

<b>LOTERIA SANTANDER</b>
<b>INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO LEY 1474 DE 2011</b>
<b>JEFE DE CONTROL INTERNO:</b> SANDRA PATRICIA MEJIA ABELLO
<b>PERÍODO A REPORTAR:</b> De Noviembre de 2018 a Febrero de 2019
<b>FECHA DE ELABORACIÓN:</b> 11 de Marzo de 2019

En cumplimiento a las disposiciones contenidas en el Artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, la Oficina de Control Interno presenta y publica el informe sobre el estado del Sistema de Control Interno de la Lotería Santander, correspondiente al cuatrimestre correspondiente al 1 de noviembre de 2018 a febrero de 2019.

El presente informe se presentará bajo la estructura del Modelo MECI, enfocado en la séptima dimensión de control interno dentro del MIPG, actualizado a un esquema de 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.

<b>1. AMBIENTE DE CONTROL</b>
<p>En éste punto es importante tomar en consideración el hecho de que la Lotería se encuentra en una situación de incumplimiento de los indicadores definidos por el Consejo Nacional de Juegos de Suerte y Azar (CNJSA), por tercer año consecutivo, lo cual la expone a quedar en causal de intervención o de liquidación.</p> <p>Esta situación, aunada a aspectos de carácter funcional y estructural en relación con el talento humano (tipo de vinculación) y la carga prestacional de los funcionarios y pensionados, hace que, la entidad deba tomar decisiones en ésta materia con el fin de garantizar el cumplimiento de dichos indicadores en el mediano y/o largo plazo.</p> <p>La estructura de la entidad no ha cambiado sustancialmente, a pesar de las necesidades internas y del entorno, Igualmente se encuentra una situación de vacancia en la jefatura del área de contabilidad.</p> <p>En cuanto al compromiso de la entidad con la integridad (valores) y principios del servicio público, para el periodo objeto del presente informe no se evidencia la realización de</p>

actividades tendientes a la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad.

El Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, durante el cuatrimestre objeto del presente seguimiento, se llevó a cabo una reunión, el día 28 de febrero de 2019, con el propósito específico de presentar para aprobación del “Programa Anual de Actividades y Auditorias de la Vigencia 2019” y presentar al comité los aspectos relevantes del último informe pormenorizado y el resultado de la evaluación del control Interno Contable lo cual quedo plasmado en el Acta No. 01 del 28 de febrero de 2019.

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

La gestión del Talento Humano, ha tenido un carácter más operativo y de apoyo que estratégico, desarrolló su gestión a través del “Plan Estratégico de Talento Humano” para la vigencia 2018, que integra los planes de Institucional de Capacitación, Bienestar e incentivos, con un porcentaje de ejecución bajo para la vigencia 2018. Para la vigencia 2019 está en proceso de conformación de los comités con ninguna participación o postulación de los funcionarios, situación que debe ser analizada por el área de Talento Humano.

- **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.

Se realizó la publicación del Plan de Acción de la entidad para la vigencia 2019, el cual se puede consultar en la página web de la Entidad, ingresando por el siguiente link: [http://www.loteriasantander.gov.co/transparencia\\_y\\_acceso\\_a\\_la\\_informacion\\_publica.php](http://www.loteriasantander.gov.co/transparencia_y_acceso_a_la_informacion_publica.php)

La entidad elaboró el plan anticorrupción y atención al ciudadano Para la vigencia 2019, 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/transparencia\\_y\\_acceso\\_a\\_la\\_informacion\\_publica.php](http://www.loteriasantander.gov.co/transparencia_y_acceso_a_la_informacion_publica.php)

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

Durante el cuatrimestre evaluado, se evidencia 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, Durante el periodo objeto del presente informe se realizaron cuatro (4) sorteos especiales y en cada uno de ellos se realizó una promoción Raspe y Gane donde se ofrecieron miles de premios a los vendedores y compradores del producto.

Para la vigencia 2018 los resultados en ventas y en transferencia a la salud fueron:

VENTAS 2018	\$26.661.440.000
TRANSFERENCIAS A LA SALUD 2018	\$15.923.281.262

*Fuente: Estados Financieros a corte 31 de Diciembre de 2018 – subgerencia Financiera*

Las cifras de ventas y transferencias a la salud de la vigencia 2018, incrementaron comparativamente con las obtenidas en la vigencia 2017.

**Ejecución presupuestal:** La ejecución presupuestal a 31 de diciembre de 2018 a nivel de compromisos alcanzó un 96.53% y a nivel de pagos alcanzó un 94.17%, tal como se presenta a continuación:

EJECUCION PRESUPUESTAL DICIEMBRE 31 DE 2018					
	Apropiación Final 2018 \$	Ejecución Presupuestal a Nivel Compromiso		Ejecución Presupuestal a Nivel Pagos	
		Resultado		Resultado	
		%	Mil \$	%	Mil \$
<b>Total</b>	58.008.107.002	96.53%	55.994.038.303	94.17%	54.623.646.938

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

## 2. GESTIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONALES

La Lotería Santander ha venido estableciendo instrumentos para la gestión de los riesgos, sin embargo estos instrumentos continúan siendo limitados en la medida que no son socializados, ni aplicados; Si bien se han definido algunos elementos de carácter formal, la cultura de gestión de riesgos, incluidos los controles, continua siendo incipiente.

Entre otras actividades, en el presente seguimiento se observa ejecución en la revisión y ajuste de los riesgos de corrupción con el liderazgo de la Oficina Asesora de Planeación.

La actividad de identificación y actualización de los riesgos institucionales y de corrupción, así como los Controles necesarios para cada uno de ellos los continua realizando la Oficina Asesora de Planeación sin colaboración de los profesionales de las diferentes dependencias.

## 3. ACTIVIDADES DE CONTROL

Teniendo en cuenta que las actividades de control se definen como las acciones establecidas a través de las políticas de Operación y procedimientos, las cuales contribuyen a garantizar que se lleven a cabo las instrucciones para mitigar los riesgos con impacto potencial en los objetivos, para el periodo objeto del presente informe continúan sin ser aprobadas las siguientes políticas, (se exceptúa la de gestión de riesgos que fue aprobada con el plan anticorrupción):

PROCESO	POLITICAS DE OPERACIÓN	ESTADO
Gestión Administrativa	Política y lineamientos operativos de Talento Humano	BORRADOR En revisión de la subgerencia administrativa
	Política de Atención al Ciudadano	
Gestión Financiera	Política Contable	BORRADOR En revisión de la subgerencia Financiera
Gestión de Direccionamiento estratégico	Política de Administración de riesgos	APROBADA
Gestión Jurídica	Resolución de Comité de defensa judicial (Política de prevención del daño antijurídico)	POR APROBAR En revisión de la subgerencia Jurídica

*Fuente: Oficina Asesora de Planeación*

En cuanto a los procedimientos, la entidad no tiene claridad en cuanto a cuales están aprobados y vigentes, adicionalmente los que están disponibles en la intranet la mayoría se encuentran desactualizados, por lo que se requiere actualizar y/o diseñar los procedimientos detallados que sirvan como controles, a través de una estructura de responsabilidad en cascada, realizar su implementación y supervisión de ejecución de esos procedimientos antes mencionados.

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.

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; se han definido y documentado algunos mecanismos de comunicación con los grupos de valor, sin embargo estos no han sido socializados con los funcionarios, ni se encuentra disponible para fácil consulta por lo que no generan valor. Se viene adelantando el proceso para la definición de instrumentos adecuados para el seguimiento y validación de la satisfacción de los usuarios.

La entidad continúa con la dinámica permanente de entrega de información sobre el que hacer institucional, a través de los distintos medios dispuestos para este propósito, siendo su sitio Web ([www.loteriasantander.gov.co](http://www.loteriasantander.gov.co)) el más importante, el cual fue rediseñado, sin embargo, continúa sin cumplir con 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, 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.

La entidad no cuenta con un sistema de gestión documental en el que todos los documentos de la empresa estén controlados y centralizados, ni con tablas de retención documental (TRD) como instrumento archivístico para controlar el ciclo de vida de los documentos en una organización.

## **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.

Se cuenta con evidencia documentada de ejercicios de auto evaluación de la gestión y el logro de resultados únicamente de los seguimientos que de manera periódica se realiza en el Comité de Gerencia 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.

En cuanto a la evaluación del desempeño de los servidores, no existen mecanismos documentados para realizarla bajo el argumento de que, dada la condición de trabajadores oficiales, no es viable su evaluación

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, no vienen siendo objeto de definición de los correctivos pertinentes por parte de las áreas responsables.

La entidad, específicamente los líderes de proceso no efectúan el seguimiento de los indicadores de gestión, como una herramienta para realizar evaluaciones continuas a los diferentes procesos o áreas de la entidad, en tiempo real.

La evaluación Independiente la realiza la Oficina de Control Interno, conforme al Plan Anual de Auditoría, es importante aclarar que la definición del Plan de Auditoría para la vigencia 2018, no respondió al criterio de enfoque a riesgos.

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: auditoria a la Gestión de proceso Administrativo; 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.

## ESTADO GENERAL Y RECOMENDACIONES

- En general el Sistema de Control Interno de la Lotería Santander, se está fortaleciendo, incorporando avances en sus diferentes componentes. Durante el periodo de reporte, ha desarrollado su actividad de manera adecuada.
- Se recomienda al área de Talento Humano coordinar y llevar a cabo ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad.
- Se recomienda realizar seguimiento mensual a la ejecución de las actividades propuestas en el plan de capacitación, bienestar social e incentivos, con el fin de tener un control sobre su cumplimiento, ya que a la fecha de corte del presente informe se evidencia un bajo porcentaje de realización de las actividades propuestas, por lo que la OCI sugiere tomar los correctivos necesarios.
- Se reitera la recomendación para que el área de Talento Humano al finalizar las distintas jornadas y eventos de capacitación y bienestar, aplique como mecanismo de control y retroalimentación, una encuesta de satisfacción con el fin de revisar que se cumplan los objetivos y conocer la opinión de los participantes para poder replicar lo bueno y mejorar las áreas de oportunidad en los programas futuros. Adicionalmente esta información podría servir de insumo para el Plan anual de capacitación, bienestar e incentivos de la vigencia siguiente.
- Se sugiere, nuevamente, 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.
- 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.

- El Comité Institucional de Coordinación de Control Interno ha definido las directrices para el manejo de las observaciones más relevantes que se reportan en el tercer informe pormenorizado de la vigencia 2018 y que se reiteran en el presente informe; se espera que, con el liderazgo de la alta dirección, el concurso de los líderes de los procesos y de sus equipos de trabajo, y se pueda avanzar en el proceso de mejoramiento continuo del Sistema de Control Interno de la entidad.

**ORIGINAL FIRMADO**

**SANDRA PATRICIA MEJIA ABELLO**  
Jefe Oficina Asesora de Control Interno