
 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORIA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 1 de 7

INFORME PRELIMINAR DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD DE LA GOBERNACIÓN DE NARIÑO.	
Verificación y/o seguimiento:	Informe de seguimiento al cumplimiento de la Política de Integridad de la Gobernación de Nariño.
Fecha de informe	11/11/2025
Objetivo:	Seguimiento a la implementación, apropiación y cumplimiento de la Política de Integridad, verificando que sus principios, valores y comportamientos esperados orienten efectivamente la gestión institucional y la actuación de los servidores públicos. Determinar si existen mecanismos adecuados para la promoción de la integridad, la prevención de conflictos de interés, la identificación de riesgos de corrupción y el fortalecimiento de la cultura ética y de transparencia en el ejercicio de la función pública.
Alcance:	El informe comprende la revisión de los procesos, programas y estrategias mediante los cuales la entidad implementa la Política de Integridad, incluyendo: La articulación de la política con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), los Programas de Transparencia y Ética Pública, y el Mapa de Riesgos de Corrupción. El seguimiento a compromisos, acciones de mejora y resultados obtenidos en materia de integridad institucional.
Proceso y dependencia:	Subsecretaría de Talento Humano – Secretaría General, Gobernación de Nariño.
Metodología:	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de normatividad vigente y aplicable • Solicitud de información • Análisis de información
Marco legal o criterios:	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 87 de 1993, por la cual se establece normas para el ejercicio del Control Interno en las Entidades y organismos del Estado. • Ley 1474 de 2011 – Estatuto Anticorrupción. • Ley 1778 de 2016 Dicta normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción. • Ley 2195 de 2022 – Por la cual se dictan disposiciones para el fortalecimiento de la transparencia, la prevención y la lucha contra la corrupción. • Decreto 1499 de 2017 – Por el cual se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). • Política de Integridad del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). • Código de Integridad del Servidor Público Colombiano.

1. ANTECEDENTES

La Oficina de Control Interno de Gestión, en cumplimiento de las funciones y competencias establecidas en la Ley 87 de 1993, y con el propósito de contribuir al mejoramiento continuo de los procesos operativos de la Entidad, realiza el presente Informe de Seguimiento al Cumplimiento de la Política de Integridad de la Gobernación de Nariño.

En cumplimiento de la Política de Integridad establecida en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, regulada por el Decreto 1083 de 2015, Decreto único del Sector de Función Pública, modificado por el Decreto 1499 de 2017 y en atención al rol de evaluación y seguimiento definido en el Decreto 1499 de 2017, la Oficina de Control Interno de Gestión realiza el presente seguimiento

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORIA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 2 de 7

con el propósito de verificar el nivel de avance y cumplimiento de las acciones contempladas en el Código de Integridad de la entidad.

Cabe destacar que el Código de Integridad constituye el eje fundamental de la Política de Integridad del MIPG y se articula directamente con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano. Su finalidad es fortalecer el liderazgo institucional y el desarrollo del talento humano, sustentándose en los principios de integridad y legalidad como motores esenciales para alcanzar resultados efectivos en la gestión pública.

Resulta fundamental que los valores del Código de Integridad se reflejen en el comportamiento diario de todos sus servidores públicos, sin distinción de cargo o ubicación. Lo que busca es fomentar las buenas prácticas en el ejercicio de la función pública, promoviendo la ética, la transparencia y la coherencia institucional, en concordancia con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

2. DESARROLLO

Mediante oficio OCIG-513-2025 del 21 de octubre del 2025, enviado mediante correo electrónico, se comunicó a la Subsecretaría de Talento Humano el inicio del informe de seguimiento al cumplimiento de la Política de Integridad de la Gobernación de Nariño.

El día 22 de octubre del 2025, mediante correo electrónico se solicitó información, para llevar a cabo el informe de Política de Integridad de la Gobernación de Nariño.


El día 29 de octubre de 2025, la Subsecretaría de Talento Humano remitió mediante correo electrónico, la información solicitada sobre el estado y avance de la Política de Integridad de la Gobernación de Nariño, del cual se evidencia el siguiente resultado:

3. RESULTADO DEL INFORME

Mediante el Decreto No. 718 de 2022, la Gobernación de Nariño adoptó el Código de Integridad. Este acto se enmarca en lo dispuesto por la Ley 2016 del 27 de febrero de 2020, mediante la cual se implementó el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Dicha norma establece que todas las entidades podrán complementarlo de manera autónoma, siempre que se respeten los valores contenidos en el mismo.

El 14 de mayo de 2025 se expidió el Decreto No. 147, mediante el cual se actualizó el Código de Integridad de la Gobernación de Nariño, con el propósito de armonizar e incorporar a los cinco valores (**Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia**) el de la **Paz**. Fortaleciendo la cultura ética, el compromiso con la transparencia y la coherencia con el Plan de Desarrollo Departamental 2024–2027 "Nariño Región País para el Mundo", que promueve el Pacto Territorial para la Vida y la Paz.

Se evidenció la socialización del Código de Integridad, así como también de los valores a través de diferentes medios, entre ellos el envío de información por correo electrónico, la realización de jornadas presenciales dirigidas a diversas dependencias de la Gobernación de Nariño y la difusión de material audiovisual.

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORIA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 3 de 7

No se evidenció la conformación del Grupo de Gestores de Integridad o del gestor de integridad encargado de liderar actividades y procesos asociados a la política de integridad, se debe tener en cuenta que el Grupo de Gestores, no contempla la posibilidad de inclusión de contratistas, si no que se debe de contar con un grupo conformado únicamente por servidores públicos.

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), estableció lineamientos para fortalecer la integridad en el servicio público, reiterando la obligatoriedad de implementar el Código de Integridad y dispone que, a más tardar el 1 de octubre de 2025, todas las entidades deben designar un gestor de integridad, tal como lo establece la circular No-100-004-2025.

En el Plan de Acción para la Implementación de las Políticas de Gestión y Desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, se contempla la estrategia de Política de integridad, la cual no cuenta con un porcentaje de avance. No obstante, con base en las evidencias y soportes presentados ante la OCIG, se procederá a evaluar los resultados obtenidos.

ACTIVIDADES DE GESTIÓN	ACTIVIDAD (ES) DE IMPLEMENTACIÓN ¿COMO? O ALTERNATIVA (S) DE MEJORA	PRODUCTO / META	PLAZO DE REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES		SOPORTE DE IMPLEMENTACIÓN	(%) AVANCES
			FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN		
A) Gestión de la Política de integridad	1- Realizar revisión de los resultados FURAG 2023 con el fin de establecer acciones de mejora 2- Definir cronograma de sesiones de trabajo para implementación de las acciones de mejora para la política de integridad 3- Realizar cartilla donde se explique de manera didáctica la aplicación de la política de integridad	1 informe del seguimiento e la política de integridad socializado en CIGD	19/05/2024	30/11/2025	1-Realizada 2- No se evidencia cronograma para la implementación de las acciones de mejora 3-No se evidencia cartilla de la Política de Integridad	30%
B) Apropiación de valores del código de integridad del servicio público Colombiano	1- Actualización y aprobación del Código de Integridad 2- Socializar Código de Integridad 3- Incluir capacitación de Integridad en el PIC 4-Difusion y Sensibilización del código de integridad. 5- Evaluación a funcionarios sobre el nivel de apropiación de valores.	Código de integridad actualizado y socializado Informe de seguimiento percepción código de integridad	19/05/2024	30/11/2025	1-Realizada 2-Realizada 3-Realizada 4-Realizada 5-No se evidencia evaluación de apropiación de valores	80%
C) Gestión del conflicto de intereses de la Entidad	1- Actualizar el procedimiento interno sobre el manejo de Conflicto de Intereses 2- Socialización, seguimiento y control del conflicto de intereses.	Procedimiento de política de conflictos de intereses publicado y socializado	19/05/2024	30/11/2025	1-Realizada 2-No se evidencia	50%


D) Registro de información en el aplicativo por la integridad	1- Socializar con servidores públicos y contratistas obligados a registrar información en el aplicativo por la integridad en coordinación con el DAC	1 informe de la situación actual del aplicativo por la integridad	19/05/2024	30/11/2025	1-No se evidencia	0%
F) Seguimiento a la integridad pública	1- Documentar el procedimiento para el procesamiento de las denuncias recibidas (internas y externas). 2- Aprobación del procedimiento 3- Difusión del procedimiento entre servidores, contratistas, ciudadanía y grupos de valor 4- Documentar el procedimiento para buenas prácticas y lecciones aprendidas sobre integridad pública	1 procedimiento para el canal interno y externo de denuncia aprobado y socializado. 1 procedimiento para para buenas prácticas y lecciones aprendidas sobre integridad pública	19/05/2024	30/11/2025	No se evidencia	0%
G) Seguimiento a comité de convivencia laboral	1- Realizar seguimiento al comité de convivencia laboral en articulación con la subsecretaría de talento humano (SG-SST) 2- solicitar al comité de convivencia laboral casos conocidos, determinando cuales fueron cerrados y cuáles están activos.	1 informe de seguimiento al comité de convivencia	19/05/2024	30/nov/2025	No se evidencia	0%

A). Gestión de la Política de Integridad: Se evidencia la elaboración del INFORME DE GESTIÓN Y SEGUIMIENTO A LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD, pero no existen soportes del cronograma de trabajo para la implementación de acciones de mejora, ni de la cartilla didáctica de la Política de Integridad. Esto refleja un avance inicial, centrado en la revisión de resultados, pero sin evidencias de implementación de mejoras.

B) Apropiación de valores del código de Integridad del servicio público Colombiano: Es la actividad con mayor avance, se realizó la actualización, socialización y capacitación del Código de Integridad. No obstante, falta aplicar la evaluación de apropiación de valores en los servidores, lo cual impide medir el impacto real de la estrategia.

C) Gestión del conflicto de intereses de la Entidad: Se actualizó el procedimiento interno sobre el manejo de Conflicto de Intereses, pero no hay evidencia de socialización ni tampoco seguimiento. Esto sugiere que se ha avanzado en la formalización documental, pero aún no garantiza la aplicación práctica del procedimiento entre servidores.

la Ley 2013 del 30 de diciembre de 2019 "Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes,

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	FORMATO DE INFORME AUDITORIA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 01-04-22
		PÁGINA: 5 de 7

renta y el registro de los conflictos de interés” se hace obligatoria para servidores públicos y contratistas la “(...) publicación y divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios (...)” y esta deberá ser actualizada de forma anual mientras subsista la calidad de funcionario o cada vez que se realice posesión o retiro del cargo.

Continuando con la norma, también se especifica que “(...) La copia de la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios se deberá actualizar dentro del mes siguiente a la presentación de la última declaración del año gravable ante la DIAN (...)”; dicha información deberá ser publicada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP).

No se evidenció publicación de la información.

D) Registro de información en el aplicativo por la integridad: No se evidencia ejecución ni reporte del informe sobre la situación del aplicativo, lo que muestra ausencia de articulación entre las áreas responsables. Esta omisión afecta la trazabilidad de la gestión ética y de transparencia institucional.

F) Seguimiento a la integridad pública: No existen soportes de procedimientos de denuncias internas o externas, ni de buenas prácticas o lecciones aprendidas, lo que refleja una debilidad crítica en la consolidación de mecanismos para la prevención y detección de conductas contrarias a la integridad.

G) Seguimiento a comité de convivencia laboral: No hay evidencias del seguimiento al Comité de Convivencia ni de los informes sobre casos activos o cerrados. Esto limita la gestión preventiva frente a conflictos interpersonales y clima organizacional.

El análisis integral muestra un promedio de avance global del 27 % en la implementación de la Política de Integridad 2025. Los resultados evidencian que, si bien se ha logrado difundir el Código de integridad existente realizado acciones relevantes en difusión y actualización, aún se presentan brechas significativas en:

- Monitoreo y evaluación del comportamiento ético (no se aplicó encuesta de apropiación).
- Formalización de mecanismos para denuncias internas y externas.
- Socialización de procedimientos sobre conflicto de intereses.
- Seguimiento para buenas prácticas y lecciones aprendidas sobre integridad pública

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, estos resultados indican un nivel bajo en la implementación de la Política de Integridad. Por lo que se debe fortalecer el componente de seguimiento, medición y control para garantizar que los valores éticos se traduzcan en prácticas reales y sostenibles dentro de la gestión pública.

De acuerdo con los resultados MIPG Resultado Desempeño Institucional vigencia 2024, política de integridad

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiOWYwM2U3N2MtMDY2MC00YTVjLWE1OGU0tNjQ4ZjYyNDIxYTIlliwidCI6IjU1MDNhYWMyLTdhMTU0tNDZhZi1iNTlwLTJhNjc1YWQxZGYxNiIsImMiOiR9>

La Gobernación de Nariño obtuvo un puntaje de 49,1 en la Política de Integridad (POL02), frente a un promedio de 73,3 del grupo par de entidades del mismo nivel territorial. Este resultado refleja la necesidad de fortalecer las acciones orientadas al fomento de la ética pública y la apropiación de los valores institucionales definidos en el Código de Integridad, en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Se observa la importancia de reforzar la articulación entre la Subsecretaría de Talento Humano y las dependencias operativas a fin de asegurar el seguimiento, evaluación y sostenibilidad de las estrategias relacionadas con la integridad pública.

En este sentido, se recomienda continuar con la divulgación periódica del Código de Integridad, integrar su aplicación en los procesos de inducción y reinducción del personal, establecer mecanismos de evaluación del comportamiento ético, y promover el reconocimiento de buenas prácticas institucionales que evidencien coherencia entre los valores declarados y las actuaciones de los servidores públicos.


El fortalecimiento de esta política contribuirá a consolidar una gestión pública transparente, coherente y orientada al servicio, garantizando que la Gobernación de Nariño avance hacia niveles superiores de desempeño en materia de integridad y confianza ciudadana.

4. CONCLUSIONES

1. La Gobernación de Nariño presenta un avance global aproximado del 27 % en la implementación de la Política de Integridad, evidenciando cumplimiento parcial de las metas establecidas en el Plan de Acción MIPG 2025. Aunque se ha actualizado y socializado el Código de Integridad, persisten debilidades en la ejecución de acciones de mejora y en la documentación de evidencias.
2. No se evidenció la designación formal del Gestor de Integridad ni la conformación del grupo responsable de liderar la estrategia, incumpliendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, lo que afecta la articulación, liderazgo y continuidad de las acciones.
3. No se cuenta con procedimientos aprobados para la recepción y trámite de denuncias internas o externas, ni con herramientas para sistematizar buenas prácticas o lecciones aprendidas en materia de integridad pública, lo cual debilita la gestión preventiva ante posibles vulneraciones éticas.
4. Si bien se actualizó el procedimiento sobre conflicto de intereses, no se evidenció su socialización ni el seguimiento a la publicación de declaraciones de bienes y rentas, incumpliendo lo dispuesto en la Ley 2013 de 2019 sobre transparencia y publicidad de la información.

5. RECOMENDACIONES

1. Cumplir con lo establecido por el DAFP designando un Gestor o Grupo de Gestores de Integridad conformado exclusivamente por servidores públicos, con funciones claras de liderazgo, seguimiento y articulación de la política.
2. Implementar instrumentos de evaluación periódica sobre la apropiación de los valores institucionales, incluyendo encuestas de percepción y análisis de comportamiento ético, con el fin de medir el impacto real de las estrategias de integridad.
3. Diseñar, aprobar y socializar los procedimientos para la recepción y trámite de denuncias internas y externas relacionadas con integridad pública, así como para el registro y difusión de buenas prácticas institucionales.

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

4. Asegurar que los servidores públicos y contratistas actualicen y publiquen oportunamente la información requerida en el SIGEP, en cumplimiento de la Ley 2013 de 2019, fortaleciendo la transparencia y rendición de cuentas.

Responsable del seguimiento

Reviso


MARIA FERNANDA CÓRDOBA
 Contratista - OCIG


LORENA ESPAÑA
 Contratista - OCIG

VoBo


TANNIA CHAVES CAICEDO
 Jefe Oficina Control Interno de Gestión