



**Informe de Evaluación Independiente del Sistema de Control Interno – Informe Ejecutivo Anual Ley 1474 de 2011 Art 9°. Decreto 2106 de 2019 Art. 156 - Circular Externa 100-006 de 2019 DAFP.  
ENERO 31 2024**



**FÁBRICA DE LICORES Y ALCOHOLES DE ANTIOQUIA - EICE  
- FLA -**

**Jefe de Control Interno o  
quien haga sus veces**

**Ruby Elena Giraldo  
Alzate.**

**Informe Semestral  
Evaluación del Sistema de  
Control Interno de la FLA**

**31 de enero de 2024**

## INFORME DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO – FLA

Jefe de Control Interno	Ruby Elena Giraldo Alzate	Período Evaluado	01 julio a Diciembre 31 2023
		Nombre del Informe	Evaluación Semestral del Estado de Control Interno



En cumplimiento a lo establecido por la Decreto 2106 de 2019, artículo 156°, que establece:

*“(...) El jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces deberá publicar cada seis (6) meses, en el sitio web de la entidad, un informe de evaluación independiente del estado del sistema de control interno, de acuerdo con los lineamientos que imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública, so pena de incurrir en falta disciplinaria grave. (...)”*

La Oficina Asesora de Control Interno, presenta a continuación el Informe de Evaluación Independiente del Estado del Sistema de Control Interno de la Fábrica de Licores y Alcoholes de Antioquia del período evaluado **01 Julio a 31 Diciembre de 2023**, partiendo de la información reportada por las áreas responsables al interior de la entidad, correspondientes a los meses descritos.

En concordancia con lo anterior, el Control Interno se integra, a través del Modelo MIPG, como una de las dimensiones del Modelo, y en el mismo **Decreto 1499 de 2017** se establece la actualización del Modelo Estándar de Control Interno – MECI, en 5 componentes:

- 1. Ambiente de Control**
- 2. Evaluación del Riesgo**
- 3. Actividades de Control**
- 4. Información y Comunicación**
- 5. Actividades de Monitoreo.**

Para el funcionamiento del Sistema de Gestión Institucional y su articulación con el Sistema de Control Interno de la FLA, se viene efectuando un trabajo Institucional interno, liderado por la Segunda Línea de Defensa (Oficina Asesora de Planeación) con el engranaje transversal del profesional de Riesgos



adscrito a la Subgerencia Administrativa y con apoyo de las dependencias y procesos, a fin de adaptar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG como columna vertebral o punto de partida de la FLA bajo el esquema de Empresa Industrial y Comercial del Estado EICE y con enfoque en la prevención del Riesgo; todo ello con el fin de consolidar los elementos requeridos para que la Entidad funcione de manera eficiente y transparente atendiendo las **18** políticas de Gestión y Desempeño propuestas, y a cada una de sus dimensiones, de acuerdo con el Manual Operativo MIPG,

Conforme a lo anterior, la Oficina Asesora de Control Interno de la FLA presenta a continuación la evaluación independiente del estado del control interno Institucional efectuando un sondeo generalizado de cierre de vigencia correspondiente al segundo semestre del año 2023 y teniendo en cuenta la fase de implementación de la entidad como ente descentralizado y conforme a su naturaleza jurídica, relacionando los avances Institucionales presentados entre los meses Julio - Diciembre 2023.

Se presentan entonces los avances alcanzados, en la implementación y el fortalecimiento del Sistema de Control Interno en la Fábrica de Licores y Alcoholes de Antioquia EICE, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 5° de la Ley 87 de 1993; y a partir del reporte que se realiza desde la Oficina Asesora de Planeación de la entidad, como segunda línea de articulación Institucional.

## **DESARROLLO DEL INFORME**

### **AVANCES EN LA IMPLEMENTACIÓN Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL ESTADO DEL CONTROL INTERNO FLA EICE.**

Para la construcción de los informes de Seguimiento al Sistema de Control Interno al interior de la FLA, se utilizó como referente los componentes de avances de desempeño Institucional que requiere una entidad bajo la naturaleza jurídica que reviste la FLA EICE, conforme lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, y respecto con los acompañamientos, orientaciones y asesorías que en calidad de consultor, efectuó la Oficina de Control Interno de la FLA, teniendo en cuenta su nivel de desarrollo constructivo en que actualmente se encuentra la entidad, enfatizado en la construcción o camino de ir adaptando el Modelo ya referido –MIPG- al que hacer misional de la FLA es así como se procede a hacer una revisión principal al nivel de avance de implementaciones Institucionales a fin de ir cerrando brechas y ajustando lo requerido para operar como modelo y ser entidad objeto de medición a mediano plazo.

Es importante tener en cuenta que la FLA, a hoy 2024 evaluando el segundo semestre de la vigencia 2023, cuenta con una definición estratégica Institucional, la cual, una vez concluida la vigencia se evidencia el despliegue Institucional de Planes, Programas, Proyectos, Políticas y articulación entre dependencias, aspecto este sobre el cual se efectuó el seguimiento durante la vigencia 2023 hasta observar el cumplimiento del 100% de lo inicialmente establecido, lo que permitió obtener buenos resultados de medición bajo el esquema de los autodiagnósticos y prueba piloto de automedición FURAG (Formato Único de Reporte y Avance a la Gestión), el correspondiente seguimiento a efectuar por una tercera línea de defensa, implicará continuar con la necesaria articulación y acompañamiento

Carrera 50 # 12 Sur – 149 Autopista Sur

PBX (574) 383 7000 – Fax 3837075 A.A. 51560 y 51944

Itagüí – Colombia. NIT 901436775-1 [www.fla.com.co](http://www.fla.com.co)



por parte de esta Oficina tanto a las dependencias y procesos, como el trabajo continuo, permanente y mancomunado con la Oficina de Planeación.

## AVANCES FLA EICE

Como un avance significativo hoy en la Fábrica de Licores y Alcoholes de Antioquia, está la creación del Comité MIPG de la FLA, mediante acto administrativo - Resolución No. S2021060000787, del 10 de septiembre de 2021 sobre la cual se efectuó su posterior socialización y sensibilización al interior de la entidad. Así mismo el despliegue y formulación de un Plan de Acción enfocado en las dimensiones MIPG.

Adicionalmente desde la *Tercera línea de defensa*. Al interior de la Oficina Asesora de Control Interno, se ejecutaron unos informes de seguimiento e Informes de ley y en general actividades durante la vigencia; para la vigencia 2023 se efectuaron entre algunas otras, evaluaciones e informes como:

- ✓ Arqueos a las Cajas Menores de la FLAE
- ✓ Informe y seguimiento de los impuestos de la entidad
- ✓ Se presentan observaciones a la creación del RIT (Reglamento Interno) de la entidad ante la Oficina de Gestión Humana y la Secretaría General y frente al manejo de las PQRSD de la entidad.
- ✓ Se realiza informe de seguimiento al comportamiento de las PQRSD de la entidad - Para la vigencia 2023.
- ✓ Se efectuó revisión y seguimiento al cumplimiento del Índice ITA y u reporte y rendición ante la Procuraduría
- ✓ Se efectúa consolidación final y rendición del presente Informe de Evaluación independiente sobre el estado del Control Interno de la FLAE
- ✓ Se efectúa el ejercicio de acompañamiento en el cierre de brechas derivado de la auditoría de la Contraloría General de Antioquia) y acompañamiento al cierre de brechas de planes de mejoramiento con eficacia global de las auditorías de esta Oficina de Control Interno





Además de lo anterior, como INICIATIVA ADICIONAL de la Oficina Asesora de Control Interno Se efectuó el día del MIPG en el mes de Marzo, donde se hicieron actividades lúdicas con premiación y alta participación Por primera vez en la FLA: Se firma del Pacto del Fomento de la Cultura del Control, donde tanto la alta dirección como todos y cada uno de los colaboradores de la entidad (Servidores, contratistas, practicantes, trabajadores en misión), nos comprometemos a fomentar cultura de compromiso, autocontrol, autogestión y responsabilidad.

Este pacto quedó publicado en un lugar visible y fue firmado por los representantes de la alta dirección de la entidad



Desde los directivos hasta el personal de planta, sensibilizando sobre temas del autocontrol, campaña llamada LAS TRIPLE AAA (Autocontrol, Autogestión y Auto regulación). Y allí se apertura con la suscripción del PACTO DEL FOMENTO DE LA CULTURA DEL CONTROL, firmado por la alta dirección Gerente, Subgerentes y Directores, como muestra de compromiso por una gestión ética y diligente y oportuna.



## Direccionamiento Estratégico

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG -

### RECOMENDACIONES PREVIAS PARA DAR INICIO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO MIPG EN LA FLA EICE

- Buscar estrategias y sensibilizaciones para que los líderes / Subgerentes / Directores que hacen parte de la implementación de MIPG tengan este tema en sus agendas y asistan a las sesiones de comité una vez este sea instituido en la entidad, labor imperiosamente necesaria a desplegar desde la segunda línea de defensa.
- Comunicar a todos los funcionarios de la entidad, mediante directrices escritas que provengan de su dependencia, sobre el estado, relevancia, importancia e impacto de este modelo en su gestión diaria e Institucional, apoyarse para tal efecto de la Oficina de Comunicaciones.
- Realizar trabajo articulado con las diferentes dependencias de la entidad para homologar los planes de trabajo e iniciativas buscando la mejora del desempeño institucional y adaptación del sistema.
- Participar activamente de las sesiones (presenciales o virtuales) que programa el DAFP con el fin de conocer detalladamente los lineamientos de implementación de las políticas y modular el MIPG de manera articulada con otras entidades del conglomerado.

Menú

## RECOMENDACIONES GENERALES DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO

Imperioso efectuar al interior de la entidad, un desarrollo Institucional, donde se logre:

- ➔ Espacios de Transferencia del conocimiento y articulación (Importante implementar y poner en práctica un procedimiento de Gestión del Conocimiento) en sí darle continuidad y trazabilidad a una serie de actividades desde lo que cada colaborador - FLA, realiza en el día a día. Esto significa fortalecer la línea Institucional desde la sensibilización del que hacer de cada dependencia, proceso o directivo logrando obtener un engranaje de procesos, independientemente del servidor que lo ejecute, esto es, la trazabilidad o memoria institucional, pendiente e imperioso dar lineamientos o crear un procedimiento en ese sentido.
- ➔ Buscar estrategias y sensibilizaciones para que los líderes / Subgerentes / Directores que hacen parte de la implementación de MIPG tengan este tema en sus agendas y asistan a las sesiones planeadas al iniciar la semana, llamada (Reunión MIPG), labor imperiosamente necesaria a desplegar desde la segunda línea de defensa.
- ➔ Comunicar a todos los funcionarios de la entidad, mediante directrices escritas cíclicas sobre el estado, relevancia, importancia e impacto de este modelo en su gestión diaria e Institucional, apoyarse para tal efecto de la Oficina de Comunicaciones.
- ➔ Realizar trabajo articulado y *personalizado* con las diferentes dependencias de la entidad para homologar los planes de trabajo e iniciativas buscando la mejora del desempeño institucional y adaptación al cambio.
- ➔ Es imperioso sesionar conforme las periodicidades establecidas en el acto administrativo arriba mencionado de manera tal, que permita activar el modelo e

Carrera 50 # 12 Sur – 149 Autopista Sur

PBX (574) 383 7000 – Fax 3837075 A.A. 51560 y 51944

Itagüí – Colombia. NIT 901436775-1 [www.fla.com.co](http://www.fla.com.co)



implementación Institucional, vinculación de funcionarios, áreas y dependencias y con el correlativo compromiso de la alta dirección.

- PENDIENTE aprobar en Comité Institucional de Gestión y Desempeño el PETH (Plan Estratégico de Talento Humano) a hoy, si bien se encuentra formulado desde la Gestión Humana, no existe en la entidad ni menos el desarrollo del mismo

## FORTALEZAS

La difusión vía Plan de Comunicaciones internas sobre asuntos de interés acerca de la entidad y sobre la puesta en marcha del Modelo MIPG (Boletines Internos NOTIFLA y WhatsApp Institucionales periódicos).

Implementación de sesión “Dolores del MIPG” Con los gestores y directivos para tratar temas de mejoramiento institucional.

## CONCLUSIONES DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO EN LA ENTIDAD A 2023

Se visualiza que la entidad avanza en el desarrollo e implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG como parte de una adecuada Gestión Institucional, implementación que se viene estructurando y pensando estratégicamente en pro de la sostenibilidad del Sistema, dando cumplimiento al *Decreto 1499 de 2017*, los profesionales con que cuenta la Oficina de Planeación Estratégica cuentan con los conocimientos y el notable compromiso e interacción transversal por contribuir a que toda la entidad se articule en torno a este Modelo y en sí a los lineamientos de buenas prácticas y mejoras institucionales, buscando estrategias de acercamiento de manera amigables, intuitivas y pedagógicas que permitan generar impacto y receptividad al cambio.

En la actualidad la Fábrica de Licores y Alcoholes de Antioquia FLA EICE, entiende y conversa en el lenguaje de la necesidad de la implementación hacia un Modelo colaborativo y de efectividad,

articulado y transversalmente aplicable a las distintas dependencias y Direcciones, logro que se ha obtenido por el desarrollo de un buen trabajo cooperativo de impulso desde el Área de Planeación,



articulado con las recomendaciones oportunas, previas y preventivas de la Oficina Asesora de Control Interno.

Cordialmente,

A handwritten signature in black ink, which appears to read "Ruby Elena Giraldo Alzate". The signature is fluid and cursive.

**RUBY ELENA GIRALDO ALZATE**  
Jefe Oficina Asesora de Control Interno