físico y en la plataforma SECOP II, la contratación realizada en cumplimiento al plan de bienestar de los funcionarios de la Gobernación de Nariño, de conformidad con la normatividad vigente y aplicable-vigencia 2024-hasta 30 de abril de 2025.
Proceso y dependencia:	Secretaria General – Subsecretaria de Talento Humano
Metodología:	• Selección y análisis de la información • Solicitud de información • Visita en sitio • Revisión de la normatividad vigente • Análisis de la información.
Marco legal o criterios:	• Ley 87 de 1993, por la cual se establecen normas para el ejercicio del Control Interno en las Entidades y organismos del Estado. • Constitución Política de Colombia • Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. • Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. • Ley 1960 de 2019, por el cual se modifican la Ley 909 de 2004 del Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. • Ley 1811 de 2016 por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito. • Ley 1952 de 2019, por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario. • Concepto 149551 de 2023 del Departamento Administrativo de la Función Pública. • Concepto 069551 de 2023, De del Departamento Administrativo de la Función Pública. • Ley 1474 de 2011 por la cual se dictan normas orientada fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control la gestión pública. • Decreto 448 del 2016 y Decreto 222 del 2021 Manual de contratación Gobernación de Nariño. • Ley 80 de 1993, por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 2 de 26

	• Ley 1150 del 2007, por medio de la cual se introducen medidas para la eficiencia y la transparencia en la Ley 80 de 1993 y se dictan otras disposiciones generales sobre la contratación con Recursos Públicos. • Decreto 1082 de 2015, por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector Administrativo de Planeación Nacional. • Ley 489 de 1998, por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones. • Decreto 092 de 2017, por el cual se reglamenta la contratación con entidades privadas sin ánimo de lucro a la que hace referencia el inciso segundo del artículo 355 de la Constitución Política. • Ley 594 de 2000 (ley general de archivo). • Minutas de los contratos y derivados. • Decreto 309 2021 de la Gobernación de Nariño, por medio del cual se adopta el Manual de contratación del Departamento
--	--

1. ANTECEDENTES
La Oficina de Control Interno de Gestión en cumplimiento de las funciones y competencias establecidas en la Ley 87 de 1993 y Decreto 1821 de 2020, con el fin de contribuir al mejoramiento continuo de los procesos administrativos, realizó la Auditoría de verificación al cumplimiento del plan de bienestar de funcionarios de la Gobernación de Nariño-vigencia 2024 a 30 de abril de 2025. En la presente auditoria que tiene por objeto realizar una verificación al Plan Anual de Bienestar de los Funcionarios de la Gobernación, se analiza la normatividad al respecto que se relaciona a continuación: El Decreto Ley 1567 de 1998, "por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado", describe lo siguiente: En su artículo 2 manifiesta "ARTÍCULO 2º. Sistema de Capacitación. Créase el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios". En relación al sistema de estímulos para empleados del estado el artículo 13 "Establéese el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales".

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 3 de 26

“ARTÍCULO 14. Finalidades del Sistema de Estímulos. Son finalidades del sistema de estímulos las siguientes:

a. Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados;

b. Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados;

c. Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades;

d. Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados”.

ARTÍCULO 15. Fundamentos del Sistema de Estímulos. Son los principios axiológicos que sustentan y justifican el sistema:

“(…) e. Coherencia. Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos.

f. Articulación. La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales”.

El capítulo 2 del Decreto en mención, con respecto a los programas de bienestar social e incentivos (...)

“ARTÍCULO 18. Programas de Bienestar Social e Incentivos. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulan y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

ARTÍCULO 19. Programas Anuales. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos”.

En lo pertinente al sistema de capacitaciones de los empleados públicos, la Ley 909 de 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, en el título VI de la capacitación y de la evaluación del desempeño, capítulo I, la capacitación de los empleados públicos, en su artículo 86 señala: “ARTÍCULO 86. Objetivos de la capacitación. 1. La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 4 de 26

2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

3. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.

PARÁGRAFO. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”

El Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de la Función Pública”, en la Parte 2, Capítulo 2, Título 10, artículo 2.2.10. 1 menciona, “Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”. Igualmente, del artículo 2.2.10.2 al 2.2.10.17.

Ley 1952 de 2019, “por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”. Título IV, derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades, impedimentos, inhabilidades y conflictos de intereses del servidor público, Capítulo I Derechos, los numerales 4 y 5 del artículo 37 que dice: “Artículo 37. derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público: 4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes”.

En el mismo sentido, el Concepto 069551 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública, “A su vez, el Decreto 1083 de 20152, establece: ARTÍCULO 2.2.10.17 Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar. Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

Así las cosas, de conformidad con la normativa en cita, las entidades pueden conformar Comités de Bienestar Social e Incentivos, encargados del diseño y ejecución de los programas de bienestar social e incentivos, siendo responsabilidad de la dependencia de Talento Humano o de quien haga sus veces la formulación, ejecución y evaluación de los programas de Bienestar Social, e Incentivos con la orientación del jefe de la entidad y con la colaboración de la Comisión de Personal.

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 5 de 26

Ahora bien, es importante destacar, que ante la ausencia de una norma legal que disponga la forma de constituir el Comité de Bienestar Social e Incentivos, en criterio de esta Dirección Jurídica, cada entidad debe reglamentar internamente lo relacionado con los Comités de Bienestar Social e Incentivos”.

De igual forma el Concepto 149551 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública “Respecto de los programas de bienestar social, el Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, señala:

“ARTÍCULO 18. Programas de Bienestar Social e Incentivos. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.”

“ARTÍCULO 19. Programas Anuales. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.”

“ARTÍCULO 20. Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

PARÁGRAFO. Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.”

“ARTÍCULO 21. Finalidad de los Programas de Bienestar Social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines:

1. *Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;*
2. *Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;*
3. *Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;*
4. *Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;*
5. *Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.”*

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 6 de 26

2. DESARROLLO DE LA AUDITORÍA

Mediante oficio OCIG-2018-2025 del 21 de mayo de 2025, se da apertura de la auditoría al plan de bienestar de funcionarios de la Gobernación de Nariño-vigencia 2024 a 30 de abril de 2025, bajo la responsabilidad de la Subsecretaria de Talento Humano, solicitando vía correo electrónico la siguiente información:

1. Plan de bienestar vigencia 2024 y 2025
2. Presupuesto asignado al plan de bienestar de los funcionarios de la Gobernación de Nariño vigencia 2024 y 2025.
3. Contratos suscritos en el marco del plan de bienestar de funcionarios de la Gobernación de Nariño, vigencia 2024 a 30 de abril de 2025 e Informe de ejecución del plan de bienestar vigencia 2024 a 30 de abril 2025.
4. Metas del plan de desarrollo vigencia 2024-2025
5. Actos administrativos de reglamentación.

VIGENCIA 2024

1. PLAN ANUAL DE ESTIMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL

Se puede evidenciar que el Plan Anual y Bienestar Social, se encuentra publicado en link de transparencia para la vigencia 2024, publicado el 31 de enero, dando cumplimiento al decreto 612 de 2018, el cual dice, "Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año"

Plan que fue aprobado en acta de Comité de Gestión y Desempeño de fecha 30 de enero de 2024.

Link de publicación: <https://narino.gov.co/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/planes-estrategicos-sectoriales/>

En ese sentido, en dicho plan, se exponen 5 ejes, dentro de los cuales se plasman actividades y estrategias que permitan desarrollarlos y de las que más adelante se establecerá el cumplimiento de cada una.

1. EJE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.

Busca propiciar un ambiente de trabajo saludable que permita un óptimo desarrollo personal y profesional de los servidores, enfocándose en establecer un equilibrio en la vida familiar, laboral y personal, previniendo riesgos laborales e implementando actividades que contribuyan a evitar el deterioro de la salud física, psíquica y social, como eventos deportivos y recreacionales, eventos y jornadas de integración, capacitaciones en artes, etc. En el mismo sentido propende por mejorar la calidad de vida laboral por medio del reconocimiento de las funciones ejercidas por el personal, a través de celebraciones como el día del servidor público y programas de incentivos reconocimientos por el buen desempeño laboral, entre otras.

2. EJE SALUD MENTAL

El objetivo es garantizar el bienestar de los servidores, generando conciencia acerca de la importancia de la

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 7 de 26

salud mental y emocional, para que puedan desarrollar sus actividades laborales apropiadamente. Así las cosas, este eje pretende ejecutar campañas enfocadas en mantener una buena salud mental de los servidores y sus familias, incluyendo también acciones orientadas a nutrición saludable, salud visual, auditiva, bucal hábitos de vida saludables, promoción del uso de la bicicleta, entre otros que permitan mejorar la calidad de vida.

3. DIVERSIDAD E INCLUSION

Pretende promover la igualdad de derecho, la inclusión laboral, la diversidad y equidad, generando un ambiente saludable y productivo, igualmente crear medidas de protección en relación a violencia de género, discriminaciones por raza, etnia, religión etc, así como situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder.

4. EJE DE TRANSFORMACION DIGITAL

Tiene como objetivo implementar una cultura digital en los servidores públicos, pretende una transformación de la entidad pública a través de la implementación de tecnología como instrumento para mejorar el bienestar de los servidores, por cuanto podrán ejecutar sus funciones de forma eficiente, preparándolos para nuevos retos que propone el nuevo entorno digital, igualmente mediante estrategias digitales proporcionar soluciones más efectivas.

5. IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVICIO

Se Promulgará y divulgará los valores del código de integridad, los principios de la función pública, a fin de promover una cultura organizacional, en el mismo sentido se pondrá en conocimiento la misión, visión de la Gobernación de Nariño, con el objeto de que se sientan comprometidos, con la entidad, y dé como resultado el sentido de pertenencia y vocación por el servicio público.

DESARROLLO DEL PLAN

De acuerdo al Plan Anual de Estímulos e Incentivos y Bienestar aprobado, se pudo evidenciar lo siguiente:

- **JORNADA DEPORTIVA INTERDEPENDENCIAS:** Se observa que mediante circular No.046 de 2024 de fecha 9 de diciembre de 2024, se invitó a contratistas y funcionarios de la Gobernación de Nariño al campeonato interdependencias 2024.

De los cuales, revisada la carpeta física en la dependencia se realizaron los campeonatos de fútbol, baloncesto y sapo, se inauguró el día 13 de diciembre de 2024 y finalizó el 26 de diciembre del 2024.

- **ACONDICIONAMIENTO FISICO Y RELAJACION TERAPEUTICA:** No se realizaron las actividades que se establecieron inicialmente como modalidades de gimnasio, natación o terapia muscular.
- **CONCURSOS:** Se pretendía realizar algunos de los siguientes al año:
 - Show de talentos
 - Concurso de disfraces
 - Concurso de decoración de oficinas

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 8 de 26

➤ Concurso de pesebres.

No se realizó ninguno de los concursos previstos en este numeral del Plan Anual de Estímulos y Bienestar Social vigencia 2024.

- **TALLERES:** No se realizaron ninguno de los talleres previstos en este numeral del Plan Anual de Estímulos y Bienestar Social vigencia 2024.
- **CELEBRACIÓN DE EVENTOS:** A continuación, se relacionan los eventos programados y la observación realizada para cada uno:

CELEBRACION	ACTIVIDAD	OBSERVACION
Día de la Mujer	Conmemoración	Se ejecutó el día 7 de marzo.
Día del Hombre	Conmemoración	No se realizo
Día de la Secretaría	Conmemoración	No se realizo
Día del Niño	Conmemoración	No se realizo
Día del Trabajo	Conmemoración	No se realizo
Día del servidor Publico	Conmemoración	Se realizó 12 de diciembre 2024 en Pasto.
Campeonato Interdependencias	Actividad Lúdico-Recreativa	Se inauguró el 13 de diciembre y termino el 26 de diciembre de 2024.
Ceremonia de Reconocimiento	Conmemoración	Se realizó la ceremonia de quinquenios el 27 de diciembre de 2024.
Noveno de Aguinaldos	Conmemoración	Se realizaron en el mes de diciembre de 2024
Reunión de Fin de Año	Conmemoración	Se realizó el 19 de diciembre de 2024.

Eventos que no se desarrollaron:

Día de la Familia	Conmemoración (Día de descanso)	Se solicita un día compensatorio, semestralmente.
Concurso de Disfraces Funcionarios	Actividad Lúdico Recreativa	No se realizo
Show de Talentos	Actividad Lúdico Recreativa	No se realizo
Día de la Madre	Conmemoración día de la madre	Se envió tarjeta a los correos institucionales, sin embargo, no se ejecutó ninguna actividad
Día del Padre	Conmemoración del Padre	Se envió tarjeta a los correos institucionales, sin embargo, no se ejecutó ninguna actividad

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 9 de 26

Así las cosas, se evidencia que hay eventos que habían sido planificados en el Plan de Bienestar, que no se realizaron y/o no fueron contratados.

- **DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA:** Durante la vigencia 2024, **NO** se realizó ninguna actividad relacionada con la desvinculación laboral asistida para el personal que se retiró por diferentes causas de la Gobernación de Nariño.
- **MEJORAMIENTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL:** Durante la vigencia 2024, **NO** se llevó a cabo el diligenciamiento de la batería de riesgo psicosocial.
- **RECONOCIMIENTO PUBLICO A LOS EMPLEADOS POR ANTIGÜEDAD LABORAL DURANTE CADA VIGENCIA:** Es el reconocimiento del servicio continuo e ininterrumpido prestado por los servidores públicos a la Gobernación de Nariño. Para la vigencia 2024 se entregaron 432 bonos de turismo a quienes cumplían los quinquenios, por valor de \$700.000 cada quinquenio, mediante Resolución No.277 de 27 de diciembre de 2024 "*Por medio de la cual se hace reconocimientos a funcionarios de la Gobernación de Nariño por su antigüedad laboral*", otorgando un bono de turismo de acuerdo al presupuesto.

De la Secretaria de Educación Departamental, 8 funcionarios realizaron reclamaciones en relación al reconocimiento por quinquenios, que se pagara en la vigencia 2025.

Por lo anterior se hace evidente que se otorga un incentivo no pecuniario, al respecto se tiene la siguiente normatividad el Decreto Ley 1567 de 1998 en su "**ARTÍCULO 33. Clasificación de los Planes de Incentivos no Pecuniarios.** Las entidades de las órdenes nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional. Cada entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores empleados, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional (...).

(...) **PARÁGRAFO 3º.** Los incentivos no pecuniarios que no estén regulados por disposiciones especiales deberán ser concedidos, diseñados y organizados por cada entidad de acuerdo con sus recursos y mediante convenios que realicen con entidades públicas o privadas, en el marco de la ley y de sus competencias" (...).

- **AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES APOYO DE BIENESTAR SOCIAL:** Es un apoyo al servidor público, que se realizó por modalidad de reintegro, a través del cual se pueden satisfacer necesidades de protección en relación con el turismo, salud o educación formal, "*serán beneficiarios los funcionarios de la Gobernación de Nariño, su cónyuge o compañera permanente, los hijos menores de 18 años y/o hasta cumplir los 24 años y 365 días, si se demuestra dependencia económica por discapacidad física o mental*", a funcionarios con una antigüedad no inferior a un año.

En el mismo sentido mediante circular No.040 de 2024 emitida por la Subsecretaria de Talento Humano,

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 10 de 26

se regulo el procedimiento para la entrega del apoyo de bienestar social por modalidad de reintegro

De la verificación se evidencio que la Subsecretaria de Talento Humano realiza el formato de solicitud de reintegro de apoyo de bienestar social 2024, que es suscrito por cada servidor, donde se registra los datos personales y algunos de sus familiares cuando estos sean los beneficiarios, incluyendo el concepto por el cual se solicita sea por turismo, salud o educación formal, el cual fue por valor de \$640.000 para la vigencia 2024.

Para el caso en concreto se evidencio que cada solicitud tenía sus anexos, sean facturas, certificados de estudios, historias clínicas, registros civil de nacimiento o registro civil de matrimonio, así las cosas se observa que la el equipo de bienestar social de Subsecretaria de Talento Humano, tiene la información de cada uno de los eventos bien organizada en el archivo interno de la dependencia y que han cumplido con los requisitos establecidos en el momento de otorgar estos beneficios, de conformidad a lo dispuesto en la Resolución No. 501 de 6 de diciembre de 2024 *"Por medio del cual se reglamenta el Plan de Estímulos, Incentivos, Bienestar Social y Capacitación para la vigencia 2024 y su ejecución"*, en su *"ARTÍCULO 11°. El estímulo de apoyo de bienestar social, se desarrolla con el objeto de financiar gastos turísticos de recreación grupal e integración familiar, así como gastos educativos en que incurra el empleado por sí mismo, por su cónyuge o por sus hijos menores de edad, o mayores de edad hasta los 24 años y 364 días, que se encuentren estudiando, o erogaciones que en materia de promoción y prevención de la salud haya incurrido el servidor público, siempre y cuando las mismas se respalden con una fórmula de la respectiva Entidad Promotora de Salud. Las facturas que demuestren la ejecución del gasto deberán haber sido expedidas en la vigencia 2024"*.

Para la Secretaria de Educación Departamental es el mismo procedimiento, se hace la verificación internamente con la matriz de personal de planta y se envía la documentación a la Subsecretaria de talento Humano, para la vigencia 2024, se autorizó el apoyo de bienestar mediante Resolución 954 de 23 de diciembre de 2024 *"Por medio de la cual se ordena el reintegro del apoyo de bienestar social a los funcionarios administrativos de la SED, en el programa de bienestar social institucional, capacitación estímulos e incentivos"*.

De la verificación se evidencia que efectivamente los funcionarios que recibieron el apoyo por reintegro por la SED son 845 y por la sede central de la Gobernación de Nariño fueron 192, para un total de 1037 servidores.

En el mismo sentido es pertinente mencionar que se evidencio la reclamación 25 funcionarios realizaron reclamaciones por de la Secretaria de Educación Departamental, y por ende no recibieron en la vigencia 2024 el apoyo de bienestar, por lo que según entrevista con la profesional universitaria María Luisa Guerrero, por acuerdos sindicales, según acta de aprobación de bienestar social, se realizó una excepción con esos servidores, por estar en lugares donde es difícil que les llegue la información oportunamente, del momento en que se deben hacer los trámites, por lo cual que se les va pagar con recursos de balance en la presente vigencia, efectuando una consignación a cada uno directamente a las cuentas, por parte de la Tesorería del Departamento.

- **INCENTIVO NO PECUNIARIO PARA EDUCACION FORMAL:** Es un estímulo que reconoce el pago de educación formal en modalidad de pregrado y post grados a los servidores públicos. Así las cosas, para el empleado que ha cumplido sus funciones y en vistas a que mejore su servicio, se otorga una beca pagada a la institución educativa, con base en los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño.

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 11 de 26

En entrevista realizada a la profesional universitaria María Luisa Guerrero para la vigencia 2024, manifiesta que no se contrató, aunque inicialmente estuvo incluido dentro el plan anual de bienestar.

- **INCENTIVO NO PECUNIARIO PARA FUNCIONARIOS QUE EJERCEN COMO APODERADOS JUDICIALES DEL DEPARTAMENTO DE NARIÑO, POR LA OBTENCION DE FALLOS FAVORABLES EJECUTORIADOS:** Es un beneficio no pecuniario, que se otorga a los funcionarios abogados, que tengan una participación destacada en procesos judiciales y obtengan una sentencia favorable para el departamento, generando ahorros económicos considerables.

De acuerdo a la verificación y a entrevista con el equipo de bienestar social de la Subsecretaria de Talento Humano, se evidencia que el proceso se ejecuta adecuadamente, el servidor presenta la solicitud con el visto bueno del Jefe de la Oficina Jurídica quien certifica los resultados favorables obtenidos por el funcionario y se radica en la STH, donde por medio de una Resolución se concede un incentivo no pecuniario a los apoderados judiciales del Departamento de Nariño.

- **ALIANZAS Y CONVENIOS CON INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR:** La suscripción de alianzas con Instituciones de Educación Superior, que permitan a los servidores acceder a descuentos para matriculas e inscripciones. Para la vigencia 2024 según entrevista con la profesional universitaria María Luisa Guerrero, no se realizaron.
- **INCENTIVO NO PECUNIARIO POR CUMPLEAÑOS:** Se concede un día de descanso remunerado para los servidores que cumplan años. Se evidencio que el proceso se realiza adecuadamente, se radica el formato de solicitud de permiso con el visto bueno del Jefe inmediato en la Subsecretaria de Talento Humano.
- **COMPENSACION PARA FECHAS ESPECIALES O DE IMPORTANCIA REGIONAL, LOCAL O NACIONAL:** Es un beneficio que otorga la posibilidad a los servidores públicos de la Gobernación de Nariño, de realizar compensación de horarios laborales como navidad, fin de año, carnavales, semana santa, una vez se ha expedido el acta administrativo pertinente.

Se evidencio que la compensación de días especiales, se realizó mediante acuerdos sindicales, específicamente en el Acta Final de Negociación Sindical, quedo de la siguiente manera, que es como se ejecutó en la vigencia 2024 **"COMPENSACIÓN DE HORARIOS PARA FECHAS ESPECIALES:** Acuerdo: La administración Departamental coordinará la compensación de horarios o el manejo y/o establecimiento de horarios especiales con el fin de permitir el disfrute de fechas especiales o eventos de especial importancia nacional, local o regional, tales como temporadas de fin de año y carnavales, semana santa. Estas compensaciones de horarios para fechas especiales NO serán aplicables para el personal docente, directivo docente y administrativos de Instituciones Educativas, puesto que se debe garantizar el derecho a la Educación; igualmente para personal de atención de riesgos y desastres, tramites de pasaportes y demás actividades que requieran atención al público en forma continua y permanente".

- **INCENTIVO DE RECONOCIMIENTOS A FUNCIONARIOS QUE HAN ACCEDIDO A SU PENSION:** Se realizó una ceremonia de reconocimiento por antigüedad, en la cual se exalto a 34 exfuncionarios, mediante Resolución 572 de 20 de diciembre de 2024 "Por medio del cual se hace reconocimiento por

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 12 de 26

el servicio continuo e ininterrumpido prestado por exfuncionarios de la Gobernación de Nariño que han accedido a su pensión de vejez”, de conformidad a lo establecido en el Plan de Bienestar.

- **INCENTIVO NO PECUNIARIO, DE ALIANZAS ESTRATEGICAS CON ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES:** Son posibilidades de acceder a beneficios que entregan establecimientos comerciales, mediante alianzas estratégicas. Para la vigencia 2024, se realizaron algunas alianzas estratégicas con Gente Linda, CLINIZAD, COLSUP que brinda capacitaciones en informática y sistemas, es necesario mencionar que cada funcionario tiene la libre elección de hacer efectivos o no estos incentivos.
- **INCENTIVO NO PECUNIARIO, POR EL DIA DE LA FAMILIA LEY 1857:** En un incentivo que consiste en un día de descanso al servidor, con el fin de fortalecer la unidad familiar, se debe programar semestralmente desde cada dependencia. El procedimiento se ejecutó conforme a lo dispuesto en Plan de Bienestar, donde cada servidor diligencia el formato de autorización de permiso, con el visto bueno del supervisor y lo radican en la Subsecretaria de Talento Humano para aprobación y archivo.

Del análisis del plan anual de estímulos e incentivos y bienestar social, se evidencia que hay eventos que habían sido incluidos en el Plan de Bienestar, que no se ejecutaron, según lo manifestado por el equipo asignado de la Subsecretaria de Talento Humano por el retraso en el inicio del contrato que fue el 10 de diciembre de 2024, no se lograron realizar y/o no se incluyeron en el anexo contractual, porque no se alcanzarían a ejecutar a cabalidad.

2. **PRESUPUESTO ASIGNADO AL PLAN DE BIENESTAR DE LOS FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACIÓN DE NARIÑO - VIGENCIA 2024:** Para la vigencia 2024 se asignó un presupuesto de DOS MIL SETECIENTOS MILLONES DE PESOS (\$2.700.000.000.00), mediante certificado de disponibilidad presupuestal No.2024090121.

En el mismo sentido, también quedo estipulado en el Acta final de Negociación Sindical así:

“Financiamiento:

Acuerdo: La Administración Departamental apropiará recursos por valor de dos mil setecientos millones de pesos (\$2.700.000.000) para el financiamiento del Programa de Bienestar Social. Este presupuesto estará destinado al programa o plan de bienestar social de los funcionarios públicos de la Gobernación de Nariño, sector central, y empleados administrativos de las Instituciones Educativas”.

De la verificación realizada a los informes de ejecución y supervisión parciales a los que se tuvo acceso, y según entrevista con el equipo de la Subsecretaria de Talento Humano, es claro que no se ejecutó todo el presupuesto asignado para el cumplimiento del Plan Anual de Estímulos e Incentivos y Bienestar Social-vigencia 2024, por el retraso en suscripción e inicio del contrato que inicio el 10 de diciembre de 2024.

El valor presupuestado fue de \$2.700.000.0000, del cual fue comprometido el valor \$1.600.000.000, para la suscripción del contrato con COMFAMILIAR de Nariño que posteriormente se le hizo una adición en recursos, por valor de \$326.144.000.

Por concepto de reintegro de apoyo de bienestar, se comprometió lo siguiente:

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 13 de 26

SED: 845 por un valor de \$650.000 cada uno, para un total de \$549.250.000.

Sede central de la Gobernación de Nariño: 192 por un valor de \$650.000 cada uno, para un total de \$123.997.160,

Es pertinente mencionar que no se puede establecer los valores que certeramente se ejecutaron, por cuanto a la fecha de la auditoria no estaban los informes finales de ejecución y supervisión.

3. CONTRATOS SUSCRITOS EN EL MARCO DEL PLAN DE BIENESTAR DE FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACIÓN DE NARIÑO, E INFORME DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR VIGENCIA 2024 A 30 DE ABRIL 2025.

En el marco del Plan de Bienestar se suscribió el contrato No. GN3966, suscrito en el Departamento de Nariño y la Caja de Compensación de Nariño, COMFAMILIAR de Nariño.

CONTRATO N°. GN 3966-2024 DE PRESTACIÓN SERVICIOS CELEBRADO ENTRE EL DEPARTAMENTO DE NARIÑO Y CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO – COMFAMILIAR DE NARIÑO			
DEPENDENCIA RESPONSABLE Y SUPERVISIÓN		SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO	
TIPO DE CONTRATACIÓN:		OBJETO: La Caja de Compensación Familiar de Nariño – COMFAMILIAR DE NARIÑO, se obliga con el DEPARTAMENTO a prestar sus servicios de apoyo logístico y operativo, asistencia técnico-administrativa, atención integral de los eventos y demás actividades que desarrolle la Subsecretaria de Talento Humano en el marco del Plan de Bienestar Social Institucional, Capacitación, Estímulos e Incentivos.	
CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS			
NOMBRE DEL CONTRATISTA:			
COMFAMILIAR DE NARIÑO			
VALOR	1.926.144.000	FECHA DE INICIO:	10/12/2024
ESTADO SECOP	En ejecución	FECHA DE TERMINACIÓN:	31/12/2024
SUPERVISOR	Subsecretario de Talento Humano		

Etapas precontractual

El contrato se realizó mediante la modalidad de contratación directa y se evidencia que todos los documentos de esta etapa contractual se encuentran radicados en el expediente físico y publicado en la plataforma SECOP II.

Etapas contractual

Se observa que se el valor inicial del contrato fue de MIL SEISCIENTOS MILLONES DE PESOS (\$1.600.000.000) M/CTE, posteriormente se suscribió el modificadorio No.1 en el mes de diciembre de 2024, por parte de la supervisión se consideró necesario prorrogar el plazo de ejecución, hasta el 31 de enero de 2025, teniendo en cuenta que el contrato inicio el 10 de diciembre de 2024 y terminaba el 31 de diciembre de 2024, en razón a lo expuesto algunas actividades que estaban dentro del Plan

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 14 de 26

Institucional de Bienestar Social, a la fecha no se habían ejecutado, igualmente que las organizaciones sindicales solicitaron aplazamiento de estas actividades en razón a que la planta de docente se encontraba en vacancia.

Se suscribió modificatorio No.2, por medio del cual se solicitó adicionar el contrato en valor, por TRECIENTOS VEINTISEIS MILLONES CIENTO CUARENTA Y CUATRO MIL PESOS (\$ 326.144.000) M/CTE, teniendo en cuenta que se hicieron reclamaciones por parte de los servidores públicos que pretendían tener acceso al bono de turismo por antigüedad laboral, situación que se verifico y se incrementó el número de bonos que en un principio iban a ser entregados y por ende el valor presupuestado, también se modificó la *"CLAUSULA SEPTIMA – FORMA DE PAGO del anexo contractual del contrato GN3966-2024, a fin de que LA CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE NARIÑO – COMFAMILIAR DE NARIÑO pueda presentar cobros parciales de acuerdo a lo ejecutado y certificado por la supervisión"* y se prorrogó el plazo de ejecución del contrato hasta el 31 de marzo de 2025.

En relación a las adiciones en tiempo se hace evidente que el retraso en el inicio del contrato, el cual fue el 10 de diciembre de 2024, generó la falta de cumplimiento oportuna de algunas de las actividades que se establecieron inicialmente en el marco del Plan de Bienestar. Lo expuesto teniendo en cuenta que se pretendían ejecutar actividades que fueron programas para desarrollarse durante toda la vigencia 2024 en el mes de diciembre de 2024.

Se observa informe de ejecución por parte de COMFAMILIAR DE NARIÑO, expedido en el mes de diciembre de 2024, en el cual se describen las actividades ejecutadas durante ese mes, se relacionan: Organización logística de la inauguración de jornadas deportivas interdependencias a realizarse en la Plazoleta de la sede Principal de la Gobernación de Nariño, campeonatos deportivos futbol 5, campeonatos relámpago interdependencias de juego de sapo o rana, campeonato baloncesto mixto, organización y desarrollo del evento de Premiación de las actividades deportivas interdependencias en sus diferentes disciplinas, a realizarse en la plazoleta de la Sede principal de la Gobernación de Nariño, organización y logística para el desarrollo del evento de Entrega de reconocimientos a servidores públicos de la Entidad, organización y logística para el desarrollo de jornadas de integración los días 18, 19 y 20 de diciembre, a realizarse en la Plazoleta de la sede Principal de la Gobernación de Nariño, organización y logística para el desarrollo de jornada de integración a desarrollarse el 26 de diciembre de 2024, organización y logística para el desarrollo del evento, Día del Servidor público para los municipios: Chachagüí, Buesaco, Yacuanquer, Tangua, Nariño, La Florida, El tambo, El Peñol, El tablón, Pasto, a desarrollarse en Pasto, entrega de estímulos por cada cinco años de servicio a favor de la Gobernación de Nariño por parte de los funcionarios públicos.

En el informe que está publicado en la plataforma SECOP II se evidencian listados de asistencia de algunas de las actividades en mención y un escaso registro fotográfico, sin embargo, en visita a la dependencia se observó también los formatos por medio de los cuales se entregaron refrigerios y/o almuerzos, según el evento y un registro fotográfico más amplio, los cuales deben reposar en el Departamento administrativo de contratación, a fin de que se pueda soportar correctamente toda la ejecución del contrato. También se evidenciaron los soportes del día del servidor público, de la jornada

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 15 de 26

de integración del 26 de diciembre de 2024 y de los campeonatos de fútbol, juego de sapo o rana, que no se anexaron en el informe de ejecución del contratista.

En el mismo sentido, el informe de ejecución de actividades, que se encuentra en el Departamento Administrativo de Contratación, solo se adjuntaron por parte del contratista listados del día del servidor público. Lo que demuestra una falta de relación con respecto a lo que está publicado en la plataforma SECOP II, en lo concerniente a los soportes del informe de ejecución.

Se evidencia duplicidad en algunos de los listados de asistencia que se encuentran dentro del informe de ejecución del contratista que está publicado en la plataforma SECOP II, en relación a los eventos que se realizaron.

La actividad que presenta en el informe de ejecución del contratista con corte a 31 de diciembre de 2024, como campeonato de baloncesto mixto, no se lo relaciona específicamente dentro del informe final de supervisión, y teniendo en cuenta que es el supervisor quien certifica el cabal cumplimiento del objeto del contrato y cada una de sus estipulaciones, no se puede determinar si la actividad se ejecutó a satisfacción. Además, que en la dependencia con respecto a este evento únicamente se encontró una planilla de inscripción para campeonato del equipo CISNA.

En lo referente a la relación entrega de bonos de turismo que se adjunta como soporte en el informe de actividades del contratista, el listado no fue firmado por todos los beneficiarios que estaban dentro del anexo contractual, según entrevista con el equipo de bienestar social, porque a la fecha de presentación del informe, todos los servidores no habían retirado el bono.

Así las cosas, de conformidad a la obligación específica del contratista "11. *En cuanto a los planes de turismo, la Gobernación de Nariño cancelara únicamente aquellos planes de turismo que sean redimidos por los funcionarios públicos beneficiarios*" y teniendo en cuenta que a la fecha de la presente auditoria no se ha presentado informe final de ejecución y supervisión, no se puede establecer cifras finales sobre el desarrollo de esta actividad.

En el informe de supervisión se evidencia que las actividades que se certificaron estaban como se estipularon en el anexo contractual, a pesar que en el mismo se manifiesta un porcentaje de avance del 98.02%, muchas de las actividades previstas en el Plan Institucional de Bienestar Social no se ejecutaron, en razón al tiempo de ejecución determinado en el contrato, así como por la petición elevada del 13 de diciembre de 2024 por las organizaciones sindicales SINTRENAL y UNASEN para el aplazamiento de dichas actividades la planta de docente se encuentra en vacancia.

A la fecha no se evidencia informe final del contratista de acuerdo a las obligaciones generales del contratista "17. *Publicar a través de la plataforma transaccional SECOP II todos los informes emitidos durante la ejecución del contrato máximo de los tres (3) días siguientes a su expedición*" y al parágrafo de la cláusula 7 forma de pago (...) "PARÁGRAFO 1º: Para el pago pactado, se requerirá: a) *Presentación de la factura a nombre del DEPARTAMENTO. En el texto de la factura se debe expresar el número del contrato, su objeto y el periodo de facturación.* b) *Certificación de cumplimiento por parte del SUPERVISOR del contrato.* c) *Soportes de cumplimiento de las obligaciones del contratista frente al sistema de seguridad social integral y aportes parafiscales si son del caso, de conformidad a lo previsto por el artículo 23 de la Ley 1150 de 2007.* d) *Informe de actividades. Todos los pagos están*

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 16 de 26

sujetos a la presentación del informe del supervisor, el cual debe realizarse conforme a lo establecido en la Ley 1474 de 2011, certificado de cumplimiento del objeto contractual por parte del supervisor”, que permita corroborar las actividades ejecutadas por COMFAMILIAR de Nariño, en relación a lo estipulado en el anexo contractual y a los dos modificatorios que suscribieron a fin de dar cabal cumplimiento al objeto del mismo.

Por lo expuesto, siendo el supervisor quien debe velar por el cabal cumplimiento de todas las especificaciones consignadas en el contrato, no se dio observancia al numeral 2 de la cláusula octava supervisión y control *“Exigir el cumplimiento del contrato y de todas y cada una de sus estipulaciones”*.

En el mismo sentido, teniendo en cuenta que a la fecha de la presente auditoria, únicamente se observa informe parcial de actividades del contratista e informe de supervisión hasta 31 de diciembre de 2024, y no se evidencia informe final del contratista, informe final de supervisión y certificación final de cumplimiento, es clara la inobservancia a la cláusula octava falta de supervisión y control, es deber del supervisor (...) *“La vigilancia de la ejecución del contrato será ejercida por el Departamento de Nariño, a través del SUBSECRETARIO DE TALENTO HUMANO o quien haga sus veces, quien deberá controlar su correcta ejecución y cumplimiento, de acuerdo con los arts. 4o y 5o de la Ley 80 de 1993 y conforme al artículo 60 de la Ley 80 de 1993 en concordancia con el artículo 11 de la ley 1150 de 2007, de igual manera deberá dar aplicación a las funciones propias de la supervisión establecidas en los artículos 83 y 84 de la Ley 1474 de 2011”(…), por lo descrito anteriormente y*

Según entrevista con el equipo de bienestar social de la STH se está consolidando el informe final de ejecución de COMFAMILIAR y por ende informe final de supervisión, pero en visita en sitio a la dependencia se evidenciaron los soportes de las siguientes actividades que se ejecutaron en la vigencia 2025:

- Día del servidor público Remolino, realizado el 7 de febrero de 2025
- Día del servidor público Imúes, realizado el 21 de febrero de 2025
- Día del servidor público Sandoná, realizado el 28 de febrero de 2025
- Día del servidor público la Unión, realizado el 14 de marzo de 2025

En el mismo sentido informa el equipo de la STH que la dependencia propuso un modificadorio No.3 a COMFAMILIAR de Nariño, que pretendía prorrogar el plazo de ejecución del contrato a fin de cumplir con algunas actividades que aún estaban pendientes, pero el contratista no acepto, por ende, manifiestan que no se realizó lo siguiente:

COMPONENTE 2 ESPECTACULO DE TALENTOS Exposición de trabajos de fotografía y gastronomía	\$10.306.000
COMPONENTE 8 CAPACITACIONES	
Diplomado en modalidad virtual en procesos y procedimientos administrativos con un cupo para 50 funcionarios	\$20.634.000
Diplomado en gestión documental y archivo, para 50 funcionarios, duración de 80 horas	\$20.634.000
Diplomado en ofimática y sistemas, para 50 funcionarios, duración de 80 horas.	\$24.282.000
Diplomado en seguridad y salud en el trabajo, para 50 funcionarios, duración de 80 horas.	\$20.634.000
Diplomado en código de integridad y buenas prácticas, para 50	\$13.731.300

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 17 de 26

funcionarios, duración 80 horas.	
Taller formativo para funcionarios públicos de la Gobernación de Nariño, en gestión tributaria para 30 funcionarios.	\$10.773.000
Taller formativo para funcionarios públicos de la Gobernación de Nariño en formulación de proyectos, para 30 funcionarios.	\$5.547.240
Taller formativo para funcionarios públicos de la Gobernación de Nariño en normas NIIF	\$5.547.240
Taller formativo para funcionarios públicos de la Gobernación de Nariño en código de integridad.	\$22.663.200
Organización y desarrollo de una capacitación en el tema de asistencia para desvinculación laboral.	\$3.648.000
Evento pre pensionados	\$5.860.000
COMPONENTE 7 Día del servidor público en Satianga (Santa Bárbara Iscuande, Olaya Herrera, Mosquera, La Tola, Charco, Francisco Pizarro).	\$8.600.000
TOTAL ACTIVIDADES NO EJECUTADAS	\$197.141.980

Es pertinente mencionar que las actividades que se describieron en relación a la vigencia 2025, en relación al día del servidor público, en los municipios de Imúes, Remolino, La Unión y Sandoná, así como las que enunciaron anteriormente sin ejecución, se obtuvieron mediante visita técnica a la Subsecretaria de Talento Humano y específicamente al equipo de bienestar social, sin embargo, aún no han sido consolidadas en el informe de ejecución de contratista, informe final del supervisor.

Etapas Financiera

DETALLE DE EJECUCION

Valor del contrato inicial	\$ 1.600.000.000
Adición modificatoria	\$ 326.144.000
Retenciones practicadas	\$ 64.329.256
Pagos parciales	\$ 1.575.366.586

Verificadas las plataformas SYSMAN y SISCAR de la Gobernación de Nariño, se observa que se ha efectuado un pago parcial. Además, se evidencia la radicación de la cuenta de cobro, acompañada del pago de estampillas asociados al contrato (4,5 %), la seguridad social y los anexos requeridos.

Dichas acciones se han realizado en estricto cumplimiento de las disposiciones contractuales y normativas vigentes. Los egresos correspondientes se encuentran correctamente soportados y documentados.

EGRESO CONTRATO N° GN 3966-2024

Tipo	No. Cpte	Fecha	Valor Débito	Descripción
EGR	2025000968	06/03/2025	1,511,037,330	PAGO CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS GN3966-2024 MES DE DICIEMBRE DEL 2024

El egreso por \$1,511,037,330 registrado el 6 de marzo de 2025 corresponde al pago contractual del servicio de diciembre 2024 y se encuentra en la plataforma SYSMAN conforme a los procedimientos establecidos, con soporte documental completo.

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 18 de 26

Sin embargo, es pertinente mencionar que, con respecto a la parte financiera del contrato, no se puede establecer una información completa a falta informes finales de ejecución y supervisión.

Etapas post contractual

No se observa en plataforma SECOP II, y en expediente físico, informe final de supervisión y certificación final de cumplimiento, de conformidad al numeral 14 de la cláusula octava supervisión y control "14. *Publicar a través de la plataforma SECOP II todos los informes de supervisión emitidos durante la ejecución del contrato y los respectivos certificados de cumplimiento parcial y final dentro de los tres (3) días siguientes a su expedición*".

4. METAS DEL PLAN DE DESARROLLO

La meta del plan de desarrollo para el Plan Anual de Estímulos e Incentivos y Bienestar Social para la vigencia 2024, es la 603 *"Fortalecimiento del plan anual de bienestar social institucional, capacitación, estímulos e incentivos para la vigencia 2025 en la Gobernación de Nariño"* y el porcentaje de cumplimiento a 31 de diciembre de 2024 fue reportado en 0% en la plataforma BPID, según la verificación que se realizó en Secretaría General, teniendo en cuenta que el contrato para desarrollar el plan anual de bienestar, se inició el 10 de diciembre de 2024, y las metas se reportan a inicio de cada mes, razón por la que el seguimiento al porcentaje de ejecución se realiza posteriormente al interior de la dependencia, con base en los avances que reporta el contratista y certifica el supervisor, lo que claramente demuestra que no se dio cabal cumplimiento al numeral 6 del manual de funciones en relación a la supervisión que debe ejercer la Subsecretaría de Talento Humano *"Coordinar y ejecutar el plan anual de bienestar social de la entidad para verificar el cumplimiento de los parámetros y metas establecidas en el mismo"*.

Lo que claramente indica una falta de planificación y supervisión en relación al desarrollo del plan de bienestar, por cuanto está diseñado para ejecutarse durante la vigencia 2024 y se inició en el mes de diciembre del año en mención.

- 5. ACTOS ADMINISTRATIVOS DE REGLAMENTACIÓN:** La Subsecretaría de Talento Humano, reglamenta el plan de bienestar y plan institucional de capacitación con la Resolución No. 501 de 2024 del 6 de diciembre de 2024, "Por medio del cual se reglamenta el Plan de Estímulos, Incentivos, Bienestar Social y Capacitación para la vigencia 2024 y su ejecución", firmado por el Subsecretario de Talento Humano (E). Para lo cual se realizan las siguientes observaciones:

- Para la suscripción del acto administrativo, no se tuvo en cuenta el decreto 612 de 2018, que integra los planes institucionales y estratégicos, en los cuales se incluyen: El Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Incentivos Institucionales y el artículo 2.2.22.3.14., "Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año"
- Toda actualización de los planes anteriormente relacionados debe ser aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- Para los próximos actos administrativos, en el considerando debe incluirse que estos planes

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 19 de 26

fueron aprobados en sesión ordinaria del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

- Los Planes Institucionales aprobados en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, deben tener total relación entre los actos administrativos que se suscriban.
- En el plan de bienestar y estímulos se describen ejes del plan, sin embargo, en el acto administrativo se describen componentes.
- Es importante tener en cuenta que el decreto 612 de 2018 establecen 12 planes independientes, en este sentido el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Incentivos Institucionales, son planes independientes sin embargo el nombre del acto administrativo los unifica, como si fuera un solo plan.

VIGENCIA 2025

1. PLAN ANUAL DE ESTIMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL

La dependencia remite el Plan Anual de Estímulos e Incentivos y Bienestar Social vigencia 2025, en el que se observan 5 ejes, el Eje Equilibrio Psicosocial, Eje Salud Mental, Eje Diversidad e Inclusión, Eje Transformación digital y Eje Identidad y Vocación por el Servicio Público y donde se plantea como metodología para estructurar el plan, la recolección de información, elaboración y diseño y formulación del programa.

Revisada la publicación realizada en la página institucional de Gobernación de Nariño se encuentra el plan anual de estímulos e incentivos y bienestar social junto con el plan de acción del mismo, en el cual se puede evidenciar que hasta el 30 de abril del presente año se encuentran vencidas las siguientes actividades:

ACTIVIDAD	PRODUCTO	FECHA DE EJECUCIÓN
Campaña publicitaria acerca del "Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público"	2 campañas	Del 1/02/2025 Hasta 28/02/2025
Matriz de información sobre beneficiarios del plan de bienestar	1 matriz diligenciada	Del 1/04/2025 Hasta 30/04/2025
Matriz de grupos poblacionales beneficiarios del programa de bienestar social	1 matriz diligenciada	Del 1/04/2025 Hasta 30/04/2025
Campaña publicitaria sobre Código de Integridad	1 campaña realizada	Del 1/02/2025 Hasta 28/02/2025
Campaña publicitaria acerca de la misión, visión de la entidad	1 campaña realizada	Del 1/02/2025 Hasta 28/02/2025

Así las cosas, no se han ejecutado 5 actividades programadas y hasta la fecha no se cuenta contratado ningún operador para la ejecución del mismo.

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 20 de 26

2. PRESUPUESTO PLAN ANUAL DE ESTIMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL

En visita a la dependencia el equipo de bienestar social se asignó un presupuesto de DOS MIL SETECIENTOS MILLONES DE PESOS (\$2.700.000.000) M/C, a los cuales se les adiciono CIEN MILLONES SEISCIENTOS OCHO MIL OCHOCIENTOS CUARENTA MIL PESOS (\$100.608.840), para un total de DOS MIL OCHOCIENTOS MILLONES SEISCIENTOS OCHO MIL OCHOCIENTOS CUARENTA MIL PESOS (\$2.800.608.840).

3. CONTRATOS SUSCRITOS EN EL MARCO DEL PLAN DE BIENESTAR

A la fecha de la presente auditoria no se ha realizado la contratación del Plan anual de Estímulos e Incentivos y Bienestar social, aunque según oficio de la Oficio SG-0280-2025, emitido Secretaria General del Departamento de Nariño, la meta dentro el plan de desarrollo, estaba contemplada para su cumplimiento en el mes de mayo de 2025, sin embargo para poder iniciar la contratación, el plan de acción del Plan de Anual de Bienestar debía estar aprobado, lo cual según la verificación, aun no se ha realizado, lo que genera una inobservancia al numeral 6 del manual de funciones en relación a la supervisión que debe ejercer la Subsecretaria de Talento Humano *"Coordinar y ejecutar el plan anual de bienestar social de la entidad para verificar el cumplimiento de los parámetros y metas establecidas en el mismo"*.

4. METAS DEL PLAN DE DESARROLLO

En relación al cumplimiento de la meta 603 del plan de desarrollo vigencia 2025, con ocasión del Plan Anual de Estímulos e Incentivos y Bienestar Social, denominada *"Fortalecimiento del plan anual de bienestar social institucional, capacitación, estímulos e incentivos para la vigencia 2025 en la Gobernación de Nariño"* se observó, como se expuso anteriormente que existió un retraso en la aprobación del plan de acción, lo cual generaría demora en la contratación y por ende a fecha de la presente auditoria, la Secretaria General tiene una calificación actual en referencia al porcentaje de ejecución del 14%.

ACTOS ADMINISTRATIVOS DE REGLAMENTACIÓN: Hasta la fecha de la verificación no han suscrito ningún acto administrativo para la vigencia 2025.

RESPUESTA A LAS OBSERVACIONES PRESENTADAS AL INFORME PRELIMINAR DE AUDITORIA

OBSERVACION 1. *"Que, dentro de las conclusiones y recomendaciones se han incorporado observaciones correspondientes a la vigencia 2025, las cuales no hacen parte del objeto ni del periodo de análisis del presente proceso auditar; que en cumplimiento del decreto 612 del 2018, el plan anual de estímulos e incentivos fue aprobado mediante Acta del 29 de enero del 2025, por el Comité Institucional de Gestión de Desempeño CIGD y publicado en la intranet institucional"*.

RESPUESTA A OBSERVACION: Se acepta la observación de forma parcial, no se acepta que se han incorporado conclusiones y recomendaciones correspondientes a la vigencia 2025, que no hacen parte del objeto ni del periodo de análisis, teniendo en cuenta que la auditoria abarco vigencia 2024 a 30 de

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 21 de 26

abril de 2025. Se acepta la observación que *"en cumplimiento del decreto 612 del 2018, el plan anual de estímulos e incentivos fue aprobado mediante Acta del 29 de enero del 2025, por el Comité Institucional de Gestión de Desempeño CIGD y publicado en la intranet institucional"*, lo cual también está plasmado en la narrativa del informe, sin embargo si se va especificar en el informe final que el retraso en la proyección y aprobación fue del plan de acción del plan de bienestar.

OBSERVACION 2. *"En el punto 5 de las conclusiones no se hace relación de los listados que reposan en el archivo de Bienestar Social de La Subsecretaria de Talento Humano"*.

REPUESTA OBSERVACION 2: No se acepta la observación, teniendo en cuenta que la conclusión No.5 claramente expone de la duplicidad de listados que se evidencian publicados en la plataforma SECOP II, no se está haciendo referencia a la documentación física que se encuentra en la dependencia.

OBSERVACION 3. *"Que revisado el material fotográfico que reposan en el archivo de Bienestar Social de La Subsecretaria de Talento Humano, se encuentra la evidencia del evento mencionado en las conclusiones de los puntos 5 y 6 y de las recomendaciones del punto 7 del informe. (Anexo 1)"*.

RESPUESTA OBSERVACION 3. No se acepta la observación, por cuanto, como se expuso anteriormente en la conclusión No.5, hace referencia a los listados publicados en la plataforma SECOP II, y en lo pertinente a los numerales 6 y 7 en relación al campeonato de baloncesto en visita técnica que se realizó a la dependencia, no se evidencio los soportes completos que permitan verificar a cabalidad el cumplimiento de la actividad, igualmente tampoco se encontró la documentación al respecto, en el Departamento Administrativo de Contratación y plataforma SECOP II.

CONCLUSIONES

1. La contratación del Plan Anual de Estímulos e Incentivos y Bienestar Social para la vigencia 2024, se realizó el 10 de diciembre de 2024, lo que generó que las actividades que se habían planificado para ser desarrolladas a lo largo del año 2024, se ejecutaran en 20 días, lo que dio lugar a la suscripción de dos adicionales que prorrogaron el plazo de ejecución del contrato, hasta el 31 de marzo de 2025 y que algunas actividades quedaran sin ejecución.
2. Se evidencia inobservancia al numeral 6 del manual de funciones en relación a la supervisión que debe ejercer la Subsecretaria de Talento Humano *"Coordinar y ejecutar el plan anual de bienestar social de la entidad para verificar el cumplimiento de los parámetros y metas establecidas en el mismo"*, por el retraso en la proyección y aprobación del plan de acción del plan anual de bienestar y por ende en la contratación que se debe realizar para su cumplimiento en la vigencia 2024 y 2025.
3. El retraso en la aprobación del plan de acción del Plan Anual de Estímulos e Incentivos y Bienestar Social y por ende en la contratación del mismo, afecta la calificación de la Secretaría General en relación al reporte de las metas del plan de desarrollo, en el marco del cumplimiento de los objetivos institucionales.
4. En relación al contrato No.GN3966-2024 no se evidencia, el informe final de actividades del contratista, que refleje la ejecución después de la fecha de terminación inicial del contrato que era hasta 31 de diciembre de 2024, es decir que las actividades realizadas en el marco de los adicionales que prorrogaron el plazo de ejecución, a 31 de marzo de 2025, no se pudieron verificar, por cuanto, a la

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 22 de 26

fecha, el informe no se ha entregado y/o publicado por parte de COMFAMILIAR de Nariño.

5. Se evidencia duplicidad en algunos de los listados de asistencia que se encuentran dentro del informe de ejecución del contratista, publicado en la plataforma SECOP II, en relación algunos eventos que se realizaron.
6. La actividad de campeonato de baloncesto mixto que se presenta en el informe de ejecución del contratista con corte a 31 de diciembre de 2024, no se relaciona específicamente dentro del informe de supervisión.
7. Del campeonato de baloncesto mixto que se menciona en el informe del contratista, no se evidencian soportes en el informe de ejecución y tampoco en la dependencia por cuanto se evidencia solo una planilla de inscripción del equipo CISNA. No hay registro fotográfico.
8. En el informe de ejecución del contratista no se evidencian soportes de la jornada de integración del 26 de diciembre de 2024 y de los campeonatos de fútbol, juego de sapo o rana y campeonato de baloncesto, a excepción de una foto por cada evento, sin embargo, en visita a la dependencia se observó que tienen las carpetas con los anexos de las actividades.
9. Los soportes de ejecución del Plan Anual de Estímulos e Incentivos y Bienestar Social, en su gran mayoría, se encuentran radicados en carpetas físicas al interior de la dependencia y no se observan en el informe de ejecución del contratista y tampoco en el Departamento Administrativo de Contratación.
10. En referencia a la falta de informe final de ejecución del contrato No.3966-2024, se generó inobservancia por parte del supervisor al numeral 2 de la cláusula octava supervisión y control "*Exigir el cumplimiento del contrato y de todas y cada una de sus estipulaciones*".
11. No se observa el informe final de supervisión y la certificación final de cumplimiento, de la contratación de la vigencia 2024, que permitan establecer el adecuado seguimiento al cumplimiento del contrato por parte del supervisor.
12. Para la vigencia 2024 se suscribió la *RESOLUCIÓN No. 501 de 2024 del 6 de diciembre de 2024, "Por medio del cual se reglamenta el Plan de Estímulos, Incentivos, Bienestar Social y Capacitación para la vigencia 2024 y su ejecución"*, firmado por el Subsecretario de Talento Humano (E), en la cual se describe y reglamenta el plan de bienestar y de capacitaciones.
13. La reglamentación del plan de bienestar y capacitación no fueron presentados ante el comité de Gestión y Desempeño, así mismo se observa que en el plan de bienestar y estímulos se describen ejes del plan, sin embargo, en el acto administrativo se describen componentes.
14. En el decreto 612 de 2018 se establecen 12 planes independientes, en este sentido el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Incentivos Institucionales, son planes independientes sin embargo la Resolución No. 501 de 2024 del 6 de diciembre de 2024 se describen como si fuera un solo plan.
15. Del plan de acción programado para la ejecución del Plan Anual de Estímulos e Incentivos y Bienestar Social vigencia 2025, no se ha cumplido con la ejecución de 5 actividades programadas con corte a 30 de abril.

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 23 de 26

RECOMENDACIONES

1. La contratación del Plan Anual de Estímulos e Incentivos y Bienestar Social se debe realizar oportunamente, de conformidad a la planificación inicial que se realiza, con el fin de que se puedan ejecutar todas las actividades establecidas.
2. Proyectar y aprobar oportunamente, el plan de acción del Plan Anual de Estímulos e Incentivos y Bienestar Social, en cumplimiento del numeral 6 del manual de funciones en relación a la supervisión que debe ejercer la Subsecretaria de Talento Humano *"Coordinar y ejecutar el plan anual de bienestar social de la entidad para verificar el cumplimiento de los parámetros y metas establecidas en el mismo"*.
3. La dependencia debe cumplir con los términos establecidos para la planificación y ejecución del plan de acción del Plan Anual de Estímulos e Incentivos y Bienestar Social, al igual que en la contratación, con el fin de que se cumplan y reporten, oportunamente las metas del plan de desarrollo, en aras de cumplir de los objetivos institucionales, planteados por la Administración Departamental.
4. Evidenciar por parte del contratista, el informe final de ejecución, conforme a lo dispuesto en las obligaciones generales del contratista *"17. Publicar a través de la plataforma transaccional SECOP II todos los informes emitidos durante la ejecución del contrato máximo de los tres (3) días siguientes a su expedición"* y a lo dispuesto en el parágrafo de la cláusula 7 forma de pago.
5. Por parte del contratista presentar y publicar de forma adecuada los listados de asistencia de cada evento, en los que se tenga en cuenta que cada listado debe ser único y no puede existir duplicidad.
6. Las actividades que se describan como ejecutadas en el informe del contratista, deben guardar relación con las que se presentan en el informe de supervisión, salvo que el mismo, manifieste que el contratista no cumplió a cabalidad con alguna de las obligaciones que estaban contempladas en el anexo contractual. Lo expuesto teniendo en cuenta que es deber del supervisor revisar y aprobar el informe de actividades de COMFAMILIAR de Nariño.
7. Anexar los soportes del campeonato mixto que se describe en el informe de actividades del contratista, y del que solo se evidencio el registro de una planilla en la dependencia.
8. Los informes de ejecución del contratista deben contener todos los soportes de las actividades que se desarrollaron de conformidad al anexo contractual, con el fin de evidenciar el cumplimiento del mismo.
9. Los soportes de ejecución relacionados con los eventos y/o actividades una vez se realizan los informes de ejecución y supervisión, deben radicarse en el Departamento Administrativo de Contratación, que es el lugar pertinente donde debe reposar la información completa que se expide en cumplimiento de los contratos.
10. El supervisor del contrato debe exigir el cumplimiento de todas las cláusulas del contrato, de acuerdo a lo dispuesto en el numeral 2 de la cláusula octava supervisión y control *"Exigir el cumplimiento del contrato y de todas y cada una de sus estipulaciones"*, para el caso en concreto implementar las

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 24 de 26

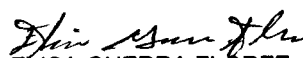
acciones pertinentes por parte de la dependencia a fin de que el contratista cumpla con las obligaciones que le asisten, entre esas la presentación oportuna del informe de actividades, donde se pueda evidencia el porcentaje de ejecución del contrato y por ende el cumplimiento del objeto contractual.

11. Por parte del supervisor se debe evidenciar el informe final de supervisión y la certificación final de cumplimiento, que permita verificar que se realizó el seguimiento al cabal cumplimiento del contrato, de conformidad al artículo 84 de la ley 1474 de 2011: *"Facultades y deberes de los supervisores y los interventores. La supervisión e interventoría contractual implica el seguimiento al ejercicio del cumplimiento obligacional por la entidad contratante sobre las obligaciones a cargo del contratista. Los interventores y supervisores están facultados para solicitar informes, aclaraciones y explicaciones sobre el desarrollo de la ejecución contractual, y serán responsables por mantener informada a la entidad contratante de los hechos o circunstancias que puedan constituir actos de corrupción tipificados como conductas punibles, o que puedan poner o pongan en riesgo el cumplimiento del contrato, o cuando tal incumplimiento se presente"*.
12. Para los próximos actos administrativos en el que reglamenten el plan de bienestar, en el considerando debe incluirse que estos planes fueron aprobados en sesión ordinaria del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
13. Los Planes Institucionales aprobados en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, deben tener total relación entre los actos administrativos que se suscriban.
14. Es importante tener en cuenta que el decreto 612 de 2018 establecen 12 planes independientes, en este sentido el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Incentivos Institucionales, son planes independientes sin embargo el nombre del acto administrativo los unifica, como si fuera un solo plan.
15. Se debe dar cabal cumplimiento a lo dispuesto en el plan de acción del Plan Anual de Estímulos e Incentivos y Bienestar Social vigencia 2025.

Responsable:


JESSICA BETANCOURT ERASO
 Contratista – OCIG

Vo. Bo.


ELISA GUERRA FLOREZ
 Jefe Oficina de Control Interno de Gestión (E)



San Juan de Pasto, 20 de agosto de 2025

OCIG- 401-2025

Doctora
Dolly Vargas Quiñones
Subsecretaria de Talento Humano

Asunto: Informe final de “Auditoria de Verificación al cumplimiento del plan de bienestar de funcionarios de la Gobernación de Nariño- vigencia 2024 a 30 de abril de 2025”.

Cordial saludo,

En atención al procedimiento de Auditoría Interna, establecido por la Oficina de Control Interno de Gestión, nos permitimos enviar el informe final del asunto y como resultado de la misma, deberán suscribir un Plan de Mejoramiento, el cual debe ser diligenciado y enviado al correo controlgestion@narino.gov.co dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, contados a partir del recibo del presente.

El plan de mejoramiento deberá estar firmado por el jefe de la dependencia y el líder del proceso auditado. El Plan de Mejoramiento quedará en firme una vez revisado y aprobado por el auditor y se realizará su seguimiento trimestralmente.

Finalmente, agradecemos la mejor disposición y colaboración de su equipo de trabajo durante el proceso de auditoría.

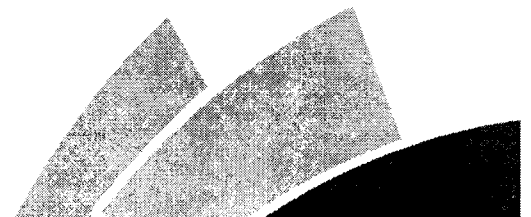
Gracias por su atención.


ELISA GUERRA FLOREZ

Jefe de la Oficina de Control Interno de Gestión (E)

Anexos: Informe Final de Auditoría
Formato de Plan de Mejoramiento

JESSICA BETANCOURT ERASO Proyecto: Jessica Betancourt Eraso	Reviso: Lorena España	Aprobó: Elisa Guerra Florez 
Contratista Oficina Control Interno de Gestión	Contratista Profesional Oficina Control Interno de Gestión	Jefe Oficina de control Interno de Gestión (E)





Gobernación de
NARIÑO

Control Interno
de Gestión

San Juan de Pasto, 20 de agosto de 2025

OCIG-402-2025

Doctor:

LUIS ALFONSO ESCOBAR JARAMILLO

Gobernador de Nariño

E. S. D.

Asunto: Informe final de "Auditoría de Verificación al cumplimiento del plan de bienestar de funcionarios de la Gobernación de Nariño- vigencia 2024 a 30 de abril de 2025".

Cordial saludo,

En atención al procedimiento de Auditoría Interna, establecido por la Oficina de Control Interno de Gestión, nos permitimos enviar el informe final de "Auditoría de Verificación al cumplimiento del plan de bienestar de funcionarios de la Gobernación de Nariño- vigencia 2024 a 30 de abril de 2025".

Atentamente,

ELISA GUERRA FLOREZ

Jefe de la Oficina de Control Interno de Gestión (E)

Anexos: Informe Final de Auditoría

	Revisó: Lorena España	Aprobó: Elisa Guerra Flórez
Proyecto: Jessica Betancourt Eraso		
Contratista	Contratista Profesional	Jefe Oficina de control Interno de
Oficina Control Interno de Gestión	Oficina Control Interno de Gestión	Gestión (E)

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO PLAN DE MEJORAMIENTO	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 1
		FECHA DE VERSIÓN: 02/05/2022
		PÁGINA: 1 DE 1

Nombre de la Auditoria o seguimiento:	Auditoria de verificación al cumplimiento del Plan de bienestar de los funcionarios de la Gobernación de Nariño-vigencia 2024 a 30 de abril de 2025	Fecha suscripción: 26 de agosto 2025
Procedo o dependencia Auditada	Vigencia 2024 a 30 de abril de 2025	

No	DESCRIPCION DE LA OBSERVACION Y/O RECOMENDACIÓN	ANALISIS DE CAUSAS	ACCIONES CORRECTIVAS O PREVENTIVA	UNIDAD DE MEDIDA DE LAS METAS (% / UND)	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACION	SOPORTE	FUNCIONARIOS RESPONSABLES DE LA ACCION DE MEJORA
1	El Plan Anual de Estimulos e Incentivos y Bienestar Social se debe realizar oportunamente de conformidad a la planificación inicial que se realiza, con el fin de que se puedan ejecutar todas las actividades establecidas.	Retraso en la elaboración y aprobación del plan anual.	Establecer cronograma institucional y aprobar el plan en el último trimestre del año anterior.	Unidad	sep-25	dic-25	Documento	Subsecretaria de Talento Humano - Equipo de Bienestar Social

2	Proyectar y aprobar oportunamente, el Plan de Acción del Plan de Estimulos e Incentivos Bienestar Social, en cumplimiento del numeral 6 del manual de funciones en relación a la supervisión que debe ejercer la Subsecretaría de Talento Humano "Coordinar y ejecutar el Plan anual de Bienestar Social de la entidad para verificar el cumplimiento de los parámetros y metas establecidas en el mismo.	Falta de coordinación entre planificación y aprobación.	Diseñar y aprobar el plan de acción al inicio de la vigencia, conforme a funciones de la Subsecretaría.	Unidad	sep-25	dic-25	Documento	Subsecretaría de Talento Humano - Equipo de Bienestar Social
3	La dependencia debe cumplir con los terminos establecidos para la planificación y ejecución del plan de acción del Plan Anual de estimulos e incentivos y Bienestar Social, al igual que en la contratación, con el fin de que se cumplan y reporten oportunamente las metas del Plan de Desarrollo , en aras de cumplir con los objetivos institucionales, planteados por la Administración Departamental.	Demoras en procesos contractuales y ejecución de actividades.	Sincronizar el plan de acción con el cronograma de contratación y fijar alertas de cumplimiento.	Unidad	sep-25	dic-25	Documento	Subsecretaría de Talento Humano - Equipo de Bienestar Social

4	Evidenciar por parte del Contratista, el informe final de ejecución, conforme a lo dispuesto en las obligaciones generales del contratista "17. Publicar a través de la plataforma transaccional SECOP II todos los informes emitidos durante la ejecución del contrato máximo de los tres (3) días siguientes a su expedición" y a lo dispuesto en el parágrafo de la cláusula 7 forma de pago.	No se publica oportunamente en la plataforma y Entrega del informe final de ejecución de manera extemporanea.	Exigir al Contratista, el informe final de ejecución, conforme a lo dispuesto en las obligaciones generales del contratista "17. Publicar a través de la plataforma transaccional SECOP II todos los informes emitidos durante la ejecución del contrato máximo de los tres (3) días siguientes a su expedición" y a lo dispuesto en el parágrafo de la cláusula 7 forma de pago.	Unidad	sep-25	dic-25	Documento	Subsecretaría de Talento Humano - Equipo de Bienestar Social
---	---	--	--	--------	--------	--------	-----------	--

5	Por parte del contratista presentar y publicar de forma adecuada los listados de asistencia de cada evento, en los que se tenga en cuenta que cada listado debe ser unico y no puede existir duplicidad.	Duplicidad o deficiencia en los registros de asistencia. Desorganización por parte del contratista al presentar y publicar los listados de asistencia	Diseñar formato único de asistencia y revisar que no se repita información, también exigir al contratista presentar y publicar de forma adecuada y organizada los listados de asistencia de cada evento, y que tenga en cuenta que cada listado debe ser unico y no puede existir duplicidad.	Unidad	sep-25	dic-25	Documento	Subsecretaria de Talento Humano - Equipo de Bienestar Social
6	La actividades que se describan como ejecutadas en el informe del contratista, deben guardar relación con las que se presentan en el informe de supervisión, salvo que el mismo, manifieste que el contratista no cumplió a cabalidad con alguna de las obligaciones que estaban contempladas en el anexo contractual. Lo expuesto teniendo en cuenta que es deber del supervisor revisar y aprobar el informe de actividades de COMFAMILIAR de Nariño.	Falta de verificación entre actividades reportadas y supervisadas. Incumplimiento por parte del contratista COMFAMILIAR de Nariño, en la ejecución de algunas actividades contempladas en el Plan.	Implementar revisión cruzada entre informes del contratista y del supervisor antes de aprobación, y por parte del supervisor revisar y aprobar el informe de actividades, con el fin de que los informes que se presenten guarden relación .	Unidad	sep-25	dic-25	Documento	Subsecretaria de Talento Humano - Equipo de Bienestar Social

7	Anexar los soportes del campeonato mixto que se describe en el informe de actividades del contratista, y del que solo se evidencio el registro de una planilla en la dependencia.	Escaso registro fotografico por parte del contratista	Solicitar al contratista soportes completos (fotografias, actas, registros) antes de aprobar informes que evidencien la realización de la actividad.	Unidad	sep-25	dic-25	Documento	Subsecretaria de Talento Humano - Equipo de Bienestar Social
8	Los informes de supervisión del contratista deben contener todos los soportes de las actividades que se desarrollaron de conformidad al anexo contractual, con el fin de evidenciar el cumplimiento del mismo.	Supervisión documental insuficiente por escaso registro fotografico por parte del contratista.	Incluir check list obligatorio de soportes anexos en cada informe de supervisión. Por parte del supervisor, solicitar se adjunten mas soportes de las actividades que se desarrollaron de conformidad al anexo contractual, con el fin de evidenciar el cumplimiento del mismo.	Unidad	sep-25	dic-25	Documento	Subsecretaria de Talento Humano - Equipo de Bienestar Social

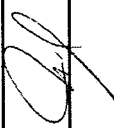
9	Los soportes de ejecución relacionados con los eventos y/o actividades una vez se realizan os informes de ejecución y de supervisión, deben radicarse en el Departamento Administrativo de Contratación, que es el lugar pertinente donde debe reposar la información completa que se expide en cumplimiento de los contratos.	Soportes no radicados en la dependencia, como también tardanza en la entrega de informe de ejecución por parte del contratista al Supervisor.	Establecer procedimiento interno de entrega y radicación documental en el Departamento Administrativo de Contratación, la información completa como evidencia del cumplimiento de los contratos.	Unidad	sep-25	dic-25	Documento	Subsecretaría de Talento Humano - Equipo de Bienestar Social
10	El supervisor del contrato debe exigir el cumplimiento de todas las cláusulas del contrato, de acuerdo a lo dispuesto en el numeral 2 de la cláusula octava supervisión y control "Exigir el cumplimiento del contrato y de todas y cada una de sus estipulaciones" para el caso en concreto implementar las acciones pertinentes por parte de la dependencia a fin de que el contratista cumpla con las obligaciones que le asisten, entre esas la presentación oportuna del informe de actividades, donde se pueda evidenciar el porcentaje de ejecución del contrato y por ende el cumplimiento del objeto contractual.	Debilidad en control y exigencia al contratista. Incumplimiento por parte del contratista de las obligaciones que le asisten, entre esas la presentación oportuna del informe de actividades ejecutadas.	Realizar actas de seguimiento donde se deje constancia de incumplimientos y requerimientos. Por parte del Supervisor, exigir la presentación oportuna del informe de actividades, donde se pueda evidenciar el porcentaje de ejecución del contrato y por ende el cumplimiento del objeto contractual.	Unidad	sep-25	dic-25	Documento	Subsecretaría de Talento Humano - Equipo de Bienestar Social

11	Por parte del supervisor se debe evidenciar el informe final de supervisión y la certificación final de cumplimiento, que permita verificar que se realizó el seguimiento al cabal cumplimiento del contrato, de conformidad al artículo 84 de la ley 1474 de 2021: "Facultades y deberes de los supervisores y lo interventores. La supervisión e interventoría contractual implica el seguimiento al ejercicio del cumplimiento obligatorio por la entidad contratante sobre las obligaciones a cargo del contratista. Los interventores y supervisores están facultados para solicitar informes, aclaraciones y explicaciones sobre el desarrollo de la ejecución contractual, y serán responsables por mantener informada a la entidad contratante de los hechos o circunstancias que puedan constituir actos de corrupción tipificados como conductas punibles, o que puedan poner o pongan en riesgo el cumplimiento del contrato, o cuando tal incumplimiento se presente"	Ausencia de informe de actividades final y certificación final de cumplimiento del supervisor. Por la demora en la presentación de informes por parte del contratista	Por parte del supervisor evidenciar el informe final de supervisión y la certificación final de cumplimiento, lo cual que permite verificar que se realizó el seguimiento al cabal cumplimiento del contrato.	Unidad	sep-25	dic-25	Documento	Subsecretaría de Talento Humano - Equipo de Bienestar Social
----	--	--	--	--------	--------	--------	-----------	--

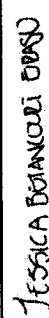
12	Para los próximos actos administrativos en el que reglamenten el plan de bienestar, en el considerando debe incluirse que estos planes fueron aprobados en sesión ordinaria del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	No se evidencia en los considerandos de el acto administrativo que reglamenta el plan la aprobación del plan anual de Bienestar Social por Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Incluir en próximos actos administrativos que reglamenten el plan de bienestar, que estos planes fueron aprobados en sesión ordinaria del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Unidad	sep-25	dic-25	Documento	Subsecretaría de Talento Humano - Equipo de Bienestar Social
13	Los Planes aprobados en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, deben tener total relación entre los actos administrativos que se suscriban.	Desarticulación entre lo aprobado y lo emitido en actos. No se presenta la proyección de acto administrativo del plan de Bienestar Social al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Presentar la proyección de acto administrativo del plan de Bienestar Social al Comité Institucional de Gestión y Desempeño para solicitar recomendaciones. Revisar y validar que los actos administrativos coincidan con lo aprobado en comité.	Unidad	sep-25	dic-25	Documento	Subsecretaría de Talento Humano - Equipo de Bienestar Social

14	Es importante tener en cuenta que el Decreto 612 de 2018 establecen 12 planes independientes, en este sentido el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Incentivos Institucionales, son planes independientes, sin embargo el nombre del actoa administrativo los unifica, como si fuera un solo plan.	Se unifican indebidamente los planes en un solo acto administrativo.	Emitir actos administrativos separados para cada plan según normativa vigente.	Unidad	sep-25	dic-25	Documento	Subsecretaría de Talento Humano - Equipo de Bienestar Social
15	Se debe dar cabal cumplimiento a lo dispuesto en el plan de acción del Plan Anual de Estímulos e Incentivos y Bienestar Social vigencia 2025.	Incumplimiento o retrasos en actividades programadas en el plan de acción de la vigencia 2024.	Cumplimiento del Plan Anual de Estímulos e Incentivos y Bienestar Social vigencia 2025 y realizar seguimiento mensual al avance de cada actividad del plan 2025.	Unidad	sep-25	dic-25	Documento	Subsecretaría de Talento Humano - Equipo de Bienestar Social

Nombre del Jefe de Dependencia (E)
CARLOS MELO RODRIGUEZ

Firma 

Nombre del Responsable del Seguimiento:
JESSICA SALOME BETANCOURT

Firma 

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO SEGUIMIENTO A PLANES DE MEJORAMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTION	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 1 de 1

PLAN DE MEJORAMIENTO: AUDITORIA DE VERIFICACIÓN AL CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE BIENESTAR DE LOS FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACIÓN DE NARIÑO-VIGENCIA 2024 A 30 DE ABRIL DE 2025								
OCIG		CDN		CGN		OTROS		Cual
DEPENDENCIA RESPONSABLE:				SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO				
RESPONSABLE O LIDER DE PROCESO:				DOLLY JOHANY VARGAS QUIÑONES				
FECHA DE SUSCRIPCION:				26/08/2025				
FECHA DE EVALUACION:				19/12/2025				
DESCRIPCIÓN DE LA EVALUACIÓN								
No.	OBSERVACION							% CUMPLIMIENTO
1	En cumplimiento de las funciones asignadas a la Oficina de Control Interno de Gestión y de conformidad con el procedimiento de “Suscripción y Seguimiento a Planes de Mejoramiento Internos”, se solicitó a la Subsecretaria De Talento Humano, mediante correo electrónico de fecha 10 de diciembre de 2025, allegar las evidencias de los avances que soporten las acciones implementadas; no obstante, dicha documentación no fue allegada dentro del término requerido.							0%
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE CONTROL INTERNO								
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN:							0%	
ESTADO PLAN DE MEJORAMIENTO								
ABIERTO			x			CERRADO		


María Fernanda Córdoba Arturo
 Responsables del Seguimiento
 Contratista OCIG

Reviso:

Lorena España
 Contratista OCIG