

Doctor
GILDARDO ALFREDO PEREZ LOPERA
Gerente
Lotería de Medellín

ASUNTO: Informe Pormenorizado del Estado de Control Interno

Respetado doctor Gildardo

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011 y conforme al Decreto 943 de 2014 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el que actualiza el Modelo Estándar de Control Interno MECI 2014, me permito remitir el Informe Pormenorizado del Estado del Sistema de Control Interno.

Cordialmente,



LUZ ADRIANA JARAMILLO RENDON
Directora de Auditoría Interna

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO LEY 1474 DE 2011		
Directora Auditoría Interna	LUZ ADRIANA JARAMILLO RENDON	Período evaluado: Noviembre 2017- Febrero 2018 Fecha de elaboración: Marzo de 2018

En cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 9 de la Ley 1474 de 2011 y conforme al Decreto 943 de 2014 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el que se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno MECI 2014, la Lotería de Medellín presenta el Informe Pormenorizado del Estado de Control Interno correspondiente al período comprendido entre los meses de noviembre de 2017 y febrero de 2018, de acuerdo con la estructura de dicho modelo: Módulo de Control de la Planeación y Gestión, Módulo de Control de la Evaluación y Seguimiento, y Eje Transversal de Información y Comunicación.

MÓDULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

COMPONENTE TALENTO HUMANO

Los objetivos del Plan de Bienestar Capacitaciones e Incentivos son los siguientes:

- a) Mantener y mejorar la sostenibilidad de las condiciones favorables que fortalezcan el desarrollo de los funcionarios de la Beneficencia de Antioquia, en su entorno laboral, personal y familiar, dignificando día a día el nivel y calidad de vida.
- b) Aplicar incentivos y estímulos que mejoren los niveles de competitividad y desempeño de los servidores públicos de la Beneficencia de Antioquia, encaminados a implementar mecanismos de tecnología e innovación.
- c) Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad institucional.
- d) Garantizar el dinamismo en las relaciones personales fortaleciendo el bienestar y el clima organizacional.
- e) Dar cabal cumplimiento a lo dispuesto en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Beneficencia de Antioquia y la Unión de Trabajadores de la beneficencia de Antioquia, "UTRABAN" y las normas legales, como los acuerdos aprobados por la Junta Directiva.

Plan Institucional de Formación y Capacitación

De acuerdo por la información enviada por la Dirección de Talento Humano de la entidad, dentro del Plan Institucional de Formación y Capacitación definido para el año 2017, se proyectó para beneficiar una planta de 68 empleados, de los cuales se beneficiaron 45 servidores, equivalente al 66% del total de funcionarios de la entidad, igualmente se programaron 18 actividades de capacitación de las cuales se cumplió con cinco (5), ejecutando solo el 27,7% de las programadas.

En el transcurso del año 2017, debido a la reforma administrativa se vincularon a la entidad siete (7) funcionarios, a los cuales se les brindó la inducción correspondiente por parte de la Dirección de Talento Humano.

Se priorizaron los temas de Reinducción, Reforma Tributaria, Actualización SGC Nueva Versión ISO 9001 y Control Interno. Adicionalmente se recibieron las siguientes capacitaciones:

Diplomado en Contratación Estatal, dictado por la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, del cual se benefician dos (2) empleados, El Profesional Universitario de la Dirección de Auditoría Interna y la Directora de Auditoría Interna. Duración 80 horas.

Capacitación sobre el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), dictado por la Universidad de Antioquia, con la participación siete (7) Profesionales de la entidad, de la Oficina de Planeación, Dirección Talento Humano y la Dirección de Auditoría Interna.

La entidad efectuó la encuesta de necesidades de capacitación al personal y se tiene elaborado el Plan Institucional de Formación y Capacitación 2018.

Plan de Bienestar Social e Incentivos

Se muestra las actividades realizadas durante todo el año 2017, en cumplimiento del la programación del Plan de Bienestar Social e Incentivos.

- 1. Otorgamiento de beneficios educativos:** Durante la vigencia 2017, se otorgaron beneficios del 70% sobre el valor de la matrícula para quienes tengan más de un (1) año en la entidad. - Acuerdo No. 02 de 2014.

En programas de Pregrado (Derecho, Administración de Empresas y Administración Pública), se beneficiaron tres (3) servidores de la entidad, por un total desembolsado de nueve millones quinientos mil novecientos cuarenta y cuatro pesos **\$ 9.500.944**.

En programas de Especialización se beneficiaron tres (3) servidores de la entidad, por un total aprobado de quince millones diecisiete mil setecientos setenta y cinco pesos **\$ 15.017.775**.

En total se beneficiaron seis (6) servidores de la entidad durante el año 2017 con un total aprobado de veinticuatro millones quinientos dieciocho mil setecientos diecinueve pesos **\$ 24.518.719**

2. **Otorgamiento de créditos para compra de vivienda** y demás establecidos en el Acuerdo Nro. 000003 de 2003: Para compra, construcción, compra terreno o terraza, reparación, ampliación o mejoras, liberación gravámenes hipotecarios, reubicación.

Se beneficiaron del Programa de Otorgamiento de Créditos para la Compra de Vivienda, cuatro (4) servidores, para un total aprobado de cuatrocientos siete millones novecientos cincuenta mil quinientos dieciocho pesos **\$ 407.950.518**.

Los siguientes servidores de la entidad se beneficiaron del programa:

Natalia Jhoana Betancurt Arroyave - Técnico Administrativo	73.000.000
Juan Fernando Cañas Restrepo - Profesional Universitario	133.526.777
Yudy Andrea Restrepo Vasco - Auxiliar administrativo	67.896.964
Viviana Marcela Ríos Córdoba - Profesional Universitario	133.526.777
TOTAL APROBADO	\$ 407.950.518

Fuente: Dirección de Talento Humano

3. **Gimnasio:** La Lotería de Medellín aporta como beneficio el 50% de la tarifa del Centro de acondicionamiento que elija el funcionario, durante la vigencia 2017, se beneficiaron catorce (14) servidores de la entidad en el Programa de Gimnasio, con un aporte total de seis millones setenta y ocho mil doscientos setenta y cinco pesos \$ 6.078.275. Los siguientes servidores hicieron parte del Programa de Gimnasio:

Nombre del funcionario	Valor
Víctor Raúl Jaramillo Pereira, Director de Loterías	\$166.450
Carlos Evelio Cano Vásquez - Profesional Universitario	\$377.625
Viviana Marcela Ríos Córdoba - Profesional Universitario	\$704.850
Gloria Solano Ramírez - Profesional Universitario	\$90.000
Luis Fernando Valencia Barreiro - Profesional Universitario	\$525.000
Jorge Andrés Sepúlveda – Auxiliar administrativo	\$65.000
Juan Camilo Rodríguez Patiño - Profesional Universitario	\$563.250
Aura Milena Martínez Zabala - Profesional Universitario	\$65.000
Juan Esteban Arboleda Jiménez - Secretario General	\$1.679.500
Carolina Zuluaga Rodríguez - Profesional Universitario	\$748.000
Leidis Milena Duran Maury- Profesional Universitario	\$85.800
Arlex Mauricio Álvarez Valderrama- Profesional Universitario	\$369.150
María Camila Castrillon- Técnica Operativa	\$314.650
Camilo Antonio Aristizabal – Profesional Universitario	\$324.000
TOTAL	\$6.078.275

Fuente: Dirección de Talento Humano

4. **Beneficio para Lentes y Montura:** En este programa se beneficiaron seis (6) servidores de la entidad, para un total aprobado de setecientos noventa mil trescientos sesenta y tres pesos \$ 790.363.

Los siguientes funcionarios de la entidad recibieron el beneficio para lentes y montura en el año 2017:

Nombre del funcionario	Valor montura	Valor Aprobado
Elizabeth Garcés Fernández, Profesional Proyectos	\$ 320.000	\$ 225.818
Gloria Solano Ramírez - Profesional en Mercadeo	\$ 130.000	\$ 112.909
Sol María Echeverri Zapata, Auxiliar Administrativa	\$ 230.400	\$ 112.909
Beatriz Elena Casas Baena		\$ 112.909
Gloria Lucía Pérez Palacio		\$ 112.909
María Camila Castrillón Serna		\$ 112.909
TOTAL		\$ 790.363

Fuente: Dirección de Talento Humano

5. **Beneficio de Nacimiento de Hijo:** En caso de nacimiento de hijo, se le otorga al servidor de la entidad Medio (0.5) SMMLV, no constitutivo de salario. CCT. En el año 2017 recibió este beneficio una servidora de la entidad, la Auxiliar Administrativa Yudy Andrea Restrepo Vasco, por un valor de trescientos sesenta y ocho mil ochocientos cincuenta y nueve pesos **\$ 368.859**.
6. **Atletismo (Maratones):** Se participó en la Maratón de las flores el día 17 de septiembre de 2017, con una asistencia de 27 servidores de la entidad, un valor de un millón seiscientos sesenta y cinco mil pesos **\$ 1.665.000**
7. **Jornada Lúdica Reflexiva Reto Aventura en Guatapé:** Los días 12 y 19 de septiembre de 2017, se realizó esta jornada con la participación de cincuenta y dos (52) servidores y un valor de nueve millones doscientos cincuenta y dos mil quinientos ochenta y ocho pesos **\$ 9.252.588**
8. **Evento Evaluación de la Gestión 2017 – Bienvenida la Navidad - Aquellos Diciembres:** Esta actividad se realizó el día 06 de diciembre de 2017, con una asistencia de sesenta y cinco (65) servidores de la entidad, con un valor de doce millones veintiséis mil cuatrocientos treinta y cuatro pesos **\$ 12.026.434**
9. **Medición del Riesgo Psicosocial:** El día 16 de noviembre de 2017, se efectuó esta actividad con la asistencia de cuarenta y cuatro (44) servidores de la entidad, por un valor de un millón quinientos mil pesos **\$ 1.500.000**

ASPECTOS POR MEJOR Y RECOMENDACIONES AL COMPONENTE DE TALENTO HUMANO

Plan de Bienestar Capacitaciones e Incentivos

- Durante el desarrollo de los procesos formativos y de capacitación la mayor dificultad que aún se presenta es la permanencia en el total de las sesiones programadas.
- Se recomienda a la Dirección de Talento Humano realizar seguimiento mensual al cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación mediante la implementación de un formato en Excel.
- Se recomienda ajustar el Plan Institucional de Formación y Capacitación de la entidad, de acuerdo a los lineamientos, recomendaciones y directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Se recomienda darle cumplimiento al cronograma de actividades del Plan Institucional de Capacitación.
- Es necesario actualizar el Código de Ética y de Buen Gobierno de la entidad, ya que este es del año 2015 y no se ajusta a la Misión, Visión y objetivos del Plan Estratégico de la Lotería de Medellín 2016 – 2019.
- Es fundamental y necesaria la participación activa de los servidores en todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, pues el porcentaje de asistencia está por debajo de lo programado.
- Es necesario buscar estrategias de convocatoria, para que los servidores de la entidad, en su gran mayoría participen activamente en todas las actividades programadas en el Plan de Bienestar e Incentivos.

Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo: En cuanto al proceso de implementación del Decreto 1443 de 2014, por medio del cual se debe reformar y actualizar el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el trabajo de la Entidad, Se viene ejecutando el Plan de mejoramiento.

Durante el año 2017, se brindaron las siguientes capacitaciones y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo:

CAPACITACIONES Y ENTRENAMIENTO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2017				
Nombre de la Capacitación	Fecha de Realización	Cumplimiento Programa Capacitación	Nro. de Horas	Indicador de Cobertura
Reinducción Política de la Seguridad de la Información, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano y Socialización Planes de Acción.	11/05/2017	100%	2 Horas	68.18%
Comité Convivencia Laboral (Ley 1010 de 2006, Resolución No. 652 de 2012	18/05/2017	100%	2 Horas	66.67%
Manejo del Riesgo Público	08/05/2017	100%	2 Horas	79.31%
Capacitación Higiene Postural enfocada en el tema de prevención del dolor lumbar	Mayo de 2017	100%	2 Horas	43.10%
Orden y Aseo	30/05/2017	100%	4 Horas	86.21%
Adaptación al cambio	21/11/2018	100%	2 Horas	56.90%
Manejo de estrés	15/11/2017	100%	2 Horas	67.24%
Charla Educativa Promoción y Prevención de la Tuberculosis y casos Sintomáticos respiratorios.	16/06/2017	100%	1 Horas	60.00%
Tamizaje Cardiovascular	06/07/2017	100%	5 Horas	40.00%
Curso teórico practico de primeros auxilios	05/05/2017	100%	4 Horas	50.00%
Curso teórico practico de primeros auxilios	21/06/2017	100%	3 Horas	50.00%

Fuente: Dirección de Talento Humano

COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO.

Se cuenta con el Plan Estratégico 2016-2019, aprobado por la Junta Directiva, el cual está articulado con el Plan de Desarrollo de Antioquia “Antioquia Piensa en Grande”, se realiza seguimiento trimestral el cual es presentado al Comité Directivo y a la Junta Directiva.

Se realizó el Informe del tercer seguimiento a la Estrategia del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano vigencia 2017, y a su vez se presentó el Plan Anticorrupción para la vigencia 2018; tanto el informe de seguimiento como el nuevo Plan Anticorrupción se publicaron en la página web de la entidad, cumpliendo con los tiempos y directrices de la normatividad vigente, igualmente se envió el informe de seguimiento y el Plan 2018 a la Contraloría General de Antioquia para su respectivo control.

Se continúa con la socialización de las Políticas de Seguridad de la Información y se dieron a conocer a los servidores de la entidad.

Políticas de Operación:

Se cuenta con el **Reglamento de Higiene y Seguridad y Salud en el Trabajo de la Lotería de Medellín**. En este Reglamento se dan a conocer los derechos y los deberes de los servidores en el área de seguridad y salud en el trabajo, los riesgos a los cuales están expuestos y la obligatoriedad de reducirlos, prevenirlos y eliminarlos.

Como entidad, la Lotería de Medellín está obligada a garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

La entidad a la fecha del presente informe cuenta con los siguientes comités operando:

- Comité de Bienestar
- Comité de Conciliación
- Comité de Cartera
- Comité de Gerencia
- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Comité de Convivencia Laboral
- Comité Gobierno en Línea
- Comité de Contratación
- Comité de Innovación
- Comité de Billetería

Modelo de Operación por Procesos:

La entidad después de evaluar el modelo de operaciones por procesos existente determinó 13 procesos; dos (2) Estratégicos: Gestión Estratégica y Gestión de Comunicaciones, tres (3) Misionales: Gestión de Mercadeo, Gestión Logística de Loterías y Gestión Logística de Apuestas, siete (7) de Apoyo: Gestión Jurídica, Gestión Financiera, Gestión Bienes y Servicios, Gestión Documental, Gestión SGSST y Gestión Humana, y uno (1) de Evaluación: Gestión Control y Evaluación.

ASPECTOS POR MEJOR Y RECOMENDACIONES AL COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO:

Es importante revisar el tema relacionado con los Comités, evaluando su obligatoriedad, operatividad, pertinencia, periodicidad las reuniones, efectividad en los resultados obtenidos.

Es pertinente que La Lotería de Medellín actualice los Procesos de acuerdo con la Modernización Administrativa que aprobó la Junta Directiva de la entidad; en el cual, se debe evidenciar la interrelación de estos, articulados entre Estratégicos, Misionales, de Apoyo y de Evaluación y Control. Se debe establecer un plan de trabajo que permita contar con la caracterización de los procesos y los procedimientos asociados a cada proceso.

Es importante que cada dueño del proceso actualice los indicadores de gestión, y una vez estén actualizados se deben socializar al interior de la entidad.

Se recomienda que cada uno de los dueños del proceso realice seguimiento permanente que ayude a la toma de decisiones

La entidad debe fortalecer los procedimientos que permitan evaluar permanentemente la satisfacción de los clientes, con respecto a los servicios ofrecidos en la Lotería de Medellín y documentar el impacto que tienen en la planeación y gestión.

COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO.

La Oficina de Control Interno, a través de las auditorías internas de gestión ha realizado seguimiento a la administración del riesgo. Se ha realizado la identificación y valoración del riesgo de corrupción, realizando seguimiento a la implementación de acciones de control.

Se cuenta con el Mapa de Riesgos el cual se articula y se revisa permanentemente, para los estudios de conveniencia y oportunidad, se les incorpora el estudio de riesgos para cada proceso contractual.

ASPECTOS POR MEJOR Y RECOMENDACIONES AL COMPONENTE DE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

Se debe actualizar los riesgos en cada uno de los mapas de procesos, de acuerdo a los trece (13) procesos que conforman el Modelo de Operación por Procesos, en los cuales queden definidos los riesgos asociados, y a su vez definir los indicadores de gestión de los procesos en su frecuencia de medición, igualmente los riesgos existentes deben revisarse y realizar el debido seguimiento a los controles.

Se requiere mayor socialización y concientización de la importancia de la administración de los riesgos en todos los niveles de la Entidad.

Atención al Ciudadano, Aspectos a Mejorar y Recomendaciones:

No se ha realizado la caracterización de los usuarios y grupos de interés.

Se debe establecer un protocolo de servicios al ciudadano, difundirlos al interior de la entidad, además generar acciones que fortalezcan la cultura del servicio al ciudadano.

Se realiza seguimiento semestral a las PQRS, se debe rediseñar la encuesta de satisfacción al cliente, con el fin de evaluar permanentemente la satisfacción de los clientes con respecto a los servicios ofrecidos en la organización y su seguimiento.

Es importante que genere el esquema de publicación, y mayor compromiso para la aplicación de la Ley Transparencia a Acceso a la información. Este componente recoge los lineamientos para garantizar el acceso a la información pública regulado por la ley 1712 de 2014, se viene mejorando ya que se ha establecido como política que cada dirección debe mantener actualizada la información en la página web. Se debe caracterizar a los ciudadanos, usuarios y/o grupos de interés, para la atención al ciudadano.

Se debe realizar una capacitación con los funcionarios sobre la normatividad vigente sobre la ley 1712 de 2014 (Ley de Trasferencia y del Derecho de acceso a la información Pública) Ley 1755 de 2015 (Regula el derecho Fundamental de Petición), Régimen disciplinarios servidores públicos.

MODULO DE CONTROL EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Autoevaluación Institucional

Se realizan Comités de Gerencia cada ocho días, los cuales permiten realizar seguimiento y medición de los controles y los resultados de la gestión. Además se presentan las auditorías de gestión lo cual permite una cultura de autocontrol.

Auditoría Interna:

La oficina de Control Interno a través de su programa de auditorías sobre los procesos y programas de La Lotería de Medellín, realiza una priorización de acuerdo con el riesgo y su importancia estratégica dicho programa de auditorías fue aprobado por el Comité de Control Interno. De dichas auditorías se generan los planes de mejoramiento, a los cuales se les realiza seguimiento.

Durante el año 2017 la Oficina de Auditoría Interna de la Lotería de Medellín, desarrollo trece auditorías de gestión.

ID	NOMBRE DE LA AUDITORÍA	INFORME
1	GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	INFORME FINAL
2	GESTIÓN COMERCIAL	INFORME FINAL
3	GESTIÓN DE LOTERÍAS	INFORME FINAL
4	GESTIÓN CONTABLE Y FINANCIERA	INFORME FINAL
5	GESTIÓN DE INFORMÁTICA	INFORME FINAL
6	GESTIÓN HUMANA	INFORME FINAL
7	GESTIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	INFORME FINAL
8	GESTIÓN DE APUESTAS	INFORME FINAL
9	SOCIEDAD DE CAPITAL PÚBLICO	INFORME FINAL
10	GESTIÓN DE ALMACEN	INFORME FINAL
11	GESTIÓN JURÍDICA	INFORME FINAL
12	AVANCES	INFORME FINAL
13	GESTIÓN DOCUMENTAL	INFORME FINAL

EJE TRANSVERSAL DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Se continúa con la publicación oportuna de la contratación de la Lotería de Medellín en la página web de la entidad.

Continúa la interactividad con los usuarios a través de las redes sociales: Facebook, Twitter, YouTube e Instagram.

Se mantiene actualizada la información de la entidad en la página web, www.loteriademedellin.com.co

ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Se evidencia que el Sistema de Control Interno contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales. A través del monitoreo y seguimiento de las actividades que se desarrollan en los procesos se ha logrado una mejora continua en cada uno de los componentes del sistema.

Un aspecto importante que requiere compromiso es la formulación de estrategias orientadas a optimizar la medición de los indicadores en cada proceso, a fin de identificar oportunidades de mejora.

La auditoría interna es una actividad independiente y objetiva concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de la entidad, por ende los planes de mejoramiento formulados comprenden las acciones que dan solución a las debilidades encontradas, lo que permite mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgo y control.

La Lotería de Medellín cuenta con la información base para apoyar su planeación y direccionamiento estratégico en el cuatrienio 2016-2019, pero es prudente que este proceso se realice con celeridad correspondiente, teniendo en cuenta el tiempo que resta de la presente vigencia y los retos en planeación y ejecución a los que está abocado la entidad y que se detallaron en el presente informe.



LUZ ADRIANA JARAMILLO RENDON
Directora de Auditoría Interna