

	PROCESO	CÓDIGO: MP-PL-RD-F01
		VERSIÓN 1
	FORMATO INFORME MECI	APROBADO:
		PÁGINA 1 DE 4

**INFORME PORMENORIZADO DEL CONTROL INTERNO LOTERIA DEL CAUCA
LEY 1474 DE 2011
MECI – NOVIEMBRE - DICIEMBRE 2013
ENERO Y FEBRERO DE 2014**

Fecha: **12 MAR 2014**

Radicado de archivo:
00198

PROCESO: Control Interno

RESPONSABLE: JUAN CARLOS HORMAZA DELGADO

	PROCESO	CÓDIGO: MP-PL-RD-F01
		VERSIÓN 1
	FORMATO INFORME MECI	APROBADO:
		PÁGINA 1 DE 4

ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO (MECI 2013)

En el sub-sistema control estratégico se maneja la cultura de la organización enfocada en el control a los procesos. Los elementos acuerdos, compromisos o protocolos éticos que se refieren al manual de ética, son susceptibles de mejora en el sentido de implementar un mecanismo que este recordando y socializando permanentemente los principios y valores formulados en el manual, entre los funcionarios.

El elemento Desarrollo del Talento Humano requiere dar cumplimiento a la Ley 909 del 2004 en cuanto al sistema de Gerencia Pública se refiere. El ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

La capacitación y la evaluación del desempeño. La capacitación y formación de los empleados públicos, se debe orientar al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. Dentro de la política que establezca el DAFP, el área de personal formulará los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas podrán ser diseñados, homologados y evaluados por el ESAP y en su defecto por entidades acreditadas por esta.

En cuanto al retiro del servicio de los empleados públicos las causales están contempladas en el artículo 41 Título VII de la Ley 909 de 2004.

Otro elemento de este Subsistema como lo es la Estructura Organizacional debe responder a una articulación entre las funciones y el cargo que se desempeña.

El elemento modelo de operación por procesos, responde de una manera articulada en la red de procesos, asistida por las auditorías MECI – Calidad programadas en los planes de acción respectivos.

	PROCESO	CÓDIGO: MP-PL-RD-F01
		VERSIÓN 1
	FORMATO INFORME MECI	APROBADO:
		PÁGINA 1 DE 4

El componente Administración de Riesgos tiene los elementos definidos que permiten evaluar los eventos negativos, a saber: contexto estratégico o sea los lineamientos frente a los riesgos, la identificación de los mismos con el mapa de riesgos por procesos e institucional con su análisis y la valoración de los riesgos medidos de acuerdo a la frecuencia, Baja, Media o Alta.

Los riesgos están siendo administrados con las acciones de control requeridas garantizando de esta forma el cumplimiento de los objetivos.

El sub-sistema de control de gestión en sus políticas de operación contiene los mecanismos para prevenir riesgos. En los procedimientos están las actividades de los procesos, los controles para prevenir o reducir el riesgo y los mecanismos de evaluación como son los indicadores. El manual del procesos y procedimientos cuenta con las normas que indican la forma de llevar los mismos.

La información primaria esta alimentada por los datos de fuentes externas. La secundaria con los datos al interior de la empresa y los recursos humanos y tecnológicos que hacen parte de los Sistemas de información.

La comunicación organizacional es susceptible de mejora en el sentido de cumplir con el objetivo de a difusión total de la información que se requiere al interior de la empresa a través de la comunicación informativa que es la que la garantiza.

Se debe mantener la autoevaluación del control por parte de las personas que ejecutan procesos. Los procesos se monitorean mediante los indicadores diseñados para tal fin cumpliendo así con la autoevaluación de la gestión.

La evaluación independiente al sistema de control interno se realiza y cumple con la principal condición exigida por la Ley respecto al control interno.

La evaluación Institucional se realiza con la evaluación por parte de la Super- Salud de los indicadores elegidos para su medición. Igualmente la CGC con las respectivas auditorias integrales. Pueden surgir en algún caso comportamientos que presenten inconsistencias las cuales se subsanan dando cumplimiento a los planes de mejoramiento suscritos.

La evaluación a los procesos se hace mediante las auditorias MECI-Calidad programadas en los planes de acción.

	PROCESO	CÓDIGO: MP-PL-RD-F01
		VERSIÓN 1
	FORMATO INFORME MECI	APROBADO:
		PÁGINA 1 DE 4

En cuanto a las evaluaciones individuales y para el mejoramiento del servidor público es necesario implementar un mecanismo para tal fin.

ASPECTOS POSITIVOS:

- Creación del comité de sostenibilidad financiera
- Unificación de criterios y acciones en los Sistemas MECI – Calidad
- Depuración del archivo y actualización de las TRD
- Adopción de un Nuevo Plan de Premios.

RECOMENDACIONES:

1. Implementar un mecanismo que socialice y recuerde permanentemente los principios y valores de la entidad entre los funcionarios.
2. Dar total cumplimiento a la Ley 909 del 2004 en cuanto al sistema de Gerencia Pública se refiere.
3. Formular planes y programas de capacitación y desempeño para los funcionarios mediante evaluaciones periódicas con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional.
4. Implementar programas de bienestar e incentivos de acuerdo con las normas vigentes.
5. La estructura organizacional debe responder a una articulación entre las funciones y el cargo que se esté desempeñando.
6. Mejora en la comunicación organizacional, ampliando con la difusión total de la información que se requiere al interior de la empresa previo análisis de la misma.
7. Convocar periódicamente el comité de sostenibilidad financiera.

Atentamente,



JUAN CARLOS HORMAZA DELGADO

Jefe Oficina Control Interno

P: J.C.H.D.

E: Yuidih Andrea T.