

**EVALUACIÓN INDEPENDIENTE AL SISTEMA DE CONTROL  
INTERNO DEL 1 NOVIEMBRE A DICIEMBRE 31 DE 2019**

**BANCO INMOBILAIRO DE FLORIDABLANCA-SANTANDER**

**CONTROL INTERNO**

**SANDRA LUCIA GALVIS  
ACEVEDO**

**PROFESIONAL ESP E CONTROL  
INTERNO**

# INFORME DE EVALUACION INDEPENDIENTE AL SISTEMA DE CONTROL INTERNO BIF Periodo evaluado Noviembre a Diciembre 2019

## INFORME DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE AL SISTEMA DE CONTROL INTERNO BANCO INMOBILIARIO DE FLORIDABLANCA

Tomando como base el informe pormenorizado de corte a noviembre 11 de 2019, el último informe de avance de FURAG año 2019 y las auditorías realizadas en el período 2019, Control interno, presenta informe que dé cuenta del Estado del Sistema de Control Interno en la Entidad.

A continuación se presenta el informe de la evaluación del sistema de control interno del BIF de los meses de noviembre a diciembre del 2019, teniendo como metodología de evaluación, la verificación del modelo de aplicación del Manual técnico establecido en el Decreto Nacional 648 de 2017, Decreto 1499 de 2017 y el Decreto 2106 de 2019, bajo los lineamientos establecidos en la Dimensión de Control Interno del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y del Sistema de Control interno de del BIF.

### INTRODUCCION

El Banco Inmobiliario de Floridablanca en cumplimiento a la normatividad, expedida en el Decreto 1499 de septiembre 2017, adopto al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el cual se hizo mediante acto administrativo Resolución No. 102 del 04 de abril de la presente vigencia ,De acuerdo a las instrucciones orientadas por el Departamento de Administrativo de la Función Pública el Banco Inmobiliario de Floridablanca realizo los autodiagnósticos por dimensión, este documento los realizaron cada líder de proceso del BIF según el conocimiento específico de su labor, cumpliendo con el decreto 943 de 2014, teniendo en cuenta que se debe actualizar el Manual de operaciones de la entidad. De acuerdo a lo expuesto se debe realizar un análisis de información con el fin de ser consecuentes con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y desempeño.

En cumplimiento del artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, la cual establece la responsabilidad que tiene Control interno o quien haga sus veces, de presentar cada cuatro meses, un informe que dé cuenta del Estado del Sistema de Control Interno de la Entidad Pública.

En este sentido, es importante aclarar que el MIPG, opera a través de 7 dimensiones, las cuales integran políticas, elementos o instrumentos con un propósito común, propias de cualquier proceso de gestión bajo el ciclo PHVA, completamente adaptables por EL BIF Una de estas dimensiones es la de Control Interno, por lo que existen temas que al estar articulados deberán incorporarse en la medida de las características y complejidad del proceso.

Teniendo en cuenta el artículo 156 del Decreto 2106 del 22 de noviembre de 2019, así como la circular externa No 100-006-2019 del 19 de diciembre de 2019 expedida por la Función Pública donde imparte lineamientos generales para el informe semestral de evaluación independiente del estado del sistema de control interno.

Esta evaluación de Control Interno, dado que a la fecha se ha venido estructurando con base en los elementos del Modelo Estándar de Control Interno – MECI y que dicha herramienta ha sido modificada dentro del MIPG, es importante considerar los siguientes aspectos para su análisis y publicación:

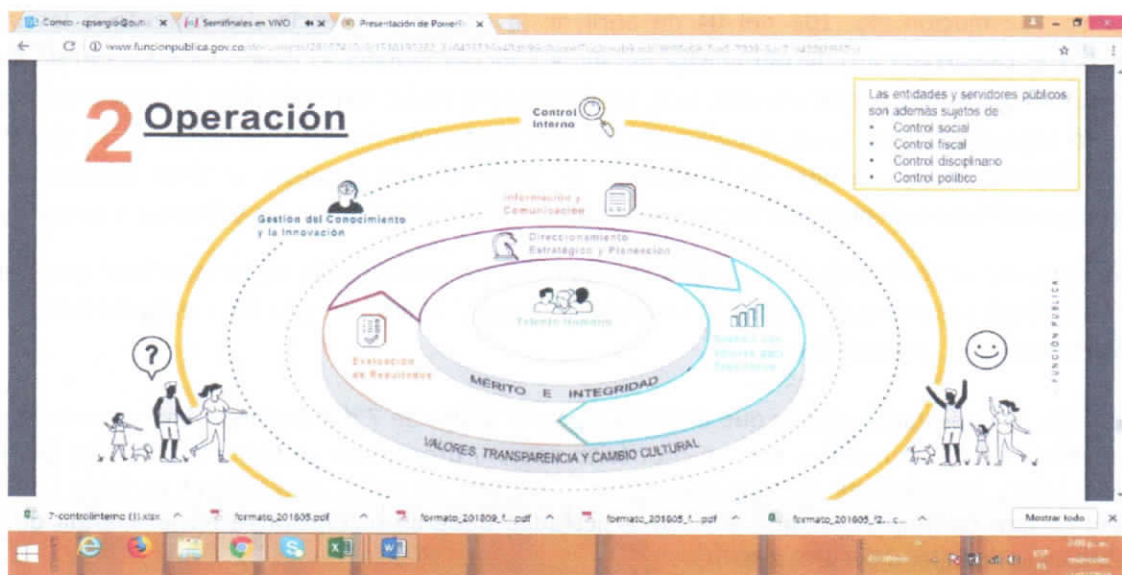
1. Para el presente informe, que consolida los meses de noviembre a diciembre del 2019, es viable llevar a cabo un análisis a partir de las 7 Dimensiones del MIPG, considerando:

\*se revisó el cumplimiento de las acciones del MIPG y del MECI, es decir, se conformó, reglamento y reunió el Comité Institucional de Gestión y Despeño, así como la actualización del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, éste último actualizado mediante el Decreto 648 de 2017. En este contexto, se analizó que se hayan adelantado sesiones que permitan la asignación de responsabilidades frente a la implementación del modelo.

2. En una segunda etapa del presente informe la de Control Interno de la entidad socializa la estructura del MECI en sus 5 componentes: Ambiente de Control, Evaluación del Riesgo, Actividades de Control, Información y Comunicación, así como Actividades de Monitoreo, teniendo en cuenta la importancia de la tercera línea de defensa.

Se presenta en diciembre del 2019 el Furag para las áreas de Control Interno y Planeación de la presente vigencia.

A continuación control interno responsable del informe de valoración, procede a presentar el resultado de la evaluación al sistema de control interno de BIF, teniendo como instrumento de verificación y cumplimiento el Mecí lo siguiente:





## COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL

### ELEMENTOS DEL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

Esta dimensión se determina por los procesos que mayor Hecho tienen en la Gestión del Talento Humano, buscando gestionar adecuadamente el periodo de la gestión talento humano, de conformidad a las prioridades estratégicas de la entidad y a las normas que les rigen en materia de personal; El desarrollo de esta Dimensión se alcanza fundamentalmente en los siguientes planes que identifica el Decreto 612 de 2019 para el logro de los objetivos y metas institucionales en Gestión Humana:

Plan Institucional de Formación y Capacitación Manual de Funciones y Competencias Laborales Plan de Bienestar e incentivos Control interno evidencio que se está trabajando en la ejecución del SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, (SG-SST), de conformidad a lo establecido en la Resolución 0312 2019 estándares mínimos del SG-SST y sobre los planes de emergencias.

Para lo cual el BIF hoy cuenta con los siguientes documentos:

Diseño de las Políticas y Directrices del SG-SST

Diseño e Implementación de la Matriz de Riesgos y Peligros. Diseño e implementación de los Procedimientos de Seguridad Capacitación de todos los funcionarios del BIF.

Igualmente se tuvo en cuenta el diseño del Plan de Emergencias del BIF con los siguientes documentos:

Diseño del Plan de Emergencias

Diseño e Implementación de la Matriz de Amenazas y Vulnerabilidad.

Diseño e implementación de los Procedimientos para emergencias

Diseño e Implementación de las Guías, Instructivos para emergencias

Diseño del Plan de Emergencias y Evacuaciones de las Instalaciones.

Conformación y entrenamiento de las Brigadas de Emergencias del BIF.

Plan Estratégico de Talento Humano, Plan Institucional de Capacitación y Formación, Plan de Incentivos Institucionales, Plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan de previsión de Recursos Humanos , Plan anual de vacantes y código de integridad se integran el plan de Talento Humano con la Resolución No. 018 de 30 de enero del 2019.

En esta dimensión se ejecutó durante este periodo, especialmente en la Evaluación Anual de Desempeño de BIF, los Programas de Capacitación y en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de los empleados del BIF, el Plan estratégico del Talento Humano y código de integrada.

Llamamos la atención frente a la Importancia de la Gestión desarrollada en los siguientes ejes:

\*Desarrollo de la Evaluación de Gestión del Desempeño. Para la gestión de desempeño laboral, la mediante el decreto 815 del 2018, el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera

administrativa, en periodo de prueba y los de libre nombramiento y remoción diferentes al nivel gerencial y mediante decreto 621 de 2017.

Por otra parte la Planta de Personal se realizó nombramiento en Provisionalidad y 2 Profesionales Universitarios y 1 técnico operativo de conformidad a su estructura y distribución se encuentra conformada por 17 servidores públicos, corresponden a Directivo 2, Profesional Esp. 3, Profesional Universitario 5, Técnicos 4, Asistencial 1, con un total de 17 empleados de planta.

### **BIENESTAR:**

En consecuencia, al cronograma de actividades se socializa a los funcionarios del BIF (Resolución 018 del 30 enero 2019), se ejecuten a efectos de lograr y alcanzar el cumplimiento pleno de las actividades conforme al Plan de Bienestar Social e Incentivos para los funcionarios del BIF.

- La planeación y diagnóstico de plan de bienestar se hizo en mes de enero, la Integración de los planes estratégico vigencia 2019 se hizo mediante Resolución 018 del 2019.

Se cumplió el Plan Institucional de Formación y Capacitación, cumplió con el Manual de Funciones y Competencias Laborales y con el Plan de Bienestar e Incentivos los cumplió parcialmente de acuerdo a lo programado.

Se Programa a ejecutar Plan de Bienestar Social e Incentivos Laborales 2019:

Programa de seguridad social Integral: actividades y prevención con la EPS, ARL y caja de compensación Familiar, para la vigencia.

Seguridad y salud en el trabajo: Se encuentran establecidas en el plan anual de salud y seguridad en el trabajo.

Programas de recreación vacacional y deportes, programas de educación no formal, Área de calidad de vida laboral: clima organizacional, incentivos (estrategias).

Se debe destacar que el BIF recomendó a todo el personal contratista en el manejo e ingreso de información a la Plataforma del SIGEP para que se realizar la respectiva declaración de rentas, desarrollo de la carrera, estilo de dirección y cultura organizacional.

### **CAPACITACION:**

Plan institucional de capacitación establecido mediante la Resolución No. 018 de Enero de 2019, por medio de la cual se adopta el plan de formación y capacitación para los funcionarios del BIF para la vigencia 2019 El número de capacitaciones según los diversos temas a abordarse para los diferentes procesos de la entidad, corresponden a veintiuna (21) en total, las que acumulan una intensidad de cuatrocientas sesenta horas (460); las cuales han debido adelantarse según corresponda para el primer, segundo o tercer trimestre del año 2019 conforme a lo establecido en el plan de capacitaciones para la vigencia.

Se evidencian capacitación Archivo de Gestión Documental, Talento Humano, Contratación, código policía MIPG todos los funcionarios.

Se implementó, aprobó y se hace seguimiento al Plan Anticorrupción y atención al ciudadano de la vigencia 2019.

- Se está fortaleciendo el proceso de ventanilla única, y mejoro el proceso transversal de la información relacionada con la correspondencia.



## DIFICULTADES

El manual de funciones y competencias laborales se encuentra en con duplicidad de funciones, falta revisar actualizar, para que sean acorde con los cambios de la estructura organizacional. Se requiere revisarlo y ajustarlo con el personal del BIF.

La ventanilla única, está funcionando, sin embargo se debe fortalecer, el proceso de pqr correspondiente al sistema SIGO, debido que se están entregado fuera determino algunos Respuestas de los comunicados recibidos.

## AVANCES:

Se implementó, aprobó y se hace seguimiento al Plan Anticorrupción y atención al ciudadano de la vigencia 2019.

- Se construyó, el Plan de Acción 2019, haciendo énfasis en los programas establecidos en el plan de desarrollo
- Se ha cumplido con la presentación furag II 2019 planeación y Control Interno.

Se implementó, aprobó y se hace seguimiento al Plan Anticorrupción y atención al ciudadano de la vigencia 2019.

- Se está fortaleciendo el proceso de ventanilla única, y mejoro el proceso transversal de la información relacionada con la correspondencia.

## Dimensión Direccionamiento Estratégico: Planes programas y proyectos

El plan de esta dimensión es precisar la Línea de dirección Estratégica, que permita a las diferentes áreas de gestión institucional de la entidad, promover el desarrollo y Desempeño de sus Políticas, Valores, Planes, Programas y eficiencia del gasto público, se ha construido colectivamente con los funcionarios competentes que permita a partir de la Gestión del Riesgo, obtener los Resultados.

Esta dimensión incorpora las líneas estratégicas contenidas en los siguientes planes definidos en el Decreto 612 de 2018 para la consecución de los objetivos y metas institucionales: Plan Anual de Adquisiciones, Plan de acción Institucional y Gestión Presupuestal. Igualmente la Misión, Visión objetivos estratégicos e indicadores de los procesos.

Por lo tanto la proposición le corresponde a la gestión, seguimiento y evaluación del Mapa de Riesgos del BIF, en cuidado de que la buena administración del Riesgo Contribuye al mejoramiento de los procedimientos de la entidad, Planes estratégicos se evidencian publicados en la página institucional.

## **ELEMENTOS PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS**

Durante lo transcurrido de noviembre-Diciembre de 2019 la Dirección se concentró en la ejecución y seguimiento del plan de acción integrado - 2019.

### **MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS ESTRUCTURA**

#### **ORGANIZACIONAL.**

La entidad cuenta con estos elementos actualizados y publicados, la estructura organizacional establecida permite la funcionalidad de los procesos y procedimientos, actualización del Manual de operación con la resolución No. 258 del 27 diciembre del 2018.

Fortalecimiento en la documentación de la implementación del Modelo de Operación por Procesos, La Estructura Organizacional del BIF, se encuentra enmarcada dentro de lo establecido por el acuerdo de creación No. 016/2004 y en complemento se tienen líderes de procesos para realizar una gestión eficaz en procesos, ya que estos complementan y apoyan la integración entre responsabilidades y gestión de los procesos armonizada con la áreas. En relación a elementos de medición, se tienen indicadores de gestión definidos para evaluar la gestión Institucional del BIF y observar la situación y tendencias de cambio, en la ejecución del Plan de Acción, en lo relacionado con los indicadores de gestión.

### **COMPONENTE ADMINISTRACION DEL RIESGO**

#### **ELEMENTOS POLÍTICAS DE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO**

Se Construyó el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano vigencia 2019, de acuerdo a las nuevas directrices emanadas del DAFP, y se realizaron las evaluaciones con su respectivo seguimiento; el cual contiene.

Gestión de Riesgos de Corrupción Resolución No. 015/2019, mapa de riesgos y medidas para mitigar el mismo, Racionalización de trámites, Rendición de cuentas, Servicio al Ciudadano, Transparencia y acceso a la información, Iniciativas adicionales.

En conclusión control interno, logro evidenciar que el BIF, cuenta con el mapa de riesgos institucional y el Plan Anticorrupción y atención al ciudadano, herramientas gerenciales que están en continuo seguimiento y se publican sus avances en la página de la entidad. Los cuales se actualizaron para este año 2019, es decir se han aplicado las medidas de manejo para el control de los riesgos. Por otra parte, en el desarrollo de las auditorías internas se realiza evaluación al respectivo mapa de riesgos de cada proceso auditado.



## Dificultades

Se requiere mayor interiorización del Plan de gestión y el correspondiente Plan de acción integrado por parte de los responsables de su ejecución.

Se requiere fortalecer el proceso de seguimiento al Plan de gestión, por parte de los responsables.

## MODULO DE CONTROL Y EVALUACION

Durante lo transcurrido de los meses de Noviembre y Diciembre de 2019, Control Interno presento los informes respectivos. Los resultados se encuentran documentados en la misma.

En el marco de las actividades de control, se han documentado los procesos misionales del Modelo de Operación por Procesos, a los cuales también se les definen puntos de control, para mitigar el riesgo. Se cuenta con la documentación en un alto grado de avance de los procedimientos y los procesos de esta área, la identificación de sus respectivos puntos de control. Como medida de control para la medición y cumplimiento de la gestión, se tienen y aplican los indicadores del Plan de Gestión, indicadores de gestión estos se aplicaron con la periodicidad indicada, se tienen los indicadores del Plan de Gestión, así como las metas del plan de acción y los respectivos indicadores del plan estratégico.

Se actualizo del Mapa de Riesgos Institucional 2019, con acciones de mitigación que permiten controlar los riesgos identificados, así como indicadores de seguimiento de las acciones de manejo. Se mantiene la operatividad de los comités institucionales establecidos para las respectivas áreas misionales y administrativas, que sirven para retroalimentar y fortalecer el Sistema de Control Interno Institucional. Ya se cuenta con el Comité de Desempeño Institucional, reglamentado en el Decreto 1499 de 2017, mediante el cual se implementa el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual ya también fue adoptada su implementación y al cual se le realizó el diagnostico de las siete dimensiones que lo componen, para adelantarsu actualización dentro del MIPG.

## COMPONENTE AUTOEVALUACIÓN

Se fortaleció este componente con las socializaciones de los diferentes informes de auditoría y socialización del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.

## COMPONENTE DE AUDITORÍA INTERNA

Se han realizado de forma normal las auditorías internas, de acuerdo a lo plan de auditorías para la vigencia 2019, previa aprobación por parte del comité institucional de control interno, mediante acta número 01 de Enero de 2019; Igualmente como resultado de los informes de auditorías internas, en algunos casos se han hecho las recomendaciones y observaciones respectivas de acciones de mejora, que dando suscrito algunos planes de mejoramiento internos.

## COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO

Control interno en cumplimiento de sus funciones, realiza los respectivos seguimientos a los planes de mejoramiento producto de las auditorías internas, y de las auditorías externas que le han sido practicadas por los diferentes órganos



de vigilancia, inspección y control. En especial la realizada por la Contraloría Municipal de Floridablanca, actualmente se tiene un plan de mejoramiento **Hallazgos Vigencia 2017, 2018**: los resultados preliminares en desarrollo a la presente auditoria se establecieron los siguientes:

<b>TIPO DE HALLAZGO</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>VALOR</b>
Hallazgos solo administrativos	06	N.A
Hallazgos administrativos con Riesgo disciplinario	01	N.A
Hallazgos Administrativos con Riesgo Disciplinario y Fiscal	01	N.A
Hallazgo Administrativos con Presunta incidencia Disciplinaria	03	N.A
Hallazgos Administrativos con Presunta incidencia Disciplinario y Fiscal	02	\$ 853.592.636,07
<b>TOTAL DE HALLAZGOS</b>	<b>13</b>	<b>\$ 853.592636,07</b>

#### **DIFICULTADES**

Control interno, reconoce que se continua con deficiencia en algunos procesos, y existe cierta dificultad y lentitud en algunos procesos, por los procedimientos y su publicación, mecanismo de información para consultar.

Es necesario seguir fortaleciendo a los funcionarios de la Entidad, la cultura de autocontrol, debido que algunos PQRS se evidencian fueran del término.

Se debe continuar apoyando el fortalecimiento del Sistema de Control Interno a través de sus áreas y dependencias funcionales a fin de alcanzar un alto grado de madurez del mismo en la apropiación del autocontrol y control jerárquico, como importantes elementos que generan valor agregado a la Gestión, y fortalecer el proceso de del MIPG las respectivas líneas de defensa según el modelo.

#### **AVANCES**

Las auditorias se han cumplido de acuerdo a lo Planeado.

El seguimiento al Plan de acción, se enfocó a su revisión y su socialización ahora debemos orientar los para contribuir en su correcta ejecución.

Se realizaron los respectivos comités antes de finalizar la vigencia.

#### **INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**

El BIF para la vigencia del informe tiene en operatividad los respectivos comités de las dependencias, que permiten la participación y manifestación de las solicitudes de los servidores de los diferentes niveles, en los asuntos y temáticas relacionadas en los lineamientos establecidos en materia de cada comité. En lo

relacionado con la Gestión Documental, las Tablas de Retención Documental se recomienda la actualización de las mismas y su aplicación. Las comunicaciones institucionales, se realizan a través de mecanismos internos definidos producto de la operación, como lo son comunicación escrita, correos electrónicos, carteleras; se presenta, dispone de la política de información y comunicación. En el plan de mejora de la Contraloría. Se dispone de la página web institucional, que presenta alguna información institucional bajo los lineamientos establecidos y la Ley 1712 y en la nueva plataforma establecida por el Ministerio de las TICs, para el desarrollo de páginas institucionales gubernamentales.

## **DIFICULTADES**

Se han realizado varias reuniones donde se ha planteado, la necesidad de cumplir con lo requerido por la ley 1474 del 2011, la ley 1712 de 2014 y el Decreto 103 de 2015, reglamentando la Ley de Transparencia, dentro de la Pagina Web, se visualiza un link TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACION, en la página WEB institucional y así se pueda cumplir con lo establecido en la ley de transparencia.

El manejo Documental es el factor que determine la eficiencia, eficacia, responsabilidad y la organización de los archivos.

## **ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

El BIF cuenta con un Sistema de Control Interno que da cumplimiento a las obligaciones legales, es de anotar que la gerencia esta consiente de la importancia de mantener un sistema de control interno actualizado.

Se evidencia la utilización de herramientas como: procesos, lista de chequeo, entre otros, para el cumplimiento de los procedimientos de las diferentes etapas contractuales lo cual contribuye a minimizar riesgos por la no aplicación de estos definidos por la normatividad vigente en materia de planificación y contratación estatal. En materia del componente de gestión del riesgo de corrupción se ha venido avanzando en actividades programadas como el fortalecimiento en cada uno de los ejes estratégicos para cumplir con algunos estándares de publicación en el sitio Web.

## **RECOMENDACIONES**

Se recomienda a la Dirección , que debe buscar e implementar mecanismos para el normal funcionamiento de los diferentes procesos en cumplimiento de la Ley, así se evitara que los organismos de control evidencie hallazgos en sus auditorías; así mismo, se debe continuar fortaleciendo, el Modelo Estándar de Control Interno, la Ley de Transparencia y Acceso a la información, Gobierno Digital, el correcto y adecuado manejo del sistema de gestión documental, el proceso de arrendamiento de los inmuebles, publicación del secop y Sia Observa en el tiempo de ley, todos los correctivos necesarios para la eficacia y eficiencia en la tarea administrativa de la actual administración, así como la importancia de cumplir con los planes de mejoramiento suscritos con la oficina de control interno y los diferentes órganos de control.

Se reitera la recomendación de apoyar el proceso del sistema de Gestión Documental en cumplimiento a la Ley General de Archivo.

Para el cabal cumplimiento de la política de racionalización de trámites, se recomienda adelantar acciones orientadas con el fin de reducir tiempo, documentos, procesos, procedimientos y a generar esquemas no presenciales para su realización como el uso de correos electrónicos, pagina web, entre otros.

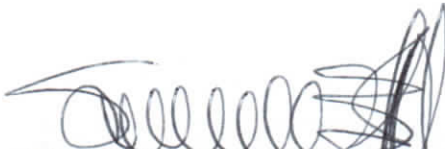


Continuar con la ejecución del Plan de Gestión 2016-2019 de la política de Gobierno digital.

Un autocontrol persistente por el encargo de las PQRS de la entidad con el fin de subsanar hallazgo de la Contraloría Municipal de Floridablanca.

Se debe continuar los seguimientos frente a las responsabilidades de la publicación oportuna y permanente de la página web, en la plataforma de SIA Observa y Secop, así como de todos aquellos aspectos relacionados con la gestión documental del BIF y la ley de transparencia, y a catar a las recomendaciones dadas a los diferentes procesos en las auditorías realizadas.

Se elabora en la ciudad de Floridablanca, a los treinta (30) días del mes de Enero 2020, se procede a su publicación en la página Web del BIF, se firmapor el responsable en su elaboración y presentación.



**SANDRA LÚCIA GALVIS ACEVEDO**  
Profesional Esp. Control Interno