Oficina Principal/Regional: Proceso y/o Grupo y/o Área a auditar:	**Auditoria de Gestión Bienestar, Dirección Administrativa, Grupo de Talento Humano**	
Tipo de Informe	**Preliminar 04/04/2025**	**Final Auditoria No. 03 / 13/05/2025**
Nombre y Cargo de los Auditados:	**NOMBRE**	**CARGO**
	Sandra Liliana Vargas Arias	Directora Administrativa Y Talento Humano
	Rosa Yamile Santamaria Puerto	Coordinadora Grupo De Administración Y Desarrollo Del Talento Humano
	Sandra Inés Vargas	Profesional Defensa-Bienestar
	Katerin Sotelo Lugo	Auxiliar Apoyo De Seguridad Y Defensa
	Elizabeth Lara Molina	Profesional de Defensa DATH
Nombre del Equipo auditor:	**NOMBRE**	**ROL**
	Alejandro Murillo Devia	Auditor Líder
	Karen Ginnet Guzman Romero	Auditor
	Neil Aldrin Devia Acosta	Auditor
Objetivo auditoría:	Realizar la verificación del cumplimiento del Programa de Bienestar 2024, de acuerdo con lo establecido en el Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026 de la Función Pública, el documento denominado "Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida" que hace parte integral de la Ley 2294 de 2023, en la Ley 909 de 2004, la Ley 2294 de 2023, el Decreto-ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, así como las Políticas de Operación, la Gestión y Administración del Riesgo, y demás normatividad aplicable	
Riesgos de la auditoria:	De acuerdo a las normas internacionales de auditoria aceptadas que hacen referencia a la revisión por muestreo aleatorio, se tiene asociada la incertidumbre por la no verificación de la totalidad de soportes y/o documentación en el proceso auditor	

Alcance auditoría:	Verificar el cumplimiento del Programa de Bienestar 2024, de acuerdo con lo establecido en el Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026 de la Función Pública, el documento denominado "Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida" que hace parte integral de la Ley 2294 de 2023, en la Ley 909 de 2004, la Ley 2294 de 2023, el Decreto-ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, así como las Políticas de Operación, la Gestión y Administración del Riesgo, y demás normatividad aplicable; en la Oficina Principal y muestreo en Regionales

Desarrollo Auditoria

La Oficina de Control Interno, en el marco del Programa Anual de Auditorías 2025, aprobado por el Comité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno de la Agencia de Logística de las Fuerzas Militares, realiza la Auditoria de Gestión al Programa Bienestar, en la Dirección Administrativa, Grupo de Talento Humano.

Mediante memorando No.2025100200047433, del 04 de marzo de 2025, se citó a la Señora Directora Administrativa y de Talento Humano, administradora de Empresas Sandra Liliana Vargas Arias, y la Señora Coordinadora del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano a la reunión de apertura, que se realizó el 05 de marzo de 2025, en la Oficina de la Dirección Administrativa y de Talento Humano.

En la reunión de apertura, se realizó la presentación del Plan de Auditoria y se solicitó, de manera formal, el nombramiento de un enlace por parte de los auditados para tramitar ante la Oficina de Tecnología de la Información y las Telecomunicaciones el acceso a la carpeta creada por la Oficina de Control Interno para el cargue de la primera solicitud de información de la auditoria.

Con el Memorando No.2025100200047473, del 05 de marzo de 2025, se realizó la primera solicitud de información a la DATH, relacionada con la auditoria, con fecha máxima de entrega de 11 de marzo de 2025. Solicitud respondida por la DATH mediante el memorando No. 2025110100053383 del 10 de marzo de 2025.

A través del Memorando No.2025100200051743, del 05 de marzo de 2025, se realizó segunda solicitud de información a la DATH, relacionada con la

auditoria, con fecha máxima de entrega de 14 de marzo de 2025. Solicitud respondida por la DATH mediante el memorando No.2025110100057733 del 14 de marzo de 2025.

Mediante correo del 23 de marzo de 2025, dirigido a Señora Adm. Rosa Yamile Santamaria Puerto, Coordinadora del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano, se realizó la solicitud de las actas de la Comisión de Personal del año 2023 – 2024 y 2025. De lo cual se informó a la Oficina de Control Interno por correo del 31 de marzo de 2025, en relación con el cargue de las actas en la carpeta compartida de la auditoria fue recibida el 31 de marzo de 2025.

Mediante memorando No.2025100200070763 del 27 de marzo de 2025, se informó la modificación de las fechas de entrega del informe preliminar.

El 22 de abril de 2025, fueron recibidas las respuestas a las observaciones del informe preliminar de parte del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano de la DATH, a través del memorando No.2025110110090883 ALDAT-1101, y de la Subdirección General de Contratación a través del memorando No.2025130000083593, excepto a las observaciones 5 y 7, por incapacidad medica del funcionario que fungió como supervisor del contrato, solicitando en la respuesta ampliar el plazo de respuesta de estas dos observaciones hasta el 30 de abril de 2025.

En mesa de trabajo, el día 24 de abril de 2025, entre la Secretaria General, la Dirección Administrativa y de Talento Humano y la coordinación de la Oficina de Control Interno, se acordó como fecha máxima de respuesta a estas dos observaciones, el día 28 de abril de 2025, antes de 12 m, con el fin de asegurar la revisión de las respuestas al preliminar y la entrega del informe final, dentro de los tiempos establecidos.

ASPECTOS POSITIVOS DESTACADOS EN EL EJERCICIO DE AUDITORIA

- Disposición en el suministro de la información durante la prueba de recorrido, que permitió al equipo auditor, ahondar en cada una de las actividades del proceso auditado.
- Atención de las observaciones planteadas por el equipo auditor, durante las etapas de entrega de información, generando documentos de alcance para el suministro de información completa y oportuna.

- La disposición del auditado, durante el proceso auditor para aclarar las dudas respecto del proceso y de la documentación entregada.

Con base en las respuestas suministradas a las observaciones generadas en el informe preliminar de Auditoria, el equipo auditor presenta el respectivo análisis a las mismas, así:

ANÁLISIS DE RESPUESTAS A INFORME PRELIMINAR

Aplicación Procedimiento Auditorías Internas

Cod.Gse-PR-02 Versión 07

Observación No. 1: Participación de las dependencias

No se evidencia el cumplimiento la participación de todas las dependencias, en la elaboración de Plan de Bienestar y Estímulos 2024, de acuerdo con lo establecido en el memorando de solicitud de necesidades emitido por la Secretaría General de la Entidad y Procedimiento del Plan de Bienestar y Estímulos GTH-PR-02 Versión 01, Punto 2 de Descripción del Procedimiento.

Respuesta del Área:

La aseveración de "(…) No se evidencia el cumplimiento la participación de todas las dependencias en la elaboración de Plan de Bienestar y Estímulos 2024 (…)"; no es cierta dado que la entidad dentro del ciclo de planeación PHVA; adelanto(sic) divulgación, envió mediante memorando el plazo para presentar las necesidades de bienestar; actividad que demando(sic) el análisis de la información, la priorización de necesidades, a consolidación del plan y su presentación ante las comisiones de personal previo a la aprobación del plan; actividad que da cuenta de un ejercicio de la planeación que ocupa desde el mes de octubre a diciembre el año 2023 para este caso. Si bien el cierto en la actualidad encontramos debilidad cultural para dar respuesta a los requerimientos de este plan de vital importancia para el talento humano; desde la llegada al proceso de este equipo de trabajo se ha enfatizado en la construcción de herramientas para tener datos históricos que sirvan como insumo en el análisis de datos, insumo de la construcción de los planes; mostrando en dos periodos 2023 y lo corrido de 2024 evoluciones hacían el camino de la mejora continua.

Es importante resaltar que para la consolidación de los planes de bienestar se debe allanar al menos tres etapas:

- *Evaluación y diagnóstico de necesidades: incluye la sensibilización del plan y el diagnóstico de las necesidades*
- *Diseño y formulación: Incluye la priorización de las necesidades enmarcada en el presupuesto con el cual cuenta la entidad, la consolidación del plan y su aprobación*
- *Seguimiento y evaluación: corresponde a las actividades propias de la implementación y finalización del plan de bienestar y estímulos.*

En atención al procedimiento establecido y según lo evidenciado por Control Interno, esta dirección procedió a remitir memorando a cada una de las direcciones de la entidad con el fin de recabar la participación de sus respectivas áreas en la elaboración de las necesidades del Plan de Bienestar e Incentivos.

Si bien es cierto que la solicitud de participación se extendió a todas las áreas, es importante precisar que no existe una disposición que establezca dicha colaboración como una labor de obligatoriedad. Cabe resaltar que de conformidad con la Ley 734 de 2002, En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias ***participar en todos los programas de bienestar social****, que establezca el Estado; tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte entro otros, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente. En tal sentido se trata de una* ***actividad concebida como un derecho a la participación y no es de carácter coercitivo****, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano.*

No obstante, lo anterior, se constata la recepción y el valioso aporte de información por parte de diversas áreas de la entidad. Esta información fue utilizada como insumo fundamental en el proceso de conformación del mencionado plan, asegurando que las necesidades identificadas fueran consideradas de manera integral.

En este proceso de elaboración, se tuvieron en cuenta los Diagnóstico del bienestar de las servidoras y los servidores públicos en Colombia basados entre otros en la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – Departamental (EDI–EDID), documento macro de obligatorio cumplimiento que determina los ejes definidos por Función Pública, garantizando la alineación del Plan de Bienestar e Incentivos con las

directrices y políticas nacionales en la materia, consagrados en el plan nacional de bienestar 2023-2026.

Por lo expuesto, esta dirección certifica el cumplimiento de lo establecido para el desarrollo de esta actividad y la consecución del Plan de Bienestar e Incentivos; pues en todo caso, los responsables de Plan de Bienestar y Estímulos 2024, si dieron participación a las diferentes dependencias en la elaboración del plan de bienestar y estímulos.

Por lo anteriormente no se acepta la observación y se solicita reconsiderar, de acuerdo con las evidencias aportadas (en el memorando de solicitud de necesidades emitido por la Secretaría General de la Entidad y Procedimiento del Plan de Bienestar y Estímulos GTH-PR-02 Versión 01, Punto 2 de Descripción del Procedimiento.)

Análisis Oficina de Control Interno:

Aunque en la respuesta dado por el proceso auditado no se evidencian soportes que demuestren la recepción de las necesidades de todas las áreas y/o de la gestión en la solicitud de la información no recibida por las mismas, definidos en Procedimiento Plan de Bienestar y Estímulos Código: GTH-PR-02, Versión 1; e igualmente tampoco se evidencia el rastreo de los listados de asistencia que el memorando de Secretaria General estableció para la elaboración del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos 2024, **se levanta la observación** teniendo en cuenta que la versión 2 del procedimiento ya no contempla que se realice la recepción de las necesidades de todas las áreas, así como tampoco la nueva solicitud en caso que no haberse recibido.

Se adiciona una recomendación en la parte final del presente informe, en relación con la inclusión entre los compromisos de los Directores Regionales y Jefes de Área, de asegurar la participación y la respuesta oportuna a las solicitudes de las necesidades de bienestar y capacitación de sus áreas y equipos de trabajo.

Observación No. 2: Evidencias de la ejecución de actividades

Se observa la carencia de soportes que permitan sustentar de forma adecuada, coherente y precisa, la ejecución de las siguientes actividades:

Figura del Año Of. Principal, Regionales y Capacitación en Artes y Artesanías, - Jornadas de fortalecimiento institucional, Promoción, difusión y conocimiento "Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia, Promoción de programas de vivienda, Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad, Identificación y vocación por el servicio público, Actividades de voluntariado, Acompañamiento e implementación para el mantenimiento de la salud mental, Taller del cambio organizacional, Campañas para prevenir el sedentarismo, Acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias, Creación de ecosistemas digitales, Caminatas ecológicas, Campañas pedagógicas fomentando… vocación por el servicio público, Actividades de team building, incumpliendo con lo establecido en el Plan de Bienestar y Estímulos 2024 y MIPG – MECI Componente 3. Actividades de control Principio de Autocontrol.

Respuesta del Área:

En la vigencia 2024, se establecieron informes de carácter general que documentaban las diversas tareas correspondientes a cada mes de ejecución.

Sin embargo, para la actual vigencia [o Vigencia 2025], y en el marco de una acción de mejora continua, se ha determinado la elaboración de un informe específico para cada actividad, acompañado de las evidencias pertinentes.

*Por lo anterior y toda vez que esta actividad ya se cumplió y se realizó(sic) actividades de mejora en la actualidad ya se realiza informe de cada tarea que recoge en forma precisa y detallada los aspectos propios de cada evento de bienestar, **nos acogemos al beneficio de auditoría**.*

Anexo pantallazo de los cambios implementados en 2025 lo cuales demuestran que el proceso a nivel interno ha estructurado mejoras continuas su interior.

Análisis Oficina de Control Interno:

El equipo de la Oficina de Control interno aclara que el beneficio de auditoría, es la oportunidad que tiene el auditado para aportar evidencias que comprueben la subsanación de lo evidenciado durante el proceso auditor y en relación con el objetivo y alcance de la auditoria.

Por lo tanto, las actividades que el proceso auditado menciona que se están realizando en la vigencia 2025, se consideran como acciones correctivas que pueden hacer parte del plan de mejoramiento.

En vista que el proceso auditado no aporta evidencias en relación a los soportes de la ejecución en el Plan de Bienestar y Estímulos 2024, de las actividades mencionadas en la observación, **se ratifica la misma y se da alcance como hallazgo No. 1.**

Observación No. 3: Análisis y medición de la efectividad de las actividades

En la revisión de los soportes de las 17 actividades verificadas no se evidencia el análisis y medición de la efectividad de las actividades, de acuerdo con lo definido en el punto 8: Análisis y Medición del Plan de Bienestar y Estímulos 2024 y el Decreto 1567 de 1998, Articulo No. 25 Proceso de Gestión de los Programas de Bienestar, literal d.

Respuesta del Área:

Para la vigencia 2025, se informa que se encuentra en desarrollo un indicador de gestión.

Esta herramienta tiene como objetivo principal medir la eficacia en el desarrollo de las actividades propuestas en el Plan de Bienestar e Incentivos 2025.

La información recopilada a través del indicador será fundamental para identificar áreas de mejora y realizar acciones correctivas que optimicen el Plan de Bienestar e Incentivos para futuras vigencias.

De conformidad al Decreto 1567 de 1998, Articulo No. 25 Proceso de Gestión de los Programas de Bienestar, literal d, el cual a la letra dice "(…) d. Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad. (…)"

Por lo anterior, se solicita modificar la observación al encontrar que la norma habla de eficiencia y no de efectividad; y de otro lado el proceso a su interior ya diseño acción de mejora interna con la adopción de la evaluación de satisfacción de cada evento incorporada mediante código QR.

La aplicación de esta encuesta nos permite generar un Indicadores Cualitativos, el cual se ampara en la Encuestas de Satisfacción que pretende mediante una Medición de Preguntas abiertas recoger e la percepción de los

servidores públicos acerca de los eventos de bienestar trazados, actividad que ya está implementada en la vigencia 2025 y Proporciona una visión directa de cómo se sienten los servidores públicos que participan de las actividades de bienestar y estímulos programa en el plan.

Indicador implementado:

Ejemplo   ***Teniendo en cuenta la ejecución de la actividad XXXX se evidencia que la población beneficiaria tuvo una percepción XXXX***   ➢ **Cobertura de la población beneficiaria: (Cantidad de personas beneficiadas o que participaron en la actividad / cantidad total de la población objetivo o que debía participar en la actividad)= XXX%**

Por lo anterior ***<u>NO se acepta la observación toda vez que la norma indica la medición de la EFICACIA</u>*** *y de persistir esta observación se recalca que esta actividad ya se cumplió y se realizó(sic) actividades de mejora en la actualidad ya se realiza informe de cada tarea que recoge en forma precisa y detallada los aspectos propios de cada evento de bienestar,* ***nos acogemos al beneficio de auditoría.***

Análisis Oficina de Control Interno:

El equipo de la Oficina de Control interno aclara que el beneficio de auditoría, es la oportunidad que tiene el auditado para aportar evidencias que comprueben la subsanación de lo evidenciado durante el proceso auditor y en relación con el objetivo y alcance de la auditoria, no obstante, conforme la afirmación del auditado *"Para la vigencia 2025, se informa que se encuentra en desarrollo un indicador de gestión"*, esta razón no se puede considerar como tal.

Así las cosas, las actividades que el proceso auditado menciona que se están realizando en la vigencia 2025, se pueden considerar como acciones correctivas que pueden formar parte del mejoramiento.

Ahora bien, es importante que el proceso auditado tenga claro que los términos de ***"eficiencia, eficacia y efectividad"***, aunque se direccionan al, logro de un objetivo son diferentes. En este sentido, la norma citada, establece en *"Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia…".* Es decir, el decreto ley, nos establece la ***"Evaluación***

y seguimiento" para verificar la eficacia del programa, es decir registrar la evidencia de que el programa se ejecuta.

Igualmente, es importante que el auditado articule esta evaluación y seguimiento, con lo determinado en el programa de bienestar en el cual se orienta hacia el análisis y medición de la efectividad, para lo cual ha establecido un indicador que en nuestro concepto debe ser revisado.

En vista que el proceso auditado no aporta evidencias en relación con los soportes de la ejecución de las actividades mencionadas en la observación; en consecuencia, el equipo auditor **modifica la Observación del informe preliminar, quedando registrada como hallazgo No. 2, así:**

HALLAZGO No. 2 Análisis y medición de la efectividad de las actividades

En la revisión de los soportes de las 17 actividades verificadas en el informe preliminar, no se evidencia el análisis y medición de la efectividad de las mismas, de acuerdo con lo definido en el punto 8: Análisis y Medición del Plan de Bienestar y Estímulos 2024, así como de la eficacia del mismo, conforme el Decreto 1567 de 1998, Articulo No. 25 Proceso de Gestión de los Programas de Bienestar, literal d.

Observación No. 4: Educación Formal

No se evidencia coherencia entre la razón esgrimida en el acta de reunión, coordinación o comité de fecha 28/06/2024, asunto: *"Incentivo Educación Formal"*, en la cual se informa que la misma no se realizó debido a la no disposición de fondos en razón de las medidas de austeridad, no obstante, la programación de dicha actividad está incluida en el Plan de Bienestar e Incentivos 2024, lo cual indica falta de articulación en los argumentos expuestos para no realizar la actividad, dado que en el Decreto 199 de 2024 del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, las políticas de austeridad no incluyen las actividades de los planes de bienestar. Así mismo, no se observó la sujeción con la política de planeación institucional establecida en el Marco General y en el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Respuesta del Área:

<u>NO SE ACEPTA LA OBSERVACIÓN</u> *en el sentido en Colombia (sic), la obligatoriedad de incluir programas de educación formal dentro del plan de bienestar y estímulos en el sector público no está explícitamente definida como una exigencia en una única norma. Sin embargo, existe un marco normativo que fomenta y permite la inclusión de este tipo de programas dentro de los planes de bienestar social e incentivos.*

Normas que sustentan la inclusión de programas de educación formal:

- *Decreto Ley 1567 de 1998: Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. Si bien se enfoca en* ***<u>la capacitación, la educación formal puede considerarse una forma avanzada y estructurada de capacitación que contribuye al desarrollo del empleado y al mejoramiento de la calidad de vida.</u>***
- *Ley 909 de 2004: Establece normas que regulan el empleo público y la carrera administrativa. En su artículo 36, parágrafo, indica que las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen 1 la ley.*
- ***Decreto 1083 de 2015:*** *Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, que compila la normativa sobre bienestar y estímulos. Permite a las entidades públicas ofrecer programas de protección y servicios sociales a sus empleados y sus familias, dentro de los cuales podría enmarcarse el apoyo a la educación formal.*
- ***Ley 1960 de 2019:*** *Modifica la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, señalando que todos los servidores públicos, independientemente de su vinculación, podrán beneficiarse de los programas de bienestar y capacitación que adelante la entidad. Esto abre la puerta a la inclusión de programas de educación formal.*

<u>Como inclusión de programas de educación formal en los planes de bienestar y estímulos del sector público en Colombia no es una obligación taxativa definida en una única norma.</u> Sin embargo, el marco normativo existente, especialmente el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004 (modificada por la Ley 1960 de 2019) y el Decreto 1083 de 2015, proporciona la base legal para que las entidades públicas puedan implementar este tipo de iniciativas como parte de sus programas de bienestar social, buscando el

desarrollo integral de sus servidores y el mejoramiento de su calidad de vida. La decisión de incluir o no estos programas recaen en la autonomía de cada entidad, considerando las necesidades de sus empleados y sus capacidades presupuestales.

Se proyecta como mejoramiento propio del proceso de gestión del talento humano generar la actividad de "Educación formal", sujeto a las disposiciones normativas y la disponibilidad presupuestal. Si bien es cierto el plan de incentivos contemplo(sic) en el año 2024 una actividad denominada educación formal; esta no logro(sic) su realización en virtud varios aspectos;

1. La entidad no cuenta con una metodología para selección de los funcionarios públicos en las calidades y la cual regule los requisitos de acceso a los incentivos de educación formal.

2. No existe un estudio de necesidades de educación formal que soporte las carreras de pregrado o postgrado a desarrollar alienadas con la misionalidad de la entidad.

3. No hay información de histórico donde la entidad haya realizado evaluación para poner en funcionamiento este incentivo.

4. No existe estudio de presupuesto para el desarrollo de este proyecto ya que desborda la anualidad al tratarse de pregrados y niveles de maestría involucra vigencias futuras.

Y aunque no es preciso el término o motivación de una austeridad en el gasto, lo cierto es que requiere un estudio más grande de lo presentado para la época.

Análisis Oficina de Control Interno:

Revisada la respuesta y soportes presentados por el proceso auditado, el equipo auditor reconoce lo afirmado por la DATH – Grupo de Talento Humano en el sentido que el incentivo de educación formal no es de obligatoriedad en el sector público respecto de la inclusión en el plan de bienestar y estímulos, por lo anterior el equipo auditor **retira la Observación para el Informe Final de la Auditoria.**

Observación No. 5: Diferencias entre la asignación de bonos y los registros de entrega y, Bonos sin asignación específica.

Se observan 141 bonos, sin evidencia de firma de entrega por valor de $35.250.000, y 16 bonos con más firmas en las evidencias de entrega que los bonos asignados, por valor de $4.000.000; en relación con el listado de bonos asignados para los funcionarios de la Oficina Principal y Regionales, remitido por el Grupo De Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano.

Así mismo, se evidencian 56 bonos físicos sin asignación especifica por valor de $14.000.000, con riesgo de pérdida de los mismos al tener vencimiento 11 de diciembre de 2025, de acuerdo con el correo del 16 de diciembre de 2024, del Grupo Talento Humano: Asunto: Información Bonos Canasta 2024.

Lo anterior incumpliendo con lo establecido en el Plan de Bienestar y Estímulos 2024, así como, con las funciones del supervisor establecidas en el Manual de Contratación CT-MA-01, 4.4.13. Funciones del supervisor.

Respuesta del Área:

Respuesta 22-04-2024.

La funcionaria en que funge(sic) como supervisora del contrato (Katerine Sotelo) esta generarlo(sic) los soportes de evidencia por cuanto con el ánimo de generar claridad; se solicita ampliar plazo hasta el día 30 de abril de 2025, lo anterior dado que la funcionaria presento(sic) quebrantos de salud que han generado incapacidad médica.

Respuesta 29-04-2025*.*

Se recibe Memorando No. 202511010097513 con la siguiente respuesta a la observación:

Se acepta el hallazgo en relación con la falta de evidencia de firma de entrega para 141 bonos por valor de $35.250.000 y los 16 bonos con más firmas que asignaciones por valor de $4.000.000. Si bien la supervisión es una función establecida en el Manual de Contratación, es importante señalar que la Oficina Principal delega en las Oficinas Regionales la responsabilidad de la entrega física de los bonos asignados y la recopilación de los soportes de entrega correspondientes. Las inconsistencias identificadas en la

auditoría reflejan, por lo tanto, falencias en los procesos de entrega y documentación a nivel regional.

En cuanto a los 56 bonos físicos restantes sin asignación específica por valor de $14.000.000, cuya existencia fue también señalada en la observación, es importante precisar que su tenencia responde a las necesidades de bienestar institucional. Tal como se contempla en la gestión de recursos para el bienestar de los funcionarios, la adquisición de un excedente moderado de bonos permite contar con una reserva estratégica. Esta reserva se destina a atender posibles actividades de bienestar, incentivos no planificados o situaciones imprevistas que puedan surgir durante la vigencia inmediatamente siguiente a la adquisición. La tenencia de estos bonos adicionales facilita una gestión más flexible y proactiva de las iniciativas de bienestar, permitiendo responder de manera oportuna a las necesidades y oportunidades que se presenten en beneficio de los funcionarios.

Asumimos la responsabilidad del hallazgo principal relacionado con las inconsistencias en los registros de entrega y nos comprometemos a realizar una verificación exhaustiva de la información con las Oficinas Regionales para subsanar estas diferencias. Esta acción, junto con las medidas para garantizar la adecuada custodia y trazabilidad de los bonos sin asignación específica, se incluirá dentro del plan de mejoramiento. En este plan se detallarán las acciones correctivas y preventivas específicas. Debido a los tiempos requeridos para la consolidación y verificación de la información proveniente de las diversas regionales, la corroboración detallada de los datos se realizará dentro de los plazos establecidos para la presentación del plan de mejoramiento.

Análisis Oficina de Control Interno:

De acuerdo con la respuesta emitida por el Grupo de Bienestar de la DATH el día 29 de abril de 2025, acepta la observación; en consecuencia, **se ratifica la misma y se da alcance de hallazgo con el No. 3.**

Observación No. 6: Sobrante en la Adquisición de Bonos

Se evidencia la adquisición de 35 bonos de más por valor de $8.750.000, respecto de la nómina del mes de octubre de 2024 (1065 funcionarios), base sobre la cual se realizó la compra de los mismos, a través del contrato 001-

160-2024 (1.100 total comprados); incumpliendo con el Pliego de Condiciones del Proceso de Selección Abreviada Menor Cuantía No. 002-166-2024 Adquisición de Tarjeta Multifuncional (bono canasta): 3.2 Presupuesto Oficial Nota 2: *"La cantidad de bonos canasta familiar se realiza con un estimado y/o promedio de 1.100 funcionarios, sin embargo, se pedirán los bonos según la planta de personal a corte nómina del 30 de octubre de 2024".*

Respuesta del Área:

NO SE ACEPTA LA OBSERVACIÓN *teniendo en cuenta que la estimación del presupuesto se basa con un análisis proyectado durante el año anterior y en los datos históricos de la entidad; sin embargo, esto puede generar margen de error en los datos exactos para la siguiente vigencia; con el ánimo de contar con la cantidad de bonos suficientes para brindar este incentivo a cada funcionario se dispone un estimado que no necesariamente se ajusta en forma exacta; dado que se busca tener un margen de maniobra en número de bonos.*

Por lo anterior, No se acepta la observación dado que no se está incumpliendo con el Pliego de Condiciones del Proceso de Selección Abreviada Menor Cuantía No. 002-166- 2024 Adquisición de Tarjeta Multifuncional, sino por el contrario se atendió y priorizo(sic) la necesidad misma para el personal de funcionarios buscando no errar para el número de funcionarios y no dejar a nadie por fuera. No resulta viable tener el dato exacto de funcionarios mes a mes.

De otro lado el resultado de sobrantes en bonos es lo esperado; y el déficit en bonos seria la no prestación oportuna de este beneficio en favor de los funcionarios imposible de subsanar.

De otro lado no hubo pérdida de recursos pues los sobrantes se encuentran disponibles en el arqueo realizado en la auditoria y pueden por disposición del ordenador del gasto ser invertidos en actividades dirigidas al bienestar de los funcionarios, cumpliendo con su propósito inicial.

Análisis Oficina de Control Interno:

Basándonos en lo citado en el pliego de condiciones del Proceso de Selección Abreviada Menor Cuantía No. 002-166- 2024, en las condiciones del proceso

para la Adquisición de Tarjeta Multifuncional (bono canasta): 3.2 Presupuesto Oficial Nota 2: *"La cantidad de bonos canasta familiar se realiza con un estimado y/o promedio de 1.100 funcionarios,* ***sin embargo, se pedirán los bonos según la planta de personal a corte nómina del 30 de Octubre de 2024****"* (subrayado fuera de texto)**,** se estableció que, la definición de la cantidad de los bonos debía concordar con el listado de personal con corte de nómina 30 de octubre de 2025, y no con el análisis proyectado del año anterior y en los datos históricos de la entidad, como es mencionado en la primera parte de la respuesta del proceso auditado.

En cuanto al argumento esgrimido en la respuesta del proceso auditado: *"De otro lado no hubo pérdida de recursos pues los sobrantes se encuentran disponibles en el arqueo realizado en la auditoria y pueden por disposición del ordenador del gasto ser invertidos en actividades dirigidas al bienestar de los funcionarios, cumpliendo con su propósito inicial"* (subrayado fuera de texto); sin embargo, no se allegó evidencia del conocimiento del sobrante por parte del ordenador del gasto, como tampoco de la destinación específica para las otras actividades de bienestar de los funcionarios; hecho que aunque se sustenta en "cumpliendo su propósito inicial" es necesario que se tenga presente que hay una ejecución que supera la necesidad planteada.

Adicional se debe tener en cuenta el riesgo de vencimiento de los mismos, teniendo en cuenta que de acuerdo con el Correo del 16 de diciembre de 2024 del Grupo Talento Humano: Asunto: *Información Bonos Canasta 2024*, vencen el 11 de diciembre de 2025.

Es importante, tener en cuenta que la asignación presupuestal es crucial en la gestión pública, pues determina cómo se utilizan los recursos del tesoro; cuando una asignación presupuestal supera la necesidad, puede sugerir que no se está utilizando de manera eficiente el presupuesto asignado, pues hay recursos que no se requieren o, que podrían ser utilizados en otras áreas con mayor impacto, tal como lo menciona el Presidente de la República en la parte considerativa del Decreto 199 de 2024, a saber: *"Que ha sido propósito de este Gobierno una* ***política de austeridad dirigida a elevar la eficiencia y efectividad en el uso de los recursos públicos****, la cual debe prevalecer en todos los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación…"* (subrayado y negrillas fuera de texto).

Por lo anteriormente analizado **se ratifica la observación y se da alcance como hallazgo No. 4.**

Observación No. 7: Bonos pendientes de entrega

Teniendo en cuenta que la planta de la ALFM al 31 de octubre de 2024, fue de 1.065 funcionarios, de acuerdo con el listado de personal suministrado por el Grupo de Talento Humano mediante correo del 20 de marzo de 2025, no se evidencia la entrega de 21 bonos a los funcionarios activos en dicho corte, ya que el sobrante debía ser de 35 bonos (1.100 del contrato menos 1.065 funcionarios activos) y no de 56 bonos (de acuerdo al arqueo físico de los mismos en fecha 31 de marzo de 2025), incumpliendo con lo establecido en el Plan de Bienestar y Estímulos 2024, y la Directiva Transitoria No. 5 Asunto: Actividades de Bienestar Fin de Año Vigencia 2024, Entrega Bonos de Canasta Familiar "Los funcionarios con derecho al bono de canasta familiar serán aquellos que se encuentren vinculados con corte 31 de octubre de 2024 y serán funcionarios de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales".

Respuesta del Área:

Respuesta del 22-04-2024. *La funcionaria en que(sic) funge como supervisora del contrato (Katherine Sotelo) esta generarlo los soportes de evidencia por cuanto con el ánimo de generar claridad; se solicita ampliar plazo hasta el día 30 de abril de 2025, lo anterior dado que la funcionaria presento quebrantos de salud que le han generado incapacidad.*

Respuesta 29-04-2025*. Se recibe Memorando No. 202511010097513 con la siguiente respuesta a la observación:*

Se acepta el hallazgo y en consecuencia con lo expresado en la respuesta a la Observación No.5, se llevará a cabo una revisión exhaustiva para determinar en qué etapa del proceso de entrega se generó esta diferencia. Se analizarán los registros de asignación y entrega, tanto a nivel de la Oficina Principal como de las Oficinas Regionales, para identificar los puntos donde se produjo la inconsistencia.

En caso de confirmarse la falta de entrega a funcionarios que cumplían con los criterios establecidos en la Directiva Transitoria No. 5 (funcionarios de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales vinculados con corte al 31 de octubre de 2024), se procederá a realizar la entrega de los bonos pen-dientes a los beneficiarios identificados.

Las acciones específicas para la revisión, identificación de los funcionarios a los que se les adeuda el bono y la posterior entrega, así como las medidas

preventivas para evitar situaciones similares en el futuro, serán detalladas en el plan de mejoramiento. Se reitera el compromiso de subsanar esta situación a la dentro de los plazos establecidos para la implementación del mencionado plan.

Análisis Oficina de Control Interno:

De acuerdo con la respuesta emitida por el Grupo de Bienestar de la DATH el día 29 de abril de 2025, donde se acepta la observación, **se ratifica la observación y se da alcance de hallazgo con el No. 5.**

No obstante, es procedente que el proceso auditado determine y establezca un término de tiempo en el cual se lleve a cabo esta depuración, y la posible entrega de los bonos pendientes o en su defecto la destinación final que se de a este recurso.

Observación No. 8: Participación de la Comisión de Personal en el seguimiento en el Plan de Bienestar y estímulos 2024

No se evidencian actas de la Comisión de Personal, en las que se registre el seguimiento al Plan de Bienestar y Estímulos 2024, incumpliendo con lo establecido en las Resoluciones 2013 del 19 de octubre de 2022 y 1196 del 29 de octubre de 2024; Articulo 3: Funciones de la Comisión de Personal, h: Participar en la elaboración del Plan Anual de Formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento.

Respuesta del Área:

NO SE ACEPTA LA OBSERVACIÓN *teniendo en cuenta que las* ***COMISIONES DE PERSONAL*** *en Colombia son órganos bipartitos y colegiados de dirección y gestión del empleo público dentro de las entidades estatales. Su naturaleza se define por las siguientes características:*

- ***Asesoría y coordinación:*** *Actúan como cuerpos consultivos y de coordinación en materia de empleo público y carrera administrativa al interior de la entidad.*
- ***Bipartitas:*** *Están conformadas por igual número de representantes de la administración (designados por el nominador) y de los empleados (elegidos por votación directa).*

- ***Participativas:*** *Buscan garantizar la participación de los empleados en las decisiones que los afectan, así como la vigilancia y el respeto por las normas de carrera administrativa.*
- ***Decisorias en ciertos asuntos:*** *Tienen la facultad de conocer y decidir en primera instancia sobre reclamaciones relacionadas con derechos preferenciales de incorporación o encargo, y el desmejoramiento de las condiciones laborales.*
- ***Colaborativas:*** *Participan en la formulación, ejecución y evaluación de programas de bienestar social y capacitación.*
- ***Reglamentadas:*** *Su funcionamiento se rige por un reglamento interno que debe estar acorde con la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.*

En cuanto a la ***independencia de las actuaciones de talento humano****, es un principio fundamental para garantizar la objetividad, transparencia e imparcialidad en la gestión del personal. Si bien el área de talento humano es la encargada de implementar las políticas y directrices en materia de gestión de personal, su actuación debe ser autónoma y basada en criterios técnicos y legales, evitando cualquier tipo de influencia indebida.*

La relación entre las comisiones de personal y la independencia de talento humano se manifiesta en que las comisiones actúan como un ***mecanismo de control y veeduría*** *sobre las actuaciones de la administración en materia de empleo público, incluyendo las decisiones tomadas por la dependencia de talento humano. Al ser un órgano colegiado con representación de los empleados, las comisiones pueden:*

- ***Recibir y tramitar reclamaciones*** *de los empleados sobre actuaciones de talento humano que consideren irregulares o que afecten sus derechos.*
- ***Participar en la elaboración de planes y programas*** *de talento humano, asegurando que se ajusten a las necesidades de los empleados y a la normativa vigente.*
- ***Servir de canal de comunicación*** *entre los empleados y la administración en temas de gestión de personal.*
- ***Vigilar el cumplimiento de las normas*** *de carrera administrativa y los derechos de los empleados.*

De esta manera, las comisiones de personal contribuyen a fortalecer la independencia de las actuaciones de talento humano al proporcionar un espacio para la participación de los empleados, la revisión de decisiones y la promoción de la transparencia en la gestión del personal. ***No obstante,***

<u>es importante señalar que la responsabilidad final de la gestión del talento humano recae en la administración, y las comisiones actúan dentro de las competencias que les asigna la ley, por lo anterior no es posible a la Dirección Administrativa y Talento Humano dar cuenta de registre el seguimiento al Plan de Bienestar y Estímulos 2024; en cuanto a la independencia de estos dos entes uno de ellos talento humano y el otro la comisión de personal.</u>

Finalmente, en el marco del alcance de la auditoria no forma parte del proceso de gestión del talento humano las actuaciones.

Análisis Oficina de Control Interno:

El auditor hace claridad en que, el proceso auditor se está realizando de conformidad con el alcance trazado y presentado, cual es *"Verificar el cumplimiento del Programa de Bienestar 2024… así como las Políticas de Operación, la Gestión y Administración del Riesgo, y demás normatividad aplicable; en la Oficina Principal y muestreo en Regionales"*; es decir, en ningún momento se ha direccionado hacia el ***"las actuaciones de Talento humano"*** como lo menciona el auditado en su respuesta.

Considerando que, la Secretaria Técnica de la Comisión de Personal, en la Oficina Principal, es la Coordinadora Grupo Administración y Desarrollo del Talento Humano, se le remitió la solicitud de las Actas en la cuales la Comisión evidencia el seguimiento al Plan de Bienestar 2024.

En la información allegada al equipo auditor en el proceso de auditoría, así como en la respuesta emitida por parte del proceso auditado al informe preliminar, no hay evidencia del seguimiento realizado por la Comisión al Plan de Bienestar y Estímulos 2024, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 de 2004, artículo 16, numeral 2, literal h; así como, también en las Resoluciones de la ALFM No.2013 del 19 de octubre de 2022 y 1196 del 29 de octubre de 2024, Articulo 3: Funciones de la Comisión de Personal, literal h) *"Participar en la elaboración del Plan Anual de Formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento"*.

Con base en la respuesta emitida por el proceso auditado y lo anteriormente analizado por parte del equipo auditor, **se ratifica la observación y se da alcance como hallazgo No. 6,** modificando el alcance del responsable del Plan de Mejoramiento a la Comisión de Personal.

Observación No. 9: Encuestas de satisfacción

De acuerdo con los informes mensuales de seguimiento y control del plan de bienestar e incentivos de la ALFM, Oficina principal vigencia 2024; realizados por la Dirección Administrativa y de Talento Humano - Grupo de Talento Humano, se evidencio la ausencia de resultados de la encuesta de satisfacción, incumpliendo lo establecido en el decreto 1567 de 1998, Articulo No. 25 Proceso de Gestión de los Programas de Bienestar, literal d.

Respuesta del Área:

NO SE ACEPTA LA OBSERVACIÓN *teniendo en cuenta que el* ***Decreto 1567 de 1998,*** *en su* ***Artículo 25*** *referente al* ***Proceso de Gestión de los Programas de Bienestar****, establece en su* ***literal d*** *habla(sic) con exactitud de una* ***Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad;*** *actividad que está ligada a varias estrategias y no solo a la aplicación de una encuesta a satisfacción(sic).*

En otras palabras, este literal exige que las entidades públicas realicen ***una evaluación y un seguimiento constante de los programas de bienestar que implementen*** *cuyo objetivo de esta evaluación es determinar si los programas están siendo efectivos para alcanzar los objetivos propuestos y, con base en los resultados, tomar decisiones sobre si deben modificarse o continuar implementándose.*

Algunos aspectos clave que implica esta evaluación y seguimiento son:

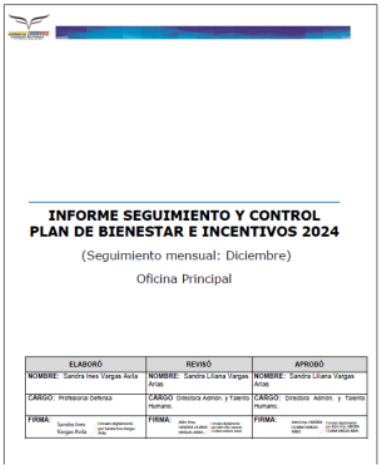
- ***Definición de indicadores:*** *Establecer criterios claros y medibles para determinar si un programa está siendo eficaz.*
- ***Recolección de datos:*** *Obtener información relevante sobre la participación, satisfacción e impacto de los programas en los beneficiarios.*
- ***Análisis de resultados:*** *Interpretar los datos recopilados para identificar fortalezas, debilidades y áreas de mejora en los programas.*
- ***Toma de decisiones:*** *Utilizar los hallazgos de la evaluación para decidir si un programa debe continuar tal como está, modificarse para hacerlo más efectivo o incluso suspenderse si no está dando los resultados esperados.*

En resumen, el literal d del Artículo 25 del Decreto 1567 de 1998 promueve una ***gestión proactiva y basada en evidencia*** *de los programas de*

bienestar, bus-cando maximizar su efectividad en beneficio de los empleados públicos.

***LA EFICACIA** implica evaluar qué tan bien se alcanzan los objetivos o resultados deseados. No existe una única forma de hacerlo, en la entidad la fuente de esta evaluación se puede evidenciar en:*

A través del aplicativo SVE se mide la ejecución de las tareas propias de este as-pecto, verificando que se cumplan las metas del plan.



Se anexa informe de seguimiento al plan de bienestar e incentivos 2024 Cuyo objetivo se determinó en presentar los resultados del seguimiento al estado de ejecución y control de las actividades planeadas conforme al

cronograma establecido en el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares, correspondiente al mes de diciembre de 2024 para la Oficina Principal. Conforme a los lineamientos Programa Nacional de Bienestar establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y lo proyectado por la Dirección Administrativa y de Talento Humano, disponible en la SVE Link http://suitevision:9090/suiteve/pln/searchers?soa=6&mdl=pln&_sveVrs=100422025032 9&&link=1&mis=pln-D-1024

Para medir la "eficacia" en el contexto específico de la ALFM y con el ánimo de contar con otras las métricas(sic) se determinó desde el año 2024 la importancia de implementar encuesta de satisfacción durante el año 2025 para medir el desarrollo de las diferentes actividades y, a partir de los resultados obtenidos, tener mayor cantidad de datos que permitan definir e implementar mejoras continuas que contribuyan al bienestar de los funcionarios, desde el mismo proceso de gestión de talento humano. Se busca tener en cuenta el nivel de satisfacción de los funcionarios en relación con las actividades desarrolladas.

Actividad que permite identificar áreas de oportunidad y fortalecer el ambiente laboral.

Encuesta a satisfacción ya disponible en este CODIGO QR.

Por lo anterior no se acepta la observación por dos razones:

1. La encuesta la satisfacción no es la única forma de evaluar eficacia del plan de bienestar incentivo y estímulos, de hecho, ya existen otros elementos de evaluación y seguimiento ligados a la entidad como lo es la SVE.

2. Ya se cuenta con Encuesta a satisfacción ya disponible en este CODIGO QR para el fortalecimiento de Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad. El cual se integra el seguimiento que se hace en la SVE.

Análisis Oficina de Control Interno:

En la respuesta del auditado efectivamente, menciona que el Decreto 1567 de 1998, no establece la encuesta de satisfacción, apreciación que considero razonable. Sin embargo, respecto de la encuesta citada en la observación preliminar, sí está contenida en el PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS – 2024, toda vez que en los numerales 7. SEGUIMIENTO y 8. ANALISIS Y MEDICIÓN; adicionalmente le determina una frecuencia para su aplicación.

Así las cosas, considerando que el proceso auditado no aporta evidencias en relación con los soportes de la ejecución de la actividad mencionada. Se evidencia el incumplimiento del Plan.

Por tanto, esta observación, **se ratifica y se da alcance como hallazgo No. 7,** con la siguiente redacción:

HALLAZGO No. 7 – ENCUESTA DE SATISFACCION

Se observa incumplimiento de los numerales 7. SEGUIMIENTO y 8. ANALISIS Y MEDICIÓN, del PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS – 2024, que debió realizarse en la periodicidad establecida en el mismo plan.

Observación No. 10: Entrega De Bonos – Navidad Infantil

De acuerdo con las listas de entrega de los Bonos de la actividad de bienestar Navidad Infantil, se evidenció una diferencia de 7 Bonos faltantes por valor de $980.000; entre el conteo físico (2 Bonos), listado de bonos

entregados (86 Bonos) y el total de bonos recibidos (95 Bonos) según el contrato 001-064-2024, incumpliendo con el contrato de prestación de servicios No. 001-064-2024, Clausula Decima Tercera – Supervisión; Ley 1474 de 2011, artículo 83 y 84; Manual de contratación CTMA-01 versión 11 Numeral 4.4.13. Funciones del supervisor.

Respuesta del Área:

NO SE ACEPTA LA OBSERVACIÓN *dado que, se revisó la observación y su contenido encontrando que a la segunda revisión del grupo auditado se encontró:*

Se constata lo siguiente:

- *Cantidad de bonos solicitados: 95 unidades.*
- *Cantidad de bonos entregados: 93 unidades.*
- *Cantidad de bonos sobrantes: 2 unidades. (los cuales Ustedes puede constatar en el arqueo)*

La evidencia que respalda esta información fue enviada con fecha 28 de marzo de 2025 al link:

\\san-nas2\Oficina_Control_Interno\Auditoria_Bienestar_2025_DATH

donde anexando los siguientes documentos soporte:

De acuerdo con lo conversado adjunto el link para el cargue de la información de la auditoria.

\\san-nas2\Oficina_Control_Interno\Auditoria_Bienestar_2025_DATH

Anexo 2 - Relacion niños 2024-1	28/03/2025 2:10 p. m.	Documento Adob...	119 KB
Anexo 2 -LISTADO NAVIDAD INFANTIL-U...	28/03/2025 2:12 p. m.	Documento Adob...	1.634 KB
Navidad infantil 2024	17/03/2025 7:54 a. m.	Documento Adob...	1.264 KB

- *Listados de recibido de los bonos entregados a los funcionarios beneficiarios. (ver información anexa en la carpeta compartida).*
- *Listado que relaciona a los funcionarios con los hijos que cumplen con los requisitos para recibir el beneficio. (ver información anexa en la carpeta compartida).*

Al encontrar que los bonos fueron entregados en su totalidad a los funcionarios beneficiaros según los listados anexos por cuanto no es cierto

que se incurrió en incumpliendo(sic) con el contrato No. 001-064-2024, Clausula Décima Tercera – Supervisión; Ley 1474 de 2011, artículo 83 y 84; Manual de contratación CTMA-01 versión 11 Numeral 4.4.13. Funciones del supervisor.

Análisis Oficina de Control Interno:

Revisada la respuesta allegada por el Grupo de Talento Humano a la Observación No.10 del informe preliminar, el equipo auditor manifiesta que, los soportes presentados corresponden efectivamente a los listados de recibido de los bonos entregados a los funcionarios beneficiarios en el mes de diciembre de 2024.

Sin embargo, durante la verificación realizada por el equipo auditor, a la información suministrada el 28 de marzo de 2025, se observó la novedad mencionada respecto de la ausencia de soporte de entrega de 7 Bonos por valor de NOVECIENTOS OCHENTA MIL PESOS ($980.000). Denotando debilidad en las actividades de supervisión durante la ejecución del contrato.

En consecuencia, **la observación se registra como hallazgo No. 8**, para que se formule el plan de mejoramiento, que incluya actividades que permitan la eliminación de la causa raíz de la novedad y la mejora continua del proceso, dentro de los términos de la Política de Operación ALFM.

Se modifica la observación No. 8, quedando de la siguiente manera:

Hallazgo No. 08 Entrega De Bonos – Navidad Infantil

De acuerdo con las listas de entrega, de los Bonos de la actividad de bienestar Navidad Infantil, suministradas a la Oficina de Control Interno por parte del proceso auditado, no se evidencia la firma de recibido de 7 Bonos de los 93 bonos reportados. Así mismo se evidenció, mediante conteo físico, un sobrante de 2 Bonos, respecto de los 95 bonos adquiridos mediante el contrato 001-064-2024.

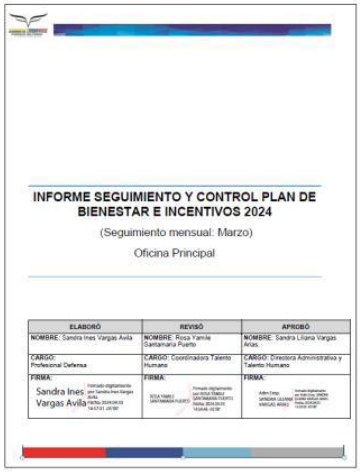
Lo anterior denota debilidad en las actividades de supervisión durante la ejecución del contrato, incumpliendo con el Manual de contratación CTMA-01 versión 11 Numeral 4.4.13. Funciones del supervisor.

Observación No. 11: Funciones del Supervisor

Los entregables definidos en el contrato No. 001-064-2024, y los soportes presentados para demostrar la ejecución de los mismos, no evidencian la ejecución de la actividad Torneo Inter empresas, lo cual puede derivar en un posible incumplimiento de las funciones del supervisor, establecidas en el Numeral 4.4.13, literal B, "Funciones del Supervisor", del Manual de Contratación de la ALFM CT-MA-01 V.11.

Respuesta del Área:

NO SE ACEPTA LA OBSERVACIÓN *dado que el "Torneo Interempresas"(sic) se llevó a cabo exitosamente con el apoyo integral de la Caja de Compensación, tal como se detalla en el informe correspondiente al mes de marzo. Gracias a esta colaboración, no fue necesario incurrir en gastos utilizando el rubro presupuestado inicialmente para dicha actividad.*



INFORME SEGUIMIENTO Y CONTROL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024

(Seguimiento mensual: Marzo)

Oficina Principal

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
NOMBRE: Sandra Ines Vargas Avila	NOMBRE: Rosa Yamile Santamaria Puerto	NOMBRE: Sandra Liliana Vargas Arias
CARGO: Profesional Defensa	CARGO: Coordinadora Talento Humano	CARGO: Directora Administrativa y Talento Humano
FIRMA: Sandra Ines Vargas Avila	FIRMA:	FIRMA:

Torne inter-empresas

1. NOMBRE ACTIVIDAD: Torneo inter-empresas / Carrera matamoros.
2. FECHA ACTIVIDAD: Mes de marzo
3. NUMERO DE PERSONAS CONVOCADAS A LA ACTIVIDAD Todos los funcionarios de la Oficina principal
   Carrera Matamoros. Dirigida a los funcionarios de la O. principal y Regionales (virtual).
4. NUMERO DE PERSONAS QUE PARTICIPARON EN LA ACTIVIDAD Según cupos.
5. HORARIO INICIO ACTIVIDAD N/A
6. LINK / RUTA DE INGRESO: N/A
7. PIEZA GRAFICA:

Información disponible en el link [http://suitevision:9090/suiteve/pln/searchers?soa=6&mdl=pln&_sveVrs=100422025032 9&&link=1&mis=pln-D-1024](http://suitevision:9090/suiteve/pln/searchers?soa=6&mdl=pln&_sveVrs=1004220250329&&link=1&mis=pln-D-1024)

Dado que el contrato se gestiona bajo la modalidad de bolsa, el valor asignado al Torneo Interempresas(sic) se redistribuyó estratégicamente para fortalecer el desarrollo de otras actividades contempladas en el Plan.

Esta reasignación de recursos permitió optimizar la ejecución general del Plan, garantizando el cumplimiento de sus objetivos y maximizando el impacto de las iniciativas implementadas.

La modalidad del contrato no requirió modificatorio del contrato.

Análisis Oficina de Control Interno:

Teniendo en cuenta la respuesta de la DATH – Grupo de Talento Humano, y verificada respecto a la Observación No.11, se ratifica la misma, toda vez que, las modificaciones deben ser debidamente justificadas y documentadas, y contar con la aprobación de ambas partes involucradas en el contrato, con el fin de garantizar que las mismas no afecten negativamente los intereses del Estado ni los derechos de los contratistas, de acuerdo con la ley 80 de 1993, art. 16 De la Modificación Unilateral y el Decreto 1082 de 2015.

Si bien, el proceso auditado menciona que, el contrato No. 001-064-2024 se gestionó en la modalidad de bolsa, difiere con el objeto del contrato establecido en SECOP II el cual es "PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA LA REALIZACIÓN Y EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES PREVISTAS EN EL PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y/O REUNIONES DE TIPO ADMINISTRATIVO DE LA AGENCIA LOGÍSTICA DE LAS FUERZAS MILITARES"; se recalca que es función del supervisor del contrato *"10. Emitir cuando sea el caso, concepto y recomendación … sobre la conveniencia de modificar…" (Acto de notificación supervisor),* de lo cual el equipo auditor no evidenció soporte alguno, incumpliendo con el Manual de Contratación de la ALFM CT-MA-01 V.11, Numeral 4.4.13, literal B, "Funciones del Supervisor".

En consecuencia, **se ratifica la Observación y se modifica su redacción, quedando registrado como Hallazgo No. 09.**

Hallazgo No. 09: Funciones del Supervisor

No se evidencian, en los soportes presentados por el proceso auditado, los entregables definidos en el contrato No. 001-064-2024, que permitan demostrar la ejecución de la actividad Torneo Inter empresas, lo cual puede derivar en un posible incumplimiento de las funciones del supervisor,

establecidas en el Numeral 4.4.13, literal B, "Funciones del Supervisor", del Manual de Contratación de la ALFM CT-MA-01 V.11.

Observación No. 12: Publicidad en SECOP II del proceso contractual CD 002-090-2024

No se evidencia la publicidad del proceso contractual CD 002-090-2024 en SECOP incumpliendo con: Ley 80 de 1993, artículo 23, 24, numerales 3 y 4; Ley 1150 de 2007, artículo 3; Ley 1712 de 2014, artículo 2; Decreto 1082 de 2015, artículos 2.2.1.2.1.5.2 y 2.2.1.1.2.2.5.

Respuesta del Área:

Desde la Subdirección General de contratos y teniendo en cuenta que si bien se desarrolló la auditoria a la Dirección Administrativa y de Talento Humano, por ser un proceso de contratación adelantado por esta subdirección y que la observación se enmarca dentro de la estructuración del proceso contractual en la plataforma SECOP II el cual nos compete, nos permitimos manifestar que la observación efectuada por esa oficina auditora, no se encuentra procedente para el caso particular, teniendo con fundamento en los siguientes argumentos:

En el SECOP II, las Entidades Estatales pueden gestionar Procesos de Contratación en la modalidad de Contratación Directa, con el objetivo de que puedan gestionar los contratos resultado de las causales establecidas por el Estatuto General de Contratación para contratar directamente.

En la plataforma la entidad tendrá que realizar en primer lugar, la creación y gestión del proceso en donde deberá indicar la información básica del bien o servicio que va a adquirir para que pueda continuar con la gestión del contrato electrónico.

Por lo cual, la plataforma tiene habilitados dos módulos:

1. Contratación Directa – Con ofertas: A través de este módulo las Entidades Estatales podrán estructurar el Proceso de Contratación, recibir la documentación necesaria en línea, generar el contrato electrónico y realizar la gestión contractual. Para los tipos de contrato de: ✓ Compraventa ✓ Suministro ✓ Obra ✓ Negocio fiduciario ✓ Seguros ✓ Servicios financieros ✓ Otros (Por ejemplo: Convenios interadministrativos con valor)

2. Contratación Directa – Sin ofertas: A través de este módulo las Entidades Estatales podrán estructurar el Proceso de Contratación, generar el contrato electrónico y realizar la gestión contractual. Para los tipos de contrato en la causal de urgencia manifiesta y otras de: ✓ Compraventa ✓ Suministro ✓ Prestación de servicios ✓ Obra ✓ Arredramiento de inmuebles ✓ Negocio fiduciario ✓ Seguros ✓ Servicios financieros ✓ Comodato ✓ Operaciones de crédito.

Para ello la Agencia Nacional de Contratación Publica, Colombia compra eficiente, ha creado la **GUÍA SECOP II MODALIDADES DE CONTRATACIÓN: CONTRATACIÓN DIRECTA – SIN OFERTA**, con el fin de apoyar el proceso de formación de los diferentes participes del Sistema de Compra Pública y difundir las practicas oficiales del uso técnico del Sistema Electrónico de Contratación Pública – SECOP II.

Conforme lo establecido allí, se evidencia que de manera explicativa mediante imágenes se va dando a conocer al lector la manera como se debe realizar la creación del proceso brindando orientación bajo un paso a paso o lineamiento para su seguimiento. De manera expresa se va desarrollando cada uno de los ítems o acápites que se deben diligenciar para la creación del proceso en la plataforma transaccional.

Para el caso particular objeto de análisis, en lo que respecta al numeral o ítem 2 denominado **CONFIGURACION** se relaciona la forma como debe marcarse la identificación del proceso, donde se pregunta: **DAR PUBLICIDAD AL PROCESO dejando habilitada la opción si o no**, allí se enmarca la instrucción de cuando aplicar una u otra opción como se evidencia en la imagen:

GUIA SECOP II MODALIDADES DE CONTRATACION: CONTRATACION DIRECTA - SIN OFERTA			
Código	CCE-SEC-GI-18	Página	12 de 49
Vigencia	Desde 08 de septiembre de 2021		
Versión No.	1		

Agencia Nacional de Contratación Pública
Colombia Compra Eficiente

2. **Configuración:** En esta sección debe ingresar las condiciones generales del Proceso de Contratación así:

   a. **Documentos tipo:** El SECOP II le permitirá identificar los Procesos de Contratación asociados al uso de los Documentos de Pliegos Tipos dispuestos por la ANCP - CCE.

   Si se encuentra gestionando un proceso en el que requiera aplicar los Documentos Tipo deberá seleccionar "Si" y seleccionar el nombre de este en la lista desplegable. En caso contrario deberá seleccionar "No".

Seleccione "Si" en el caso de que se encuentre gestionando un Proceso de Contratación sujeto a reserva.

Identificación

Dar publicidad al proceso ◉ Sí ○ No

Documentos Tipo

Documentos Tipo ◉ Sí ○ No * Documentos tipo adoptados por la ANCP-CCE en virtud de la Ley 2022 del 2020

Sector Seleccione

Seleccione

Catastro multipropósito - Contratos interadministrativos

Como se muestra en la viñeta, la opción SI aplica en caso de que se encuentre gestionando un proceso de contratación directa sujeto a reserva, situación que a todas luces no corresponde con el proceso contractual objeto de auditoria en el cual, se adelantó una contratación de manera directa con CAFAM cuyo objeto contractual correspondió a la "PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA LA REALIZACIÓN Y EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES PREVISTAS EN EL PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y/O REUNIONES DE TIPO ADMINISTRATIVO DE LA AGENCIA LOGÍSTICA DE LAS FUERZAS MILITARES", proceso contractual que fue desde su creación estructurado como una contratación directa SIN OFERTA, el cual no continue reserva alguna, téngase de presente que todos los documentos fueron cargados desde el momento mismo en que se publicó en la plataforma SECOP II, llegando incluso a la publicación de los documentos del contratista y la resolución de justificación exigida para este tipo de procesos, como se observa en la imagen:

Documentos del Proceso

Comentario

Documentos

	Nombre	Clasificación de documento	Descripción
☐	001.CDP PROCESO CD 002-090-2024.pdf	-	001.CDP PROCESO CD 002-090-2024.pdf
☐	002.SOLICITUD INICIO CD 002-090-2024.pdf	-	002.SOLICITUD INICIO CD 002-090-2024.pdf
☐	003.INFORME TECNICO CD 002-090-2024.pdf	-	003.INFORME TECNICO CD 002-090-2024.pdf
☐	004.ESTUDIO PREVIO CD 002-090-2024.pdf	-	004.ESTUDIO PREVIO CD 002-090-2024.pdf
☐	005.INVITACION CD 002-090-2024.pdf	-	005.INVITACION CD 002-090-2024.pdf
☐	006.RESOLUCION JUSTIFICACION CD 002-090-2024.pdf	-	006.RESOLUCION JUSTIFICACION CD 002-090-2024.pdf
☐	007.ANALISIS DEL SECTOR CD 002-090-2024.pdf	-	007.ANALISIS DEL SECTOR CD 002-090-2024.pdf
☐	008.DOCUMENTOS CONTRATISTA CD 002-090-2024.pdf	-	008.DOCUMENTOS CONTRATISTA CD 002-090-2024.pdf

Por lo cual no es dable hablar en este caso de la no existencia de PUBLICIDAD del proceso contractual ya que si se ingresa a la plataforma SECOP II desde el usuario de la entidad se puede evidenciar que es un proceso en estado PUBLICADO

Procesos | Contratos | Proveedores | Procesos SECOP | Menú | Ir a

Expediente

Volver

Proceso : PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA LA REALIZACIÓN Y EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES PRE... (Id.CO1.BDOS.5922242)

Contratación directa.
CD 002-090-2024 Autorizado | Pliegos
Valor estimado 110.000.000 COP | Clasificación de objetos Prestación de servicios
Unidad de contratación SECRETARÍA GENERAL ALFM
Ver Enlace

PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA LA REALIZACIÓN Y EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES PREVISTAS EN EL PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y/O REUNIONES DE TIPO ADMINISTRATIVO DE LA AGENCIA LOGÍSTICA DE LAS FUERZAS MILITARES

(Zona horaria (UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)
Fecha de publicación 5/04/2024 4:09:47 AM
Apertura

Señalándose como fecha de publicación el 05 de abril de 2024, fecha en la cual se dio publicidad al proceso en la plataforma SECOP II, demostrándose así que es un proceso PUBLICO que puede ser consultado por las partes y por cualquier funcionario de amas entidades que requiera verificarlo.

Por lo expuesto solicitamos no se deje esta observación como un HALLAZGO por parte de esa oficina de control interno ya que existen los fundamentos jurídicos que demuestran el actuar de esta subdirección dentro del marco de la legalidad conforme los lineamientos emitidos por nuestro ente rector en materia de contratación pública como lo es Colombia Compra Eficiente.

Análisis Oficina de Control Interno:

La publicidad, de los procesos y documentos contractuales, permite a los ciudadanos y a la sociedad en general, ejercer un control sobre la contratación estatal, evitando posibles actos de corrupción o irregularidades.

Realizada la revisión de las evidencias presentadas para la subsanación de la observación No.12 Publicidad Proceso Contractual CD 002-090-2024, el proceso de Subdirección General de la Contratación menciona la Guía SECOP II Modalidades de Contratación: Contratación Directa - Sin oferta, la cual de manera explicativa mediante imágenes va dando a conocer al lector la manera de la creación del proceso.

Así mismo, presenta la publicación del proceso contractual CD 002-090-2024, al ingresar a la plataforma SECOP II, ***desde el usuario de la entidad***; difiere con lo establecido en el numeral "1.9 Consulta del SECOP para auditorías, veedurías ciudadanas y órganos de control", de la circular externa única del 2023, de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente, el cual establece:

Los órganos de control y la ciudadanía podrán verificar la transparencia y publicidad de los Procesos de Contratación a través ***de la vista pública del SECOP*** *por medio de los diferentes criterios de búsqueda dispuestos por la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente- o por el enlace específico del proceso que entregue la Entidad Estatal.* ***A su vez, las oficinas de control interno podrán revisar los procesos de la misma forma que los órganos de control.***

En consecuencia, se **ratifica la Observación, quedando registrado como Hallazgo No. 10**.

Observación No. 13: Modificación al contrato 001-064-2024

Se evidenció en el modificatorio y aclaratorio No.2 del contrato de prestación de servicios No. 001-064-2024, la ausencia de los soportes que permitan evidenciar el análisis de los costos que sustenten de forma adecuada, coherente y precisa, el cambio de actividad, por lo anterior se observa el incumplimiento del Manual de contratación Versión 10 Numeral 4.6.1 Modificaciones a los contratos; Ley 80 Artículo 26 Principio de Economía.

Respuesta del Área:

<u>NO SE ACEPTA LA OBSERVACIÓN</u> *dado que la aseveración de "(…) ausencia de los soportes que permitan evidenciar el análisis de los costos que sustenten de forma adecuada, coherente y precisa, el cambio de actividad,"; desconoce que mediante el memorando No. 20241101110216493 del 26 de agosto de 2024; se tramito(sic) de conformidad a los requisitos establecidos por la Subdirección de contratación solicitud motivada y fundamentada con el debido análisis donde se incluyó costos(sic) y se sustentó en forma adecuada, coherente y precisa, el cambio de actividad por parte de la Dirección Administrativa y de Talento Humano.*

MEMORANDO

Bogotá, 26-08-2024

No 2024110110216493 DATH-GTH-11011

PARA: Cont. Pub. SANDRA PATRICIA BOLAÑOS RODRIGUEZ Secretaria General Encargada
Ordenadora del Gasto Contrato 001-064-2024

DE: PD SANDRA INES VARGAS AVILA Supervisora Contrato 001-064-2024

ASUNTO: Solicitud autorización modificación # 2 al contrato 001-064-2024

Citado el memorando en cometo; se puede evidenciar en uno de sus apartes:

De acuerdo con las necesidades derivadas de las funciones y actividades del área de Bienestar e Incentivos de la Oficina Principal, amablemente se solicita autorizar la modificación al contrato de bienestar # 001-064-2024 suscrito con la Caja de Compensación Familiar CAFAM, cuyo objeto contractual es *"PRESTACION DE SERVICIOS PARA LA REALIZACION Y EJECUCION DE LAS ACTIVIDADES PREVISTAS EN EL PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS Y/O REUNIONES DE TIPO ADMINISTRATIVO DE LA AGENCIA LOGISTICA DE LAS FUERZAS MILITARES"*, así:

Ítem # 4

Contrato

Ítem	Actividad	Cantidad		Descripción entidad	Actividad a desarrollar	Precio unitario	Precio Total
4	Unidos por la Agencia Logística de las Fuerzas Militares	280	Dato aproximado este puede varias	CENTRO VACACIONAL CAFAM	Transporte ida y regreso Bogota Melgar 7 buses 40 pasajeros – refrigerio empresarial am- Almuerzo menú CAFAM – Refrigerio empresarial PM	$77.537,00	$21.710.360,00

Modificación # 1

Item	Actividad	Cantidad	Descripción entidad	Actividad a desarrollar	Precio unitario	Precio Total
4	Unidos por la Agencia Logística de las Fuerzas Militares	*La entidad se reserva la potestad de aumentar, disminuir, adicionar cantidades de acuerdo a la necesidad de la ALFM*	CLUB CAMPESTRE CAFAM	Actividad de integración para el personal.		$22.546.038,00

Nota. El valor Faltante para el desarrollo de esta actividad, se tomara del saldo que se registra en la actividad "Día de los niños", actividad ya ejecutada.

FUERZAS MILITARES
La unión de nuestras Fuerzas

Por lo anterior, se solicita su aval y/o autorización para la modificación al contrato en mención, para tal efecto se anexan los siguientes documentos:

Anexo:
- Alcance estudio Previo
- Formato CT-FO-15
- Correo aceptación modificación contratista

Cordialmente,

PD SANDRA INES VARGAS AVILA
Supervisora contrato 001-064-2024

Reviso: Adm. Emp Sandra Liliana Vargas Arias
Directora Admón. y Talento Humano

El memorando a su vez presenta como anexo el alcance al estudio previo en el cual se desglosa el análisis objeto de la observación donde se puede identificar:

Dependencia: ALDAT-11011

Fecha elaboración: 26 de agosto de 2024

ALCANCE ESTUDIO PREVIO
MODIFICACION CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS
 # 001-064-2024

1. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD DEL QUE LA ENTIDAD ESTATAL PRETENDE SATISFACER CON LA CONTRATACION:

La Agencia Logística de las Fuerzas Militares es un establecimiento público del orden nacional, adscrito al Ministerio de Defensa Nacional, dotado de personería jurídica, autonomía administrativa, financiera y patrimonial, que busca velar por el bienestar del personal, para mejorar la productividad, promoviendo mayor sentido de pertenencia y mayor compromiso de los funcionarios en sus labores dentro de la Entidad.

En cumplimiento de lo establecido en el Decreto No. 1083 de 2015 "por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública" y haciendo mención a su artículo 2.2.10.7- "*Programas de bienestar de calidad de vida laboral*", celebro el siguiente Contrato de Prestación de Servicios:

Contrato de prestación de servicios No. 001-064-2024 de 2024 entre la Caja de Compensación familiar Cafam y La AGENCIA LOGISTICA DE LAS FUERZAS MILITARES, cuyo objeto es "PRESTACION DE SERVICIOS PARA LA REALIZACION Y EJECUCION DE LAS ACTIVIDADES PREVISTAS EN EL PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS Y/O REUNIONES DE TIPO ADMINISTRATIVO DE LA AGENCIA LOGISTICA DE LAS FUERZAS MILITARES"

Teniendo en cuenta que inicialmente se presentaron diferentes actividades según las necesidades manifestadas por los funcionarios y siguiendo directriz del DAFP correspondientes a el desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos para la Agencia Logística de las Fuerzas Militares, cuyo propósito es facilitar la motivación del personal y sus familias favoreciendo las actividades blandas de cada uno de los funcionarios, nos vemos en la necesidad de realizar las siguientes modificaciones al contrato 001-064-2024, con el fin de dar cumplimiento optimo y eficaz de este, así:

Ítem # 4

Contrato

Ítem	Actividad	Cantidad		Descripción entidad	Actividad a desarrollar	Precio unitario	Precio Total
4	Unidos por la Agencia Logística de las Fuerzas Militares	280	Dato aproximado este puede varias	CENTRO VACACIONAL CAFAM	Transporte ida y regreso Bogota Melgar 7 buses 40 pasajeros – refrigerio empresarial am- Almuerzo menú CAFAM – Refrigerio empresarial PM	$77.537.00	$21.710.360.00

Modificación # 1

Ítem	Actividad	Cantidad	Descripción entidad	Actividad a desarrollar	Precio unitario	Precio Total
4	Unidos por la Agencia Logística de las Fuerzas Militares	*La entidad se reserva la potestad de aumentar, disminuir, adicionar cantidades de acuerdo a la necesidad de la ALFM.*	CLUB CAMPESTRE CAFAM	Actividad de integración para el personal.		$22.546.038.00

Nota. El valor Faltante para el desarrollo de esta actividad, se tomara del saldo que se registra en la actividad "Dia de los niños", actividad ya ejecutada.

Si bien es cierto que la entidad contempio con el ítem # 4 en el cual se establece la actividad "Unidos por la Agencia Logística de las Fuerzas Militares" con jornada recreativa para realizarse en Cafam Melgar y teniendo en cuenta que para la Agencia es importante cumplir al 100% con el Plan de Bienestar e Incentivos 2024, de manera preliminar, desde el grupo de Talento Humano se realizó un sondeo para definir la posible asistencia a la actividad en mención, encontrando que por diferentes razones como desplazamiento, horarios, afectación del núcleo familiar, seguridad en las vías, etc., el personal prefiere, esta se desarrolle en la ciudad de Bogota.

En tal sentido se requiere aclarar que la actividad # 4 "Unidos por la Agencia Logística de las Fuerzas Militares" se adelantara en la ciudad de Bogota, contemplando dinámicas de integración para el personal de la Oficina Principal, el presupuesto previsto para esta actividad se verá afectado pero en ningún momento afectara ninguna actividad pendiente por desarrollar y no se proyecta adición el valor inicialmente establecido ya que no supera el valor total del contrato, procurando así la participación activa de la totalidad de los funcionarios de la Oficina principal.

2. FUNDAMENTOS JURIDICOS

Que el fundamento esencial del actuar de la entidad, en el ámbito contractual, es el artículo 3 de la ley 80 de 1993, el cual determina: "Los servidores públicos tendrán en consideración que al celebrar contratos y con la ejecución de los mismos, las entidades buscan el cumplimiento de los fines estatales, la continua y eficiente prestación de los servicios públicos y la efectividad de los derechos e intereses de los administrados que colaboran con ellas en la consecución de dichos fines." (...).

Que el principio de responsabilidad (art. 26 Ley 80/93), establece: "los servidores públicos están obligados a buscar el cumplimiento de los fines de la contratación, a vigilar la correcta ejecución del objeto contratado y a proteger los derechos de la entidad, del contratista y de los terceros que puedan verse afectados por la ejecución del contrato". (...).

Así mismo, el inciso segundo artículo 40: "(...) Las Entidades podrán celebrar contratos y acuerdos que permitan la autonomía de la voluntad y requieran el cumplimiento de los fines estatales.

En los contratos, que celebren las entidades estatales podrán incluirse las modalidades, condiciones y, en general, las clausulas o estipulaciones que las partes consideren necesarias y convenientes, siempre que no sean contrarias a la Constitución, la ley, el orden público y a los principios y finalidades de esta Ley y a los de la buena administración (...)". En concordancia con los postulados previstos en los articulos1500,1602 y 1603 del Código Civil Colombiano y normatividad el Código de Comercio.

Adm. Emp SANDRA LILIANA VARGAS ARIAS
Directora Administrativa y Talento Humano

Elaboro: Sandra Ines Vargas Avila
Supervisora contrato 001-064-2024

PROCESO

GESTIÓN DE LA CONTRATACIÓN

SOLICITUD MODIFICACIONES CONTRACTUALES

CT-FO-15 | VERSIÓN N° 01 | Página 1 de 1 | FECHA: 24 7 2024

SOLICITUD DE

ADICIÓN ☐ PRÓRROGA ☐ SUSPENSIÓN ☐

MODIFICACIÓN ☒ REINICIO ☐

1. DATOS GENERALES DEL CONTRATO

CONTRATO N°:	001-064-2024
NOMBRE CONTRATISTA:	CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR CAFAM
OBJETO CONTRACTUAL:	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA LA REALIZACIÓN Y EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES PREVISTAS EN EL PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y/O REUNIONES DE TIPO ADMINISTRATIVO DE LA AGENCIA LOGÍSTICA DE LAS FUERZAS MILITARES
PLAZO DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO	7 meses 27 días
FECHA DE INICIO DEL CONTRATO	(18/04/2024)
FECHA DE EJECUCIÓN INTERADMINISTRATIVO/CONVENIO/ ACTA DE ACUERDO	N/A
VALOR INICIAL DEL CONTRATO INTERADMINISTRATIVO/CONVENIO/ ACTA DE ACUERDO	N/A
VALOR CONTRATO	110,000,000,00
INTERVENTOR:	
DEPENDENCIA SOLICITANTE	DIRECCION ADMINISTRATIVA Y TALENTO HUMANO
SUPERVISOR:	SANDRA INES VARGAS AVILA

2. PRORROGAS

PRORROGA NO.	TIEMPO (DIAS CALENDARIO)	NUEVO PLAZO DE EJECUCIÓN

3. SUSPENSIONES / REINICIO

ACTAS DE SUSPENSION / REINICIO N°	TIEMPO (DIAS CALENDARIO)

FECHA ACTUAL DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO (dd/mm/aaaa)

4. VALOR ADICIONES

ADICION NO.	VALOR ($)
	$
	$

VALOR ACTUAL DEL CONTRATO $ — Menor de 50% valor contrato, excepto contratos de interventoría

5. OBJETO

El presente documento tiene por objeto solicitar al ordenador del Gasto del presente contrato una

ADICIÓN ☐ Al contrato citado por valor de $

PRORROGA ☐ Al contrato citado de

MODIFICACIÓN ☒ Al contrato citado de: 001-064-2024

PROCESO

GESTIÓN DE LA CONTRATACIÓN

SOLICITUD MODIFICACIONES CONTRACTUALES

CÓDIGO: CT-FO-15 | VERSIÓN N° 01 | Página 1 de 1 | FECHA: 24 7 2024

SUSPENSIÓN ☐ Al contrato citado tiempo

REINICIO ☐

6. ESTADO FINANCIERO ☐

Valor actual del contrato	110 000 000,00
Valor facturado	38,300,302,30
Valor facturado reajustes	$ 0,00
Valor anticipo amortizado	$ 0,00
Valor anticipo por amortizar	$ 0,00

7. JUSTIFICACIÓN DE LA SOLICITUD

Por necesidades del servicio se modifica los siguientes ítems.
- Item 4
- Item 9
- Cuadro cantidades y distribucion valores sobrantes.

8- DOCUMENTOS SOPORTE

1. Alcance a estudios previos ☒
2. Certificado Disponibilidad Presupuestal (Adiciones) ☐
3. Numero de Solicitud de pedido SAP (Adiciones) ☐
4. Solicitud contratista ☒

Para constancia de lo anterior, se firma en Bogotá, D.C., a los (26) días del mes de agosto 2024

Nota: la subdirección General de Contratación y/o coordinación de contratación tramitará las modificaciones mínimo con cinco (05) días hábiles de anticipación a la fecha estimada para la entrega en vigencia de la modificación del contrato y previo al vencimiento del plazo del contrato.

Firma: Supervisor: Sandra Ines Vargas Avila Cargo:	Firma: Representante Legal Contratista: Ricardo A. Urrutia Gerlso Cargo:
Firma Representante Legal Interventoría (Cuando Aplique) Cargo:	Firma: Ordenador del gasto Alexandra P. Bolaños Rodriguez Cargo:

Sandra Ines Vargas

De: Carol Tatiana Niño Corredor <ctnino@cafam.com.co>
Enviado el: lunes, 26 de agosto de 2024 4:27 p. m.
Para: Sandra Ines Vargas; Ricardo Castillo Bolivar; Maria Angelica Perez Mora
CC: 'Sandra Liliana Vargas Arias'; 'Rosa Yamile Santamaria'
Asunto: RE: Solicitud modificacion contrato 0001-064-2024

Buena tarde Sandra;

De acuerdo a confirmación con la Jefe de Sección se aprueban los cambios, por favor continuar con el proceso para la legalización de la modificación al contrato.

Quedo atenta,

CAFAM

Carol Tatiana Niño Corredor
Asesor Corporativo II

Departamento de Eventos Empresariales
Av. Cra. 68 No. 90 – 88 Bloque 3 Piso 1
Teléfono: (+57) 1 646 8000 Ext. 3266

De: Sandra Ines Vargas <sandrai.vargas@agencialogistica.gov.co>
Enviado el: lunes, 26 de agosto de 2024 11:43 a. m.
Para: Carol Tatiana Niño Corredor <ctnino@cafam.com.co>; Ricardo Castillo Bolivar <Rcastillo@cafam.com.co>; Maria Angelica Perez Mora <maraperez@cafam.com.co>
CC: 'Sandra Liliana Vargas Arias' <sandra.vargas@agencialogistica.gov.co>; 'Rosa Yamile Santamaria' <rosa.santamaria@agencialogistica.gov.co>
Asunto: Solicitud modificacion contrato 0001-064-2024
Importancia: Alta

Buen día Tatiana adjunto a la presente solicitud de modificación con el parágrafo sugerido por Cafam, el cual nos parece correcto para continuar con el desarrollo del contrato.

Quedo atenta

Buen día
Señores
Caja de Compensación Familiar Cafam
Atn. Dr. Ricardo Andres Urrutia Garcia
Representante Legal
Bogota

Ref.: Solicitud modificación contrato 001-064-2024

Con toda atención nos permitimos solicitar aval para realizar la respectiva modificación del contrato 001-064-2024 suscrito entre la Caja de Compensación Cafam y la Agencia Logística de las Fuerzas Militares en los siguientes ítem y o puntos:

Ítem # 4

Por lo anterior no existe ausencia de los soportes pues se puede evidenciar falta de análisis, pues el estudio previo sustenta de forma adecuada, coherente y precisa, el cambio de actividad, dando aplicación al manual de contratación y la Ley 80 Artículo 26 Principio de Economía; Máxime cuando se entiende que las modificaciones a los contratos estatales en Colombia, específicamente en relación con el Artículo 26 (Principio de Economía) de la Ley 80 de 1993.

El Artículo 26 de la Ley 80, al consagrar el Principio de Economía, busca que la gestión contractual se adelante de la manera más eficiente y eficaz posible, optimizando el uso de los recursos públicos. En el contexto de las modificaciones contractuales, este principio juega un papel crucial.

Aquí te explico cómo se relaciona el Principio de Economía con las modificaciones a los contratos estatales:

- *Justificación de las modificaciones: Cualquier modificación a un contrato estatal debe estar debidamente justificada y demostrar que es la opción más económica y eficiente para el cumplimiento del objeto contractual y la satisfacción del interés público. No se pueden realizar modificaciones caprichosas o que generen sobrecostos injustificados.*
- *Evitar la parálisis contractual: El principio de economía también busca evitar la parálisis de los proyectos por aspectos menores que puedan solucionarse mediante modificaciones razonables y proporcionales, sin necesidad de acudir a procesos más largos y costosos como la liquidación y una nueva contratación.*
- *Análisis costo-beneficio: Antes de aprobar una modificación, la entidad estatal debe realizar un análisis costo-beneficio para asegurar que los beneficios de la modificación (por ejemplo, superar un imprevisto, mejorar la calidad, cumplir el objetivo) superen los costos adicionales que pueda generar.*
- *Transparencia y eficiencia en el proceso: El proceso de modificación debe ser transparente y eficiente, evitando trámites innecesarios que puedan generar demoras y costos adicionales. Se deben seguir los procedimientos establecidos en la ley y los reglamentos.*
- *Límites a las modificaciones: Si bien la ley permite las modificaciones, existen límites para evitar que se desnaturalice el contrato original o se favorezca indebidamente al contratista. El principio de economía exige que las modificaciones se mantengan dentro de los límites razonables y proporcionales al valor inicial del contrato, tal como lo establece el Artículo 40 de la Ley 80 y sus decretos reglamentarios*

En resumen, el Principio de Economía, consagrado en el Artículo 26 de la Ley 80, es un faro que guía la actuación de las entidades estatales al momento de considerar y aprobar modificaciones a los contratos. Busca asegurar que estas modificaciones sean necesarias, eficientes, transparentes y que representen la mejor opción para el interés público, evitando el derroche de recursos y la ineficiencia en la gestión contractual.

Análisis Oficina de Control Interno:

De acuerdo con la respuesta dada por el Grupo de Talento Humano a través del memorando No. 2025110110090883 ALRNR - 11011 de fecha: 22-04-2025, y la verificación realizada por el equipo auditor, se ratifica que no se evidenció soporte de los análisis de los costos que sustenten de forma adecuada, coherente y precisa el cambio de la actividad "Unidos por la ALFM", en contravía de lo establecido en el Manual de contratación Versión 10 Numeral 4.6.1 Modificaciones a los contratos; Ley 80 Artículo 26 Principio de Economía.

Así las cosas, **se ratifica la Observación, quedando registrado como Hallazgo No. 11.**

Observación No. 14: Diferencia entre el Rubro Aprobado en el Plan de Bienestar e Incentivos 2024 Versus la ejecución presupuestal SIIF Nación 2024 - Rubro Bienestar

Se evidencia un gasto superior por valor de $146.576.610,00 entre el presupuesto aprobado en el Plan Nacional de Bienestar y Estímulos 2024, punto 5.5 Presupuesto, y el reporte de SIIF Nación 2024, para este mismo rubro, incumpliendo con el Plan Nacional de Bienestar e Incentivos 2024, y el Principio de Planeación Presupuestal establecido en el Decreto 111 de 1996 (enero 15): AR-TÍCULO 12. Los principios del sistema presupuestal.

Respuesta del Área:

NO SE ACEPTA LA OBSERVACIÓN teniendo en cuenta, si bien es cierto el valor incluido en el plan de bienestar y estímulos 2024 corresponde a estudios de mercado al cierre del año 2023, se presupuestó y aprobó el valor de:

5.5. Presupuesto

El presupuesto para la vigencia 2024, se relaciona así:

RUBRO	PRESUPUESTO APROBADO 2024
Bienestar e Incentivos	$400.050.000.00

Sin embargo, para en el desarrollo del cumplimiento del plan de bienestar y estímulos para la vigencia 2024 se debió ajustar toda la composición presupuestal a los valores reales de una inflación atípica de 9.28% y un IPC de 7.56%, los cuales son publicados en el mes de enero 2024 por el gobierno nacional.

En tal sentido NO se acepta la observación por cuanto:

- *Los cambios en la composición presupuestal fueron ajustados desde la oficina de planeación y aprobados por el ordenador del gasto, para garantizar el cumplimiento del plan en atención a la situación eco-nómica del país al momento de la celebración de los contratos que dieron lugar al desarrollo del plan de bienestar y estímulos y que de hecho permitieron garantizar su cumplimiento.*
- *El ejercicio de la planeación obedece a proyecciones y se derivan de supuestos basados en los históricos, y que para el año 2023 fueron objeto de una modificación atípica que en ningún caso puede inferir, incumpliendo con el Plan Nacional de Bienestar e Incentivos 2024, pues de hecho se dio cumplimiento al mismo.*
- *El Principio de Planeación Presupuestal establecido en El Artículo 12 del Decreto 111 de 1996, que compila las leyes orgánicas del presupuesto en Colombia, establece los **principios del sistema presupuestal.** Dentro de estos principios se encuentra el de **Planificación.** El **Artículo 13** del mismo decreto desarrolla el **Principio de Planificación Presupuestal,** estableciendo lo siguiente:*

***ARTÍCULO 13. PLANIFICACION.** El Presupuesto General de la Nación **deberá guardar concordancia con los contenidos del Plan Nacional de Desarrollo, del Plan Nacional de Inversiones, del Plan Financiero y del Plan Operativo Anual de Inversiones** (Ley 38/89, artículo 9o. Ley 179/94, artículo 5o.).*

*En esencia, este principio fundamental exige que la elaboración del Presupuesto General de la Nación no sea un ejercicio aislado, sino que esté **estrechamente ligado y sea coherente** con los instrumentos de planificación del desarrollo económico y social del país en sus diferentes horizontes de tiempo:*

***Plan Nacional de Desarrollo (PND):** Es la hoja de ruta general del gobierno para un periodo de cuatro años, que define los objetivos, las*

estrategias y las políticas generales. El presupuesto debe ser un reflejo de las prioridades establecidas en el PND.

Plan Nacional de Inversiones (PNI): *Detalla los proyectos de inversión pública que se ejecutarán durante un periodo determinado, usualmente plurianual. El presupuesto debe asignar los recursos necesarios para la financiación de estos proyectos.*

Plan Financiero: *Es un instrumento de planificación a mediano plazo que contiene las proyecciones de ingresos, gastos, endeudamiento y flujo de caja del sector público. El presupuesto anual debe ser consistente con las metas y proyecciones del Plan Financiero.*

Plan Operativo Anual de Inversiones (POAI): *Especifica los proyectos de inversión que se ejecutarán durante la vigencia fiscal correspondiente, con sus respectivos cronogramas y presupuestos detallados. El presupuesto anual debe incorporar y financiar las inversiones priorizadas en el POAI.*

En tal virtud el Principio de Planificación Presupuestal ***busca asegurar que el manejo de los recursos públicos esté alineado con las prioridades y objetivos de desarrollo del país, garantizando una gestión fiscal más estratégica y efectiva,*** *sin que el ajuste normal de presupuesto constituya infracción al principio que se cita en la observación por parte de los auditores; al contrario, cumple con esa búsqueda y equilibrio en el manejo de los recursos públicos.*

Análisis Oficina de Control Interno:

En la respuesta emitida por parte del proceso auditado, no se evidencian la o las autorizaciones de la Dirección General, respecto de la actualización del presupuesto, con las cuales se puedan verificar los argumentos relacionados con el ajuste por CIENTO CUARENTA Y SEIS MILLONES QUINIENTOS SETENTA Y SEIS MIL SEISCIENTOS DIEZ PESOS ($146.576.610) adicionales, con respecto del presupuesto inicialmente aprobado y publicado en el plan de bienestar y estímulos 2024.

En su respuesta argumenta y justifica el mayor valor ejecutado al mencionar que: *"para la vigencia 2024 se debió ajustar toda la composición presupuestal a los valores reales de una <u>inflación atípica de 9.28% y un IPC de 7.56%</u>, los cuales son publicados en el mes de enero 2024 por el gobierno nacional"* (subrayado fuera de texto); no obstante, haciendo un ejercicio de aritmética simple, si acumulamos los dos factores económicos citas,

alcanzaría el 16.84%, de tal manera que incrementando este factor al presupuesto inicial, solo le adicionaría SESENTA Y SIETE MILLONES TRESCIENTOS SESENTA MIL PESOS.

Con base lo anteriormente analizado por parte del equipo auditor, **se ratifica la observación y se da alcance como hallazgo No. 14**

Tabla Resumen De Observaciones

Obs. No.	Identificación de la Observación	Descripción de la Observación	Proceso

Oportunidades de mejora

- El aseguramiento de la participación de todas las áreas de la entidad en la elaboración del Plan de Bienestar e Incentivos.

Hallazgos / No conformidades

No.	Descripción	Requisito Incumplido	Proceso
1	**Evidencias de la ejecución de actividades:** Se observa la carencia de soportes que permitan sustentar de forma adecuada, coherente y precisa, la ejecución de las siguientes actividades: Figura del Año Of. Principal, Regionales y Capacitación en Artes y Artesanías, -Jornadas de fortalecimiento institucional, Promoción, difusión y conocimiento "Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia, Promoción de programas de vivienda, Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las	Plan de Bienestar y Estímulos 2024 y MIPG – MECI Componente 3. Actividades de control Principio de Autocontrol.	DATH - Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

	competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad, Identificación y vocación por el servicio público, Actividades de voluntariado, Acompañamiento e implementación para el mantenimiento de la salud mental, Taller del cambio organizacional, Campañas para prevenir el sedentarismo, Acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias, Creación de ecosistemas digitales, Caminatas ecológicas, Campañas pedagógicas fomentando… vocación por el servicio público, Actividades de team building, incumpliendo con lo establecido en el Plan de Bienestar y Estímulos 2024 y MIPG – MECI Componente 3. Actividades de control Principio de Autocontrol.		
2	**Análisis y Medición de la Efectividad de las Actividades** En la revisión de los soportes de las 17 actividades verificadas en el informe preliminar, no se evidencia el análisis y medición de la efectividad de las mismas	Plan de Bienestar y Estímulos 2024, Punto 8: Análisis y Medición y Decreto 1567 de 1998, Articulo No. 25 Proceso de Gestión de los Programas de Bienestar, literal d.	DATH - Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano
3	**Diferencias entre la asignación de bonos y los registros de entrega, y Bonos sin asignación específica** Se observan 141 bonos sin evidencia de firma de entrega por valor de $35.250.000, y 16 bonos con más firmas en las evidencias de entrega que los bonos asignados, por valor de $4.000.000; en	Plan de Bienestar y Estímulos 2024, así como con las funciones del supervisor establecidas en el Manual de Contratación CT-MA-01, 4.4.13. Funciones del supervisor.	DATH - Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

	relación con el listado de bonos asignados para los funcionarios de la Oficina Principal y Regionales, remitido por el Grupo De Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano. Así mismo se evidencian 56 bonos físicos sin asignación especifica por valor de $14.000.000, con riesgo de pérdida de los mismos al tener vencimiento 11 de diciembre de 2025, de acuerdo con el Correo del 16 de diciembre de 2024 del Grupo Talento Humano: Asunto: Información Bonos Canasta 2024.		
4	**Sobrante en la Adquisición de Bonos** Se evidencia la adquisición de 35 bonos de más por valor de $8.750.000, respecto de la nómina del mes de octubre de 2024 (1065 funcionarios), base sobre la cual se realizó compra de los mismos a través del contrato 001-160-2024 (1.100 total comprados)	Pliego de Condiciones del Proceso de Selección Abreviada Menor Cuantía No. 002-166-2024 Adquisición de Tarjeta Multifuncional (bono canasta): 3.2 Presupuesto Oficial Nota 2: *"La cantidad de bonos canasta familiar se realiza con un estimado y/o promedio de 1.100 funcionarios, sin embargo, se pedirán los bonos según la planta de personal a corte nómina del 30 de octubre de 2024".*	DATH - Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano
5	**Bonos pendientes de entrega** Teniendo en cuenta que la planta de la ALFM al 31 de octubre de 2024 fue de 1.065 funcionarios, de acuerdo con el listado de personal suministrado por el Grupo de Talento Humano mediante correo del 20 de marzo de 2025, no se evidencia la entrega de 21 bonos a los funcionarios activos en dicho corte, ya que el sobrante debía ser	incumpliendo con lo establecido en el Plan de Bienestar y Estímulos 2024, y la Directiva Transitoria No. 5 Asunto: Actividades de Bienestar Fin de Año Vigencia 2024, Entrega Bonos de Canasta Familiar *"Los funcionarios con derecho al bono de canasta familiar serán aquellos que se encuentren vinculados*	DATH - Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

	de 35 bonos (1.100 del contrato menos 1.065 funcionarios activos) y no de 56 bonos (de acuerdo al arqueo físico de los mismos en fecha 31 de marzo de 2025)	*con corte 31 de octubre de 2024 y serán funcionarios de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales"*	
6	**Participación de la Comisión de Personal en el seguimiento en el Plan de Bienestar y estímulos 2024** No se evidencian actas de la Comisión de Personal, en las que se registre el seguimiento al Plan de Bienestar y Estímulos 2024	incumpliendo con lo establecido en las Resoluciones 2013 del 19 de octubre de 2022 y 1196 del 29 de octubre de 2024; Articulo 3: Funciones de la Comisión de Personal, h: Participar en la elaboración del Plan Anual de Formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento.	Comisión de Personal
7	**Encuesta de Satisfacción** Se observa incumplimiento de los numerales 7. SEGUIMIENTO y 8. ANALISIS Y MEDICIÓN, del PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS – 2024, que debió realizarse en la periodicidad establecida en el mismo plan.	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS – 2024, numerales 7. SEGUIMIENTO y 8. ANALISIS Y MEDICIÓN.	DATH - Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano
8	**Entrega de Bonos – Navidad Infantil** De acuerdo con las listas de entrega de los Bonos de la actividad de bienestar Navidad Infantil suministradas a la Oficina de Control Interno por parte del proceso auditado, no se evidencia la firma de recibido de 7 Bonos de los 93 bonos reportados. Así mismo se evidenció mediante conteo físico un sobrante de 2 Bonos, respecto de los 95 bonos adquiridos mediante el contrato 001-064-2024. Lo anterior denota debilidad	Manual de contratación CTMA-01 versión 11 Numeral 4.4.13. Funciones del supervisor.	DATH - Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

	en las actividades de supervisión durante la ejecución del contrato.		
9	**Funciones del Supervisor** No se evidencia en los soportes presentados por el proceso auditado, los entregables definidos en el contrato No. 001-064-2024, que permitan demostrar la ejecución de la actividad Torneo Inter empresas, lo cual puede derivar en un posible incumplimiento de las funciones del supervisor.	Manual de Contratación de la ALFM CT-MA-01 V.11., Funciones del supervisor, establecidas en el Numeral 4.4.13, literal B, "Funciones del Supervisor"	DATH - Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano
10	**Publicidad Proceso Contractual Cd 002- 090-2024** No se evidencia la publicidad del proceso contractual CD 002-090-2024 en SECOP II	Ley 80 de 1993, artículo 23, 24, numerales 3 y 4; Ley 1150 de 2007, artículo 3; Ley 1712 de 2014, artículo 2; Decreto 1082 de 2015, artículos 2.2.1.2.1.5.2 y 2.2.1.1.2.2.5.	Gestión Contractual - Subdirección General de Contratos
11	**Modificación al Contrato 001-064-2024** Se evidenció en el modificatorio y aclaratorio No. 2 del contrato de prestación de servicios No. 001-064-2024, la ausencia de los soportes que permitan evidenciar el análisis de los costos que sustenten de forma adecuada, coherente y precisa, el cambio de actividad	Manual de contratación Versión 10 Numeral 4.6.1 Modificaciones a los contratos; Ley 80 Artículo 26 Principio de Economía.	DATH - Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano
12	**Diferencia entre el Rubro Aprobado en el Plan de Bienestar e Incentivos 2024 Versus la ejecución presupuestal SIIF Nación 2024 - Rubro Bienestar** Se evidencia un gasto superior por valor de $146.576.610,00 entre el presupuesto aprobado en el Plan	Plan Nacional de Bienestar e Incentivos 2024, y el Principio de Planeación Presupuestal establecido en el Decreto 111 de 1996 (enero 15): ARTICULO 12. Los principios del sistema presupuestal.	DATH - Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

	Nacional de Bienestar y Estímulos 2024, punto 5.5 Presupuesto, y el reporte de SIIF Nación 2024, para este mismo rubro		

Recomendaciones y/o Sugerencias

- Se recomienda al área de Gestión de Talento Humano, garantizar que en los informes de seguimiento y control al plan de bienestar e incentivos se evidencie el nombre, cargo y firma de quien de revisa.
- Se recomienda que, durante la verificación y seguimiento a la ejecución de las actividades establecidas en el plan de bienestar e incentivos, se realice la encuesta de satisfacción con el fin de evaluar la percepción de los funcionarios respecto de las actividades y beneficios ofrecidos.
- Se recomienda realizar los informes de seguimiento del desarrollo de actividades Plan Institucional de Bienestar e Incentivo, a partir de las tareas publicadas en la SVE remitidas a quien corresponda.
- Se recomienda a la DATH - Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano medir el alcance la socialización de los Planes de Bienestar y Estímulos, teniendo en cuenta que no se evidenciaron listados se asistencia, ni indicadores en relación con la misma
- Se recomienda asegurar que las evidencias que se carguen en los informes y actas, estén relacionadas con las tareas específicas.
- Se recomienda a los supervisores de contratos, asegurar el cumplimiento de la periodicidad en la presentación mensual de los informes de supervisión, de acuerdo a lo definido en el Manual de Contratación.
- Se recomienda tener en cuenta para la solicitud de necesidades a las áreas y regionales de la entidad, para el Plan de Bienestar y Estímulos 2025, los 5 ejes definidos en el programa nacional de bienestar 2023 – 2026.
- Se recomienda a la DATH – Grupo de Talento humano asegurar que los documentos soportes de las actividades definidos en Plan de Bienestar e Incentivos, sean coherentes con los definidos en el procedimiento de Bienestar y Estímulos, ya que el procedimiento se establecen informes, y en el anexo del plan de bienestar se establecen actas.
- Se recomienda a Dirección General, la inclusión entre los compromisos de los Directores Regionales y Jefes de Área, de asegurar la participación y la respuesta oportuna a las solicitudes de las necesidades de bienestar y capacitación de sus áreas y equipos de trabajo.

Fortalezas

- La información solicitada fue suministrada dentro de los tiempos establecidos, facilitando el análisis de la misma por parte del equipo auditor.
- Se ha tenido una comunicación efectiva con el equipo auditor, por parte del equipo auditado.

Nombre, cargo y firma del equipo auditor:

NOMBRE	CARGO	FIRMA
Alejandro Murillo Devia	Auditor Líder	**ORIGINAL FIRMADO**
Karen Ginnet Guzman Romero	Auditor	**ORIGINAL FIRMADO**
Neil Aldrin Devia Acosta	Auditor	**ORIGINAL FIRMADO**