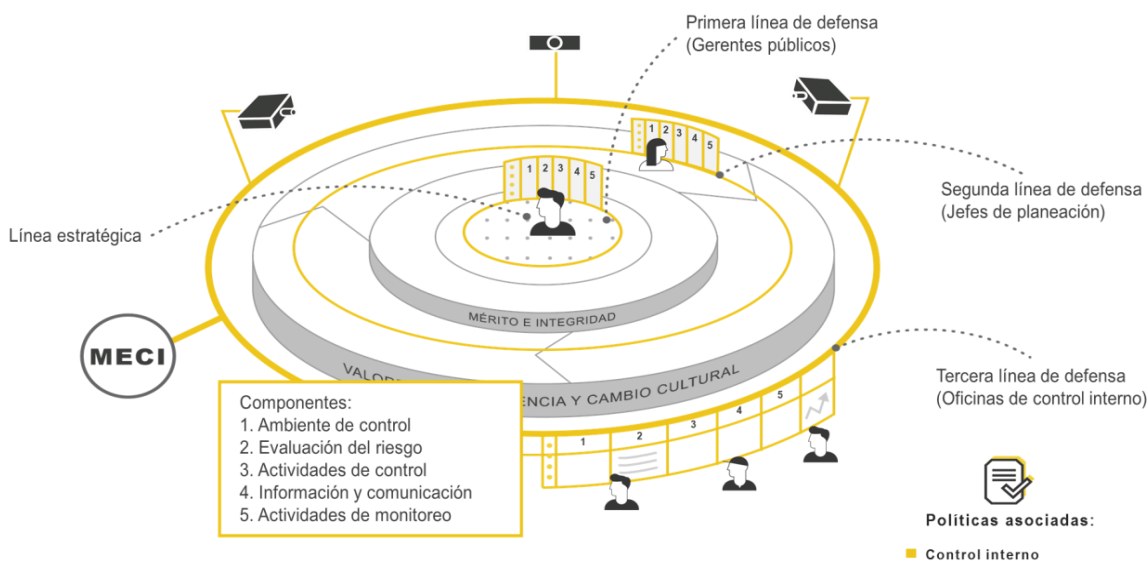


LOTERIA SANTANDER
INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO LEY 1474 DE 2011
JEFE DE CONTROL INTERNO: SANDRA PATRICIA MEJIA ABELLO
PERÍODO A REPORTAR: De Marzo de 2018 a Junio de 2018
FECHA DE ELABORACIÓN: 13 de Julio de 2018
Estado del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

El Informe Pormenorizado sobre el estado del Sistema de Control Interno, se ha venido elaborando en la Lotería Santander, cada cuatro meses conforme lo dispone la Ley, mediante un seguimiento integral a la gestión institucional, con base en la estructura del Modelo MECI.

A partir del Decreto 1499 de 2017 mediante el cual se reglamenta la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, como un avance importante para la ejecución y seguimiento integral de la gestión de las entidades; el seguimiento pormenorizado por parte de la Oficina de Control Interno OCI, se enmarca en los postulados del MIPG, sus siete (7) dimensiones, de las cuales hace parte el control interno, las políticas definidas para cada dimensión, y las cuatro (4) líneas de defensa de que trata este Modelo.



Para efectos del presente informe se parte de la nueva estructura del MECI, enfocado en la dimensión de control interno dentro del MIPG, la cual incorpora cinco (5) componentes: 1. Ambiente de Control; 2. Evaluación del Riesgo; 3. Actividades de Control; 4. Información y Comunicación; 5. Actividades de Monitoreo, lo anterior, teniendo en cuenta que se tratará en adelante de una evaluación de tercera línea de defensa; analizando las diferentes actividades de gestión previstas para las líneas estratégica, primera y segunda en cada uno de los componentes ya citados.

1. AMBIENTE DE CONTROL

Este componente se centra primordialmente en el compromiso de la Entidad con la integridad, el cual en el caso de la Lotería Santander, se evidencia con la adaptación y la adopción del “Código de Integridad – “Valores del Servidor Público”, el cual fue adaptado del Código de Integridad desarrollado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Adicionalmente la entidad, específicamente la Oficina Asesora de Planeación elaboró un plegable con el fin de facilitar la socialización del mencionado código, este documento está publicado en la intranet de la entidad.

Sobre el liderazgo y lineamientos de la Alta Dirección, en principio están dados en la planeación estratégica para la vigencia 2018, punto que se desarrolla en este mismo capítulo, bajo el subtítulo de “Dimensión del Planeación Estratégica”.

Por otra parte en cuanto al Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, se realizó la etapa de institucionalidad a través de la resolución No. 188 del 17 de mayo de 2018, mediante la cual se reglamenta la creación, conformación, y funciones del comité institucional de Coordinación de Control Interno, así mismo en lo transcurrido de la presente vigencia y específicamente durante el cuatrimestre objeto de este seguimiento, se llevó a cabo una reunión, el día 23 de mayo de 2018, con el propósito específico de gestionar la revisión y aprobación del Estatuto de Auditoría Interna y el Código de Ética del Auditor, así como la aprobación del Plan de Acción de la Oficina de Control Interno y Plan Anual de Auditoría vigencia 2018, documentos que quedaron aprobados en dicho Comité mediante acta No. 01 del 23 de mayo de 2018.

- **Dimensión de Gestión Estratégica del Talento Humano**

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones, por tanto, como el gran factor crítico de éxito para una buena gestión. Es por ello que el tema de Talento Humano ocupa el centro del Modelo y es uno de los ejes principales que se deben gestionar para el adecuado funcionamiento de las entidades públicas.

El Grupo de Talento Humano reporta en este periodo evaluado, que con el fin de implementar la política del Talento Humano, realizó el diligenciamiento de la Matriz de GETH enfocada desde una perspectiva orientada directamente a la creación de valor público, con base en algunas agrupaciones de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión, a estos caminos se han denominado Rutas de Creación de Valor, los cuales se han incluido en el MIPG como instrumento de la etapa de autodiagnóstico y contienen un inventario de los requisitos que el área responsable debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Con base en las variables allí contenidas, la entidad puede identificar las fortalezas y los aspectos a mejorar

en la Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH en la Lotería Santander.

A continuación se presentan el resumen de los resultados obtenidos:

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	41	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	45
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	45
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	35
		- Ruta para generar innovación con pasión	38
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	37	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	37
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que esté orientado al logro	30
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	38
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	41
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	41	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	42
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	41
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	30	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	33
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	26
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	39	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	39

Hoja de Resultados: Rutas de Creación de Valor (Fuente: Subgerencia Administrativa)

Básico Operativo

La entidad no ha instalado prácticas de valor agregado en GETH. Se limita a las directrices generales, cumpliendo los aspectos formales de la gestión.

Como se aprecia en la ilustración la entidad obtuvo calificaciones entre 26 y 45, para un puntaje final de 39 ubicándola en el nivel de madurez Básico Operativo o primer nivel, lo cual implica que se cumplen los requisitos básicos de la política o inclusive que aún se requiere gestión para cubrir estos requisitos

Adicionalmente el Grupo de Talento Humano reporta en este periodo evaluado, la elaboración el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2018, que integra los planes de Institucional de Capacitación y Bienestar e incentivos.

Frente al estado de avance del SIGEP, el área de talento humano reporta un 58% de la información registrada en el Sistema por los servidores públicos.

En cuanto al manual de funciones y requisitos laborales de los empleados públicos de la Lotería Santander, este fue modificado por última vez mediante la resolución 403 de 2013, dicho manual no contempla competencias laborales, por lo que se recomienda su actualización y ajuste de acuerdo al marco normativo establecido en el Decreto 1083 de 2015 (Artículo 2.2.3.8 establece

el contenido del manual específico de funciones y competencias laborales para los organismos y entidades del orden territorial).

Igualmente, en el presente seguimiento se pudo observar que el Grupo de Gestión del Talento Humano, ha venido desarrollando las actividades propuestas en sus planes de gestión, en cuanto a:

- Capacitación

TEMA	FECHA
Seguridad de la Información y Comunicación	10/05/2018

El comité de capacitación y bienestar social diseño y aprobó para la actual vigencia un plan de bienestar social, capacitación e incentivos para los servidores públicos de la Lotería Santander con su correspondiente programación. Dicho plan se encuentra en la etapa de ejecución

- Actividades del programa de bienestar las llevadas a cabo por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, se está llevando la evaluación de factores de riesgo psicosocial mediante la aplicación de encuestas denominadas Batería de Riesgo Psicosocial.

- Inducción y Reinducción

TEMA - INDUCCION	FECHA
Sandra Patricia Mejía Abello	19/02/2018
Wilmar Humberto Bello Galvis	24/04/2018

La entidad dispone de un procedimiento de inducción y re-inducción. En la presente vigencia se realizó la inducción a dos personas vinculadas a la entidad.

- Acuerdos de Gestión

En cuanto al proceso de evaluación de los Acuerdos de Gestión, las calificaciones del periodo 2017 fueron superiores a 75 puntos, no se requirió elaborar planes de mejoramiento. Para la vigencia 2018 se suscribieron en el mes de marzo concertando compromisos con la gestión institucional, compromisos contingentes o adicionales, se encuentra pendiente su seguimiento con fecha de corte 30 de junio.

- **Dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación**

La Lotería Santander al inicio de cada vigencia formula el Plan de Acción Institucional, este Plan indica los detalles de la ruta a seguir para el logro de las metas propuestas y en general de los objetivos institucionales, lo cual implica pautas clave para el comportamiento del Sistema de Control Interno.

La presente vigencia tuvo la particularidad de un trabajo de planeación que incorpora los lineamientos de MIPG. El Plan de Acción de la Lotería Santander 2018, se puede consultar en la página web de la Entidad, ingresando por el siguiente link:

http://www.loteriasantander.gov.co/solidez_confianza_y_responsabilidad_social/documentos/

[PLAN ACCION 2018.pdf](#)

A nivel directivo, se llevó a cabo la institucionalidad del Comité de Gestión y Desempeño, el cual realizó una reunión el pasado 20 de junio, en donde se presentaron avances en la implementación de los lineamientos de MIPG en cuanto al Direccionamiento Estratégico, entre ellos los siguientes:

- Planeación 2018 participativa, articulada a dimensiones, planes, políticas, objetivos estratégicos.
- Revisión y actualización de política y metodología del riesgo en la Lotería Santander.
- Para la vigencia 2018 se elaboró el plan anticorrupción y atención al ciudadano, en el cual se incluyeron acciones para cada uno de sus componentes como son: Gestión del Riesgo de Corrupción — Mapa de Riesgos de corrupción, Racionalización de trámites, Rendición de Cuentas, Mecanismos para Mejorar la Atención al Ciudadano, Mecanismos para la Transparencia y el acceso a la Información. Link de consulta: http://www.loteriasantander.gov.co/solidez_confianza_y_responsabilidad_social/documentos/PLAN_ANTICORRUPCION_2018.pdf
- Publicación de información a la ciudadanía en diferentes espacios para su participación o conocimiento (Pagina web, redes sociales etc)

Adicionalmente en el comité realizado en el mes de junio, la Oficina Asesora de Planeación presentó una lista de actividades, visualizadas como gestión propuesta a partir de los lineamientos del MIPG.

La dimensión de Direccionamiento Estratégico, al igual que otras dimensiones del MIPG, cuentan a la fecha del presente seguimiento, con resultados de autodiagnóstico, los cuales se presentarán en el capítulo correspondiente a las Actividades de Monitoreo.

- **Dimensión de gestión con valores para resultados**

Durante este cuatrimestre evaluado, se observa permanente desarrollo de las actividades que conforman el accionar de la Entidad, en ejecución de su Plan de acción 2018 y en cumplimiento de su misión, prioritariamente las relacionadas con mejorar la productividad y la competitividad de la Lotería Santander, lo cual para el periodo evaluado se ha centrado en el Monitoreo del Mercado, Actualización y Mantenimiento del Plan de Premios, Organización y desarrollo de sorteos especiales en tiempo y oportunidad, Ejecución de Planes promocionales, Fortalecimiento de las relaciones con la red de venta (Distribuidores y Loteros).

Actividades Áreas Misionales

Algunos ejemplos de las actividades del cuatrimestre - directamente enmarcadas en los temas misionales de la Lotería Santander, son las siguientes:

- Ejecución de Dos (2) Planes promocionales y sus actividades previas, como estrategia de fidelización de los clientes y activación de ventas

<p align="center">SÚPER PRIMA MUNDIALISTA 29 DE JUNIO</p>	
<p align="center">PARA MI MADRE QUERIDA CON AMOR – 25 DE MAYO</p>	

Servicio al Ciudadano

La Entidad dispone de una oficina de Atención al usuario la cual se encarga de la recepción de peticiones, quejas y reclamos presentada por la ciudadanía en general bien sea de forma directa a través de un formato establecido para tal fin o accediendo a través del link de preguntas quejas y reclamos dispuesto en la página WEB de la entidad. La entidad dispuso de un buzón de sugerencias como mecanismo para recoger información de PQRS de los diferentes clientes y usuarios. Para el periodo de evaluación se recibieron quince (15) PQRS, que fueron respondidos dentro de los tiempos establecidos, adicionalmente se revisó el procedimiento de quejas y reclamos versión 1.0 cuyo objetivo es: “Definir el procedimiento a seguir para la identificación, el control, la responsabilidad y la autoridad relacionados con el tratamiento a las peticiones, quejas y reclamos recibidos por la organización” al cual se recomendó realizar ajustes.

Código de ética y valores

En este capítulo de “Gestión con Valores para Resultados”, es de mencionar de manera particular la actividad que se observa fue ejecutada en este cuatrimestre evaluado, la cual se orienta a la adopción del código de Integridad, sin embargo, Debe realizarse la sensibilización a todos los funcionarios de la Lotería, en materia de los valores que conforman el Código de Integridad “Valores del Servidor Público”

Ejecución presupuesto 2018

EJECUCION PRESUPUESTAL MAYO 31 DE 2018					
	Apropiación 2018 \$	Ejecución Presupuestal a Nivel Compromiso		Ejecución Presupuestal a Nivel Pagos	
		Resultado		Resultado	
		%	Mil \$	%	Mil \$
Total	57.284.915.435	65.9%	37.756.120.728	8.012.419.963	13.99%

Fuente: Ejecución Presupuestal de Gastos a corte 31 de mayo de 2018 – subgerencia Financiera

El presupuesto de ingresos y gastos de la entidad para la vigencia 2018 fue aprobado mediante

acuerdo de junta directiva 022 del 17 de diciembre de 2017.

2. GESTIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONALES

En materia de riesgos, la Lotería Santander ha venido trabajando para que el tema sea gestionado de manera continua, al interior de todos los procesos y dentro del que hacer institucional de manera habitual. Esto, en parte se puede observar en los instrumentos que para este tema se han configurado dentro de la estructura que soporta la gestión, en este caso, política de riesgo, procesos, procedimientos y mapa de riesgos.

Entre otras actividades, en el presente seguimiento se observa ejecución en: Revisión y actualización de la política de riesgos; revisión y ajuste de los riesgos de los procesos con el liderazgo de la Oficina Asesora de Planeación.

La política de riesgos fue socializada al Equipo Directivo en el mes de mayo de 2018 a través de correo electrónico. En cuanto al mapa de riesgos institucional, puede ser consultado en la intranet de la entidad Ruta: <https://sites.google.com/a/loteriasantander.gov.co/intranet/documentacion-meci-calidad>

3. ACTIVIDADES DE CONTROL

Teniendo en cuenta que las actividades de control se definen como las acciones establecidas a través de las políticas y procedimientos, las cuales contribuyen a garantizar que se lleven a cabo las instrucciones para mitigar los riesgos con impacto potencial en los objetivos.

En cuanto a las políticas la entidad no cuenta con políticas documentadas que le permitan tener criterios claros y definidos para el desarrollo de algunos procesos en cumplimiento de la misión y objetivos Institucionales. Se recomienda documentar políticas, claras, que guíen de manera precisa el accionar de algunos procesos financieros, jurídicos, administrativos y de mercadeo en concordancia con la normatividad aplicable a la entidad, Se exceptúa la política de riesgos, la cual fue actualizada y se sugiere buscar estrategias para socializarla con la totalidad de los funcionarios.

En cuanto a los procesos, la entidad adopto un nuevo mapa de procesos mediante la resolución 475 de 2015, en este nuevo esquema de operación por procesos se documentaron manuales de procesos y procedimientos, caracterizaciones, procedimientos, plan de acción, mapa de riesgos, mapa de indicadores, sin embargo la Oficina de Control Interno recomienda la revisión y ajustes desde las caracterizaciones pasando por los procedimientos, incluyendo los riesgos y los controles respectivos para cada uno de los procesos y procedimientos, adicionalmente se recomienda desarrollar una estrategia para socializar con la totalidad de los funcionarios de la entidad la documentación actualizada.

El manual de contratación de la entidad adoptado por acuerdo 012 de 2012 reglamenta y regula el proceder contractual de la Lotería Santander. El manual requiere ser revisado y actualizado en virtud de la última normatividad expedida principalmente el Decreto 1510 de 2013.

Sobre el desarrollo de reuniones de comités, la entidad estableció para 2018 una programación

que contempla las fechas para la realización de las reuniones. El cronograma se viene ejecutando con algunas excepciones. Se recomienda socializarlo con la gerencia, los subgerentes, secretarios técnicos e integrantes.

El comité de Gestión y desempeño se encuentra operando, se ha reglamentado y se evidencia una reunión. Es significativo reconocer la importancia que tiene el comité como instancia asesora donde se construyen, formulan y monitorean y evalúan los diferentes planes, permitiendo realizar correctivos oportunos y tomar las decisiones para alcanzar los objetivos estratégicos con mayor facilidad, por lo tanto se sugiere reunirse con mayor periodicidad en el marco de la implementación del MIPG.

Es necesario fortalecer las estrategias en cuanto al seguimiento de los riesgos por parte de cada proceso, el cual contiene de una parte el autocontrol que cada área ejerce sobre los riesgos de las actividades que desarrolla, lo cual no se evidencia su realización en la entidad, y por otra parte el monitoreo por parte de la Oficina Asesora de Planeación, área que debe efectuar campañas para recordar y jalonar la ejecución de este compromiso en toda la Entidad.

4. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

En cuanto a las directrices para el adecuado flujo de información interna y externa, que facilite la operación institucional y permitan la interacción con los grupos de valor, a través de los diferentes canales dispuestos por la Entidad para este propósito; la Lotería no cuenta con una política o lineamientos generales por lo que se recomienda su construcción, aprobación y socialización.

La entidad mantiene una dinámica permanente de entrega de información sobre el que hacer institucional, a través de los distintos medios dispuestos para este propósito, siendo su página Web (www.loteriasantander.gov.co) el más importante, sin embargo, su diseño no está acorde a las especificaciones de usabilidad y accesibilidad definidas por Gobierno en Línea – GEL y los contenidos no reflejan información completa y actualizada según lo ordenado por la ley 1712 de 2014 y el Decreto nacional 103 de 2015 referente a la publicación y divulgación de información pública.

La disposición de los medios para sus comunicaciones y espacios de información, va desde la intranet y página web institucional, donde cotidianamente se publican las novedades, los resultados de los sorteos y aspectos relevantes de la gestión institucional, hasta mensajes a través del correo interno, comités, y disposiciones como reuniones internas de las áreas, adicionalmente, la entidad cuenta con redes sociales, administradas por la Ingeniera de Sistemas de la entidad, como: Twitter, Facebook y YouTube, a través de estos medios permanentemente se publica información, sobre la gestión y las actividades ejecutadas para el cumplimiento de la misión Institucional.

Respecto de la Dimensión 5 de MIPG “Información y Comunicación”, la cual es vista por el modelo como la dimensión articuladora que permite a la entidad vincularse con su entorno y facilitar la ejecución de sus operaciones internas, es importante que en la entidad, tanto la información como los documentos que la soportan (escrito, electrónico, audiovisual, entre otros), sean gestionados de manera que faciliten la operación de la entidad, el desarrollo de sus funciones, la seguridad y protección de la misma, todo ello garantizando la trazabilidad, la cual se dificulta teniendo en cuenta que no se cuenta con tablas de retención documental o algún tipo de codificación en los documentos que permita su control, identificación y trazabilidad

Teniendo en cuenta lo anterior en el periodo evaluado, los siguientes factores se tuvieron en

cuenta para fortalecer esta dimensión en la entidad:

1. Con el fin de dar cumplimiento a la política de Gestión Documental en la vigencia 2017 se contó con la asesoría de un instructor del SENA en gestión documental presentando los siguientes avances:
 - Se elaboraron los instrumentos archivísticos: Programa Institucional de Archivo PINAR y el Plan de Gestión Documental - PGD
 - Se realizó socialización sobre los instrumentos archivísticos para la gestión documental según decreto 2609 de 2012
 - Se aplicaron las encuestas documentales y entrevistas para recolección de información institucional con el fin de actualizar las tablas de retención documental - TRD
 - Para la vigencia 2018 se contempló en el plan de acción darle continuidad al proyecto y actualizar las TRD con el apoyo del SENA, a la fecha de corte del presente seguimiento no se evidencia avance en cuanto a esta actividad.

2. Durante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño realizado en el mes de junio, fue presentado el resultado de la herramienta de evaluación del modelo de seguridad y privacidad de la información - MSPI, la calificación actual de la entidad es de 17 / 60 lo que la ubica en una fase de implementación inicial del modelo. Adicionalmente fueron aprobados el inventario de activos de información para los procesos misionales de la entidad y la política de uso de la red inalámbrica según se evidencia en el acta No. 1 del 20 de junio de 2018.

5. ACTIVIDADES DE MONITOREO O SUPERVISIÓN CONTINUA

El Modelo MIPG sugiere las autoevaluaciones y/o evaluaciones independientes continuas, para la verificación de los componentes del Sistema de Control Interno y su adecuada operación, lo mismo que para valorar la efectividad del control interno de la Entidad, el avance en logro de metas y nivel de ejecución de los planes, proyectos y programas, entre otros.

Autoevaluación:

La entidad a través de diversos mecanismos, autoevalúa su gestión entre ellos:

- Comité Directivo, y Comité de Gestión y Desempeño Institucional. En estos espacios se revisan todos los temas institucionales, el avance en las metas, se tratan de manera particular los asuntos pendientes, y se asignan tareas y compromisos, que igualmente se revisan posteriormente en estos mismos espacios.
- Estrategia de recordación por parte de la Oficina Asesora de Planeación, a cada uno de los responsables del correspondiente registro de avances en actividades y metas.

En cuanto al tema de autoevaluación es importante señalar que como parte de la implementación de MIPG en la Lotería Santander, durante del periodo evaluado, se están realizando los autodiagnósticos, en la tabla siguiente se muestra un comparativo de los resultados obtenidos para cada dimensión (no todas las dimensiones tienen aún la herramienta para autoevaluación), frente a los resultados que arrojó el Informe de FURAG presentado en el pasado mes de

noviembre 2017, en términos generales se aprecia diferencia de los datos entre uno y otro resultado – es decir las brechas entre los datos de FURAG con los datos de la autoevaluación, son significativas en dos dimensiones e inferior a 1 punto para la dimensión de control interno. Estos resultados serán presentados en el próximo Comité de Gestión y Desempeño Institucional.

COMPARATIVO FURAG II y AUTODIAGNOSTICO		
DIMENSION	FURAG	AUTODIAGNOSTICO
1. Talento humano	54,9	39,0
2. Direccionamiento estratégico y planeación	53,0	68,8
3. Gestión con valores para resultados	53,2	S.R*
4. Evaluación de resultados	49,0	S.R*
5. Información y comunicación	48,6	S.R*
6. Gestión del conocimiento y la innovación	54,2	S.R*
7. Control interno	53,3	52,6

S.R*: Sin Resultados (Dimensión que aún no cuentan con el resultado de la autoevaluación)

Evaluación Independiente:

La Oficina de Control Interno OCI, en su rol de evaluador independiente, inició la gestión de la presente vigencia con la elaboración del plan anual de informes de seguimiento y auditorías de gestión - 2018.

La Programación formulada se ha venido ejecutando en el transcurso de la vigencia conforme a las disposiciones de Ley, que generalmente precisan la periodicidad para la elaboración de los informes y/o fecha de presentación y publicación de los mismos.

Durante el presente cuatrimestre evaluado, marzo a junio de 2018, la Oficina de Control Interno ejecuto una auditoria, y los seguimientos establecidos por la Ley para dicho periodo, sobre los cuales presentó los informes correspondientes, entre otros los siguientes: inicio de auditoria a la Gestión de cartera y a SIPLAFT; Seguimiento a Planes de Mejoramiento; Seguimiento a la Estrategia Anticorrupción y de Servicio al Ciudadano; Informe de Derechos de Autor; Informe de Austeridad en el Gasto; Informe de Peticiones, Quejas, Sugerencias y Reclamos; Informe Cuatrimestral Pormenorizado del Estado de Control Interno.

La importancia de los seguimientos por parte de la Oficina de Control Interno, y los correspondientes reportes de resultados, radica en las observaciones, sugerencias y recomendaciones que los mismos presentan en distintos aspectos, las cuales cubren tanto la confirmación de los avances y logros en metas y compromisos conforme a lo programado, al igual que identificación de pendientes, temas con atrasos y situaciones que ameritan ajustes y/o mejoras.

ESTADO GENERAL Y RECOMENDACIONES

- Se resalta la gestión y avances en la implementación de MIPG en la Entidad, particularmente durante el presente periodo evaluado se realizó: la institucionalidad de los comités de

Coordinación de Control Interno y de Gestión de desempeño, así como la ejecución de los ejercicios de autodiagnóstico del modelo y de Gobierno en Línea.

- Se recomienda avanzar con el autodiagnóstico de las dimensiones que están pendientes: Gestión con Valores para resultados, evaluación de resultados, Información y Comunicación y Gestión del conocimiento y la innovación.
- Se sugiere la realización de actividades y estrategias para llevar a cabo la socialización e implementación del código de integridad dentro de la entidad (Evaluar la pertinencia de tomar como guía la Caja de herramientas de implementación del Código de Integridad – DAFP) ya que el código en sí mismo no es suficiente para convertirse en una guía pedagógica aplicable de los valores y acciones que lo componen, por lo que es fundamental contar con un sistema de implementación que permita no solo que los servidores públicos conozcan el Código, sino que efectivamente tengan espacios para vivirlo interiorizarlo, apropiarlo y relacionarlo con su labor diaria.
- Se recomienda que el área de Talento Humano al finalizar las distintas jornadas y eventos de capacitación y de bienestar, aplique como mecanismo de control y retroalimentación, una encuesta de satisfacción con el fin de revisar que se hayan cumplido los objetivos y conocer la opinión de los participantes para poder replicar lo bueno y mejorar las áreas de oportunidad en los programas futuros.
- Se sugiere realizar la medición del clima organizacional con el fin de conocer las percepciones que tienen los empleados sobre las condiciones tanto físicas como emocionales en las que desarrollan sus labores y de esta manera, identificar las áreas de mejora que permitan crear un ambiente laboral positivo e integral.
- Con base en los resultados de desempeño institucional obtenidos mediante el diligenciamiento de FURAG II y de los obtenidos en los autodiagnósticos, se recomienda iniciar los planes de acción correspondientes, en los cuales se establezcan los aspectos sobre los que van a priorizar la gestión para lograr acceder al siguiente nivel de madurez.
- Se recomienda la actualización de las tablas de retención documental, así como retomar las gestiones adelantadas con el SENA para apoyar dicha actividad y con ello dar cumplimiento a lo establecido en el plan de acción de la vigencia 2018, ya que a la fecha de corte del presente seguimiento no se evidencia avance.
- Se sugieren ajustes y/o implementación de medidas de control y calidad que garanticen aspectos claves en cuanto a las publicaciones de la Entidad – entre otros, los siguientes:
Unificación de contenidos en los distintos espacios – publicación versión más reciente de los documentos.
Atender los requerimientos normativos sobre la publicación de información interna para mejorar la accesibilidad de información a los clientes internos y externos.
- Se recomienda fortalecer, con la participación de todos los profesionales, la dinámica de administración de los riesgos (revisión y ajustes) que puedan afectar la gestión y logros institucionales.
- Se recomienda la revisión, actualización, seguimiento de los controles de los riesgos, incluyendo para ello su diseño (Responsable, objetivo, frecuencia, cómo se lleva a cabo el control; entre otros.), así mismo, la ejecución de los controles definidos para procesos,

incluido lo que pasa con las desviaciones y/o excepciones.

- Se sugiere revisar, actualizar, socializar y hacer medición a la batería de indicadores de los procesos de manera que sean de utilidad en la toma de decisiones y la mejora continua de los procesos.
- Se recomienda fortalecer la cultura del autocontrol dentro de la entidad

ORIGINAL FIRMADO

SANDRA PATRICIA MEJIA ABELLO
Jefe Oficina Asesora de Control Interno