



**TERCER INFORME PORMENORIZADO SOBRE EL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA LOTERÍA SANTANDER.
CORTE A NOVIEMBRE DE 2017**

Elaborado por la oficina de control interno dando cumplimiento al artículo 9° de la Ley 1474 de 2011

JUSTIFICACIÓN.

La Ley 1474 de 2011 establece: “El jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno deberá publicar cada cuatro (4) meses en la página web de la entidad, un informe pormenorizado del estado del control interno de dicha entidad, so pena de incurrir en falta disciplinaria grave”.

La estructura del presente informe contempla las directrices emanadas del Decreto 0943 del 21 de mayo de 2014 y el manual técnico MECI que es parte integral del Decreto.

1. MODULO DE PLANEACION Y GESTION

1.1 COMPONENTE TALENTO HUMANO.

El documento que contiene los principios y valores de la entidad fue actualizado mediante resolución 395 del 04 de Diciembre de 2014. El equipo operativo multidisciplinario MECI-CALIDAD se encuentra programando las actividades de sensibilización para 2017. Se recomienda realizar las actividades de difusión y de comprensión de los principios éticos: (buena fé, honestidad, imparcialidad, transparencia, reserva y utilización de la información, lealtad, profesionalismo y cumplimiento.); Al igual que los valores: (compromiso, responsabilidad, transparencia, trabajo en equipo, solidaridad y liderazgo.); con el propósito de que los comportamientos éticos y morales se enmarquen dentro las buenas prácticas en el ejercicio de la función pública de los funcionarios de la entidad.

Los acuerdos de gestión de los actuales subgerentes de la entidad y el superior jerárquico se formularon y pactaron el 31 de marzo de 2017, en los cuales se concertaron compromisos con la gestión institucional, compromisos contingentes o adicionales y se programaron las acciones de seguimiento y evaluación por parte del superior jerárquico en concordancia con la normatividad establecida en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1227 de 2005. Se recomienda realizar los seguimientos y evaluación de los compromisos concertados en cumplimiento del artículo 108 del Decreto 1227 de 2005.

La entidad documentó y aprobó un procedimiento para la evaluación de las obligaciones laborales de los trabajadores oficiales el cual se encuentre en su versión 2.0, el equipo operativo multidisciplinario MECI-CALIDAD programó las actividades para 2017. Se realizó una primera etapa de revisión del contenido de las obligaciones laborales que forma parte de cada uno de los contratos con los trabajadores oficiales. Se recomienda socializar el procedimiento a todos los funcionarios, elaborar los formatos y realizar las evaluaciones en el transcurso de la actual vigencia.

El manual de funciones y requisitos laborales de los empleados públicos se modificó por medio de la resolución 403 de 2013. El Artículo 2.2.3.8 del decreto 1083 de 2015 establece el contenido del manual específico de funciones y competencias laborales para

los organismos y entidades del orden territorial y determinó igualmente en su Artículo 2.2.3.9 como plazo máximo el 01 de Junio En 2015 para ajustar estos manuales. En virtud que el actual manual no contempla competencias laborales se recomienda su actualización y ajustarlo al marco normativo establecido en el Decreto 1083 de 2015.

En cuanto a las obligaciones laborales de los trabajadores oficiales continúan desactualizadas. Su última actualización data del año 2007, se pudo constatar que algunas funciones consignadas en el manual son obsoletas producto de cambios tecnológicos o cambios en los procedimientos en los últimos años. Se viene realizando la culminación de la tarea de documentación y actualización de los procesos y procedimientos del sistema de Gestión de la Calidad SGC. Se recomienda realizar la actualización del manual de obligaciones laborales de los trabajadores oficiales.

La entidad dispone de un procedimiento de inducción y re-inducción. En la presente vigencia se realizó la inducción a tres nuevos funcionarios. El programa o plan de reinducción está en proceso de formulación por parte del equipo operativo multidisciplinario MECI-CALIDAD. Se recomienda su socialización al interior y la correspondiente fase de ejecución tanto a funcionarios y contratistas de la entidad.

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 con un 55%.

El Comité de seguridad y salud en el trabajo revisó el informe sobre la evaluación del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo de parte de la ARL POSITIVA, Evaluación que calificó los 9 programas. El comité de la entidad ha venido trabajando para diseñar, formular e implementar el plan de trabajo para la actual vigencia. Se vienen ejecutando capacitaciones, adquisición de equipo de emergencia, realizando encuestas, documentando políticas y la matriz de riesgos, levantando planos de evacuación, para el mejoramiento de la seguridad y la salud de los funcionarios y contratistas que laboran en la entidad.

1.2 COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

El plan estratégico de gestión 2016-2019 fue aprobado por la junta directiva por acta 002 de 2016 y publicado en la página WEB de la entidad. El plan de acción para 2017 fue formulado y publicado en página web según lo dispone la ley 1474 de 2011. Se recomienda realizar actividades de socialización en las jornadas programadas de reinducción y realizar los seguimientos respectivos sobre la ejecución los planes formulados.

El plan anticorrupción y de atención al ciudadano fue adoptado mediante resolución No. 088 del 07 de Febrero de 2017, se encuentra publicado en el enlace "Transparencia y acceso a la información" del sitio web de la entidad con los seguimientos a marzo, Julio y Noviembre de 2017.

El presupuesto de ingresos y gastos de la entidad para la vigencia 2017 fue aprobado mediante acuerdo de junta directiva 018 del 14 de diciembre de 2016 por valor de \$52.377.394.794. Valor adicionado a Octubre de 2017 en \$ 2.124.846.753,33 para un total de \$54.502.241.547,33

La ejecución presupuestal de ingresos hasta octubre de 2017 incluido los recursos de capital sumaron \$ 48.029.965.926,13 que representan el 88.12% de lo presupuestado.

La ejecución de gastos a Octubre de 2017 alcanza \$47.806.310.333,00 que representan 87.71% del presupuesto de gastos,

El valor estimado del plan de compras para la vigencia 2017 de la LOTERIA SANTANDER es de \$ 4.866.894.480 millones de pesos, adoptada por resolución No. 014 del 23 de Enero de 2017, publicado en el portal WEB de contratación pública www.contratos.gov.co y en la página web de la entidad. Se realizó modificación mediante resolución No. 412 del 09 de Noviembre de 2017 estimándose en la suma de \$5.238.994.480.

La misión, visión, política de calidad, objetivos de calidad, objetivos estratégicos, de la LOTERIA SANTANDER fueron adoptados por medio de resolución 334 del 15 de Diciembre de 2014. La misión y la visión fueron divulgadas para conocimiento de los funcionarios a través de los correos electrónicos institucionales. Se recomienda al equipo operativo MECI-CALIDAD realizar revisión a la resolución con el fin de actualizar parte de su contenido.

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.

La entidad adolece de políticas documentadas que le permiten 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 rescata la formulación de un borrador de la política de riesgos aun sin adoptar.

Sobre el desarrollo de reuniones de comités, la entidad estableció para 2017 una programación que contempla las fechas para la realización de las reuniones. El cronograma se viene ejecutando con alguna excepción. Se recomienda socializarla a los presidentes, secretarios técnicos e integrantes.

El comité de planeación estratégica de la entidad no está operando, no se ha reglamentado y por lo tanto no se registran reuniones. Es importante 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 medio de resolución 475 de 2015 la entidad adopto un nuevo mapa de procesos. En este nuevo esquema de operación por procesos se documentaron manuales de procesos y procedimientos con sus correspondientes: (Matriz DOFA, caracterización, procedimientos, plan de acción, mapa de riesgos, mapa de indicadores, flujograma) y que corresponden a los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación y seguimiento. Estos manuales han venido siendo revisados pero no existe una política clara de información y comunicación en la cual se plasmen lineamientos y directrices de la alta dirección.

La entidad cuenta con una matriz de indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad por procesos para la medición y el autocontrol en todos los procesos en la planeación,

gestión y control. Se recomienda revisarlos, ajustarlos y socializarlos y utilizarlos para que sirvan como instrumentos de medición en el mejoramiento continuo de los procesos de estratégicos, misionales, apoyo y los de evaluación y control.

La entidad adolece de políticas, manuales y guías de operación indispensables para el desarrollo eficiente de los procesos que faciliten la toma de decisiones en los diferentes procesos. Se recomienda documentar y adoptar por acto administrativo políticas de talento humano, política de recursos físicos y tecnológicos, política de información y comunicación, política financiera, política de mercadeo y ventas, políticas de administración del riesgo, política de medio ambiente, política de defensa judicial y prevención del daño antijurídico, política de control interno, políticas de salud y seguridad en el trabajo, etc.

Con referencia a manuales, instructivos y guías de operación se dispone de un manual de contratación, manual del distribuidor, manual del supervisor, manual SIPLAF. Se recomienda revisarlos a la luz de las últimas disposiciones normativas. Además es importante documentar y adoptar otros manuales que contribuyan en el desarrollo armónico de los procesos y socializarlos para que sirvan como instrumentos rectores en las decisiones que deben tomar los responsables de la gestión institucional, entre ellos están: manual de presupuesto, manual de contabilidad, manual de cartera, manual de calidad, manual de operaciones MECI-CALIDAD. Es importante rescatar que se evidenció borrador del Manual de presupuesto que debe ser revisado y aprobado para su implementación.

La estructura organizacional de la entidad es rígida lo cual le impide responder a cambios situacionales del mercado que permitan dinamizar el recurso humano en la búsqueda de objetivos estratégicos requeridos por la entidad para la ejecución de planes, programas y proyectos a corto y mediano plazo en cumplimiento de la misión y objetivos institucionales. Se recomienda realizar un estudio sobre la estructura organizacional enfocada por procesos, tomando como punto de partida los procesos de carácter misional.

1.3 COMPONENTE ADMINISTRACION DEL RIESGO

No existe un acto administrativo mediante el cual la entidad adopte una política de administración del riesgo. Cada proceso construyó un mapa de riesgos que a la fecha no ha sido socializado, ni monitoreado por cada responsable. Se recomienda para que el equipo operativo multidisciplinario MECI-CALIDAD formule y programe dentro del plan actividades y estrategias para mejorar el componente de administración de riesgos. Es importante realizar tareas de socialización al interior de cada uno de los procesos. Se recomienda igualmente consolidar un mapa de riesgos institucional al cual se lleven los riesgos que afectan directamente el cumplimiento de los objetivos institucionales evaluados en zona de riesgo alto y extremo y los riesgos de corrupción.

2. MODULO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO

2.1 COMPONENTE DE AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL.

La oficina de control interno de la entidad en realizó un proceso de autoevaluación sobre el estado del Sistema de Control Interno Contable ante la Contaduría General de la Nación sobre la vigencia 2016, el cual obtuvo una calificación de 4,28.

Igualmente realizó una autoevaluación sobre el Estado General del Sistema de Control Interno bajo el modelo MECI el cual fue calificado por el Departamento Administrativo de la Función Pública con 46,06%.

Se cuenta con un registro como herramienta de autoevaluación para revisar los avances del MECI, el cual se encuentra para ser diligenciado por parte de la representante de la dirección para MECI-CALIDAD (asesor general) y asesor de la oficina de planeación.

También se realizó la evaluación preparatoria y la diagnóstica del Modelo Integrado de planeación y Gestión ordenado por el gobierno nacional que servirán de base para el fortalecimiento de los mecanismos, métodos y procedimientos de control al interior de las entidades en cumplimiento del Artículo 133 del Decreto 1753 de 2015. Esta autoevaluación se realizó por medio del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión FURAG, dispuesto por el DAFP. Se recomienda iniciar el proceso de socialización del Decreto 1499 de 2017 y el manual técnico de implementación MIPG.

Por otra parte la oficina de control interno programó para 2017 dos campañas de sensibilización y socialización sobre la importancia del autocontrol, autogestión y autorregulación como principios rectores del sistema de control interno igualmente la socialización de normas que expida el Gobierno nacional en materia de Control Interno. A la fecha se han realizado una actividad sobre cultura interna del autocontrol.

El equipo operativo MECI-CALIDAD preparó un plan de acción el cual presentó ante el comité Coordinador del Sistema de control Interno. El plan fue aprobado mediante acta 02 del 2017 del comité coordinador del sistema de control interno, se recomienda con carácter urgente ejecutarlo.

2.2 COMPONENTE AUDITORIA INTERNA

Para la vigencia 2017 la oficina de control interno preparó un plan de acción con el correspondiente programa Anual de actividades y auditorías el cual fue presentado ante el comité Coordinador del Sistema de Control Interno para su aprobación. El programa anual de auditorías involucra los procesos estratégicos, de apoyo y misionales de la entidad. La programación inició en el mes de Abril con la auditoría del proceso de gestión Jurídica. Continúa con la auditoría a los procesos de Gestión administrativa, gestión documental y gestión de información y comunicación y la auditoría al proceso de gestión financiera.

La demora en la entrega oportuna de la información de parte de los responsables de los procesos auditados obstaculizó el desarrollo normal de las auditorías.

El presente es el tercer informe pormenorizado en 2017 sobre el seguimiento y evaluación al sistema de Control Interno, el cual deberá ser presentado ante el comité coordinador del sistema de control interno para que desde allí se tomen las decisiones oportunas en procura del mejoramiento continuo del sistema MECI, además de ser publicado en la página WEB de la entidad según lo contemplado en la Ley 1474 de 2011 y como mecanismo de transparencia y acceso a la información pública de los diferentes usuarios.

2.3 COMPONENTE DE PLANES DE MEJORAMIENTO

La entidad documentó y aprobó mediante resolución 475 de 2015 un procedimiento estandarizado para la elaboración, formulación, seguimiento y evaluación de planes de mejoramiento en su versión inicial 1.0. Se recomienda la socialización del documento al interior de la entidad.

La Contraloría General de Santander formulo en 2016 el informe definitivo de auditoria gubernamental con enfoque integral modalidad regular No. 000034 correspondiente a la vigencia 2015, dejando en firme 35 hallazgos administrativos y 3 hallazgos de tipo disciplinario. En consecuencia la entidad formulo un plan de mejoramiento para subsanar los dichos hallazgos.

La entidad ha venido presentando a través de la plataforma de la Contraloría General de Santander los avances alcanzados en el plan de mejoramiento formulado correspondiente al primer, segundo y tercer trimestre de 2017. Este informe contiene el resultado de los avances alcanzados de 37 hallazgos correspondientes a las vigencias 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015. Se recomienda atender y dar cumplimiento a las acciones propuestas por la CGS en las auditorías practicadas a fin de cerrar los hallazgos evidenciados por el ente de control. Igualmente se recomienda formular y dar cumplimiento a los planes de mejoramiento interno sobre los hallazgos observados producto de las auditorías internas realizadas por la oficina de control interno.

A la fecha en la entidad no se han formulado planes de mejoramiento individuales por cuanto no se han realizado evaluaciones de desempeño laboral a los servidores públicos.

3. EJE TRANSVERSAL INFORMACION Y COMUNICACIÓN.

Se recomienda adoptar una política de información y comunicación que permita establecer las directrices para el manejo de la información interna y externa en la entidad.

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 de 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. Se revisó y recomendó realizar mejora al procedimiento y al registro utilizado para recolección de las PQRS.

Las fuentes de información que se generan al interior de la entidad como manuales, acuerdos, actos administrativos, informes, actas, guías, formatos, protocolos, planes, programas, proyectos y que son de gran importancia para el funcionamiento y la gestión de la entidad **NO** son de fácil acceso y **NO** están disponibles para consulta permanente para los funcionarios de la entidad o clientes internos. Se recomienda mejorar la accesibilidad de la información a los clientes internos y externos

Se recomienda un adecuado mantenimiento y soporte técnico al sistema de información principal que tiene la entidad, el cual procesa y administra los recursos físicos, humanos, financieros y tecnológicos, además de generar informes importantes para los entes de control como: COLGUEGOS, Contraloría General de Santander CGS y Contaduría general de la nación CGN .

Las tablas de retención documental se encuentran desactualizadas. Se han iniciado acciones de asesoría con el SENA que van a permitir el mejoramiento del proceso de gestión documental. Se adolece de un Programa Institucional de Archivo PINAR y de un Plan de Gestión documental que le permita detallar las actividades para cumplir eficientemente con el desarrollo de los procesos de gestión documental como: producción, recepción, distribución, trámite, organización, consulta, conservación y disposición final de los documentos.

La entidad utiliza los correos institucionales como red de comunicación interna con todos los funcionarios de la entidad. Se recomienda disponer de una red de intranet que permita ser usada para compartir información al interior de la entidad.

La página Web de la entidad www.loteriasantander.gov.co es la principal herramienta comunicación con clientes externos, su diseño y estructura son obsoletos 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. Se recomienda actualizar los contenidos de la página web y atender los requerimientos normativos sobre la publicación de información interna para mejorar la accesibilidad de información a los clientes internos y externos.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El sistema de control interno de la entidad fue evaluada en 2016 con 46.06%. Este porcentaje permite establecer un indicador de madurez INTERMEDIO, el cual interpreta que la Entidad aplica el modelo de control interno de manera primaria. Ha adoptado los lineamientos normativos para la adecuada gestión de sus procesos, cuenta con un direccionamiento estratégico y tiene identificadas las diferentes fuentes de información internas y externas, ha iniciado con el diseño de herramientas de control y seguimiento, pero aún no cuenta con datos relevantes para su análisis y ha formulado su Política de Gestión de Riesgos de forma básica. Por tal motivo se recomienda a la Gerencia General y al Comité Coordinador del Sistema de Control Interno de la entidad tomar decisiones urgentes necesarias para implementar, actualizar, mantener y mejorar el MECI, el SGC y el SG-SST.

Cordialmente,

Original firmado

EDGAR PEREZ PARRA

Jefe de la Oficina Asesora de Control Interno.

Con copia correos electrónicos integrantes del Comité Coordinador del Sistema de Control interno.