EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES

DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA

NIT. 800.244.699-7

PERIODO EVALUADO:	NOVIEMBRE 2017 - FEBRERO DE 2018
PRESENTADO POR:	ESNEIDER ROSADO GALINDO JEFE DE CONTROL INTERNO (CONTRATISTA)

OBJETIVO: Con el fin de contribuir al mejoramiento continuo de la LOTERIA DEL HUILA, y atendiendo lo dispuesto en el marco normativo establecido a traves de la **Ley 1474 de 2011 - artículo 9º -"Informe sobre el Estado del Control Interno de la Entidad"**, se realiza el presente informe con los resultados del seguimiento cuatrimestral al Estado del Sistema de Control Interno dentro de la entidad, lo mismo que las recomendaciones y sugerencias que producto de este seguimiento se estiman pertinentes.

ALCANCE:

El Informe Pormenorizado se ha venido elaborando desde su implementación en el año 2011, con base en la estructura del Modelo Estándar de Control Interno MECI – Decreto 943 de mayo 21 de 2014. En esta ocasión se estructuró tomando como base el Modelo MIPG – es decir siguiendo las siete (7) dimensiones del mismo: Talento Humano, Direccionamiento estratégico y Planeación, Gestión con Valores para Resultados, Evaluación de Resultados, Control Interno,Gestión de la Información y la Comunicación y Gestión del Conocimiento y la Innovación.

Dimensión / Aspecto	Dimensión Talento Humano	Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación	Dimensión Gestion con Valores para el Resultado	Dimensión Evaluación de Resultados	Dimensión Información y Comunicación	Dimensión Gestión del Conocimiento	Dimensión Control Interno
Responsables asignados	Las actividades de esta dimensión se encuentran a cargo del profesional universitario que lidera el area de talento humano y 3 Auxiliares administrativos. De otro modo se encuentran operando los comites de: Bienestar Social Estimulos e Incentivos, Convivencia Laboral y COPASST. Politicas a cargo de esta dimensión: se encuentran enmarcadas dentro del contexto normativo del DAFP, se cuenta con un programa de capacitaciones y bienestar social, se cuenta con un plan de adquisiciones.	Las actividades de esta dimensión se encuentra a cargo de la junta directiva, Gerencia General, comite de gerencia, los Grupos de Gestión Financiera Gestion Comercial y Gestión Administrativa. De otro modo se encuentran operando los comites de: Comite de Gerencia. Politicas a cargo de esta dimensión: plan de desarrollo de la gobernacion del huila, plan de accion Institucional, planes y programas, Gestión Presupuestal.	Para el caso de ésta dimensión, las actividades se encuentran a cargo de un profesional especializado que lidera el proceso financiero, el tesorero, el jefe de talento humano y recursos fisicos, un ingeniero externo encargado de las TICS, Grupos de Servicio al Ciudadano, Gestión Administrativa, Defensa Juridica, Gestión Financiera y el jefe de la oficina comercial. De otro modo se encuentran operando los comites de: Conciliacion. Politicas asociadas: Fortalecimiento del control interno organizacional, Gestión Presupuestal, Gobierno Digital, Defensa Juridica, Tramites, Servicio al Cudadano y Participación.	Los responsables de las actividades de esta dimensión son: la Gerencia dentro del cual se encuentran contenidas las funciones del control interno, lideres de procesos COMERCIAL, FINANCIERO, TESORERIA Y PERSONAL. De otro modo se encuentran operando los comites de: COPASST Politicas asociadas: Empoderamiento del personal, principios de AUTOCONTROL, AUTO GESTION Y AUTOEVALUACION. Seguimiento y evaluación por parte de control interno.	Como responsables de las acciones se encuentran un ingeniero externo que brinda soporte en cuanto a las TICS y la ventanilla unica. De otro modo se encuentran operando los comites de: Archivo. Politicas asociadas: Gestión Documental, Transparencia y Acceso a la Información, y lucha contra la corrupción.	Las actividades de esta dimensión se encuentran a cargo del profesional universitario que lidera el area de talento humano y 3 Auxiliares administrativos. De otro modo se encuentran operando los comites de: Programa Institucional de Capacitacion. Politicas a cargo de esta dimensión: se encuentran enmarcadas dentro del contexto normativo del DAFP, EL PIC Politicas asociadas: de Gestión y desempeño y Gestión del Conocimiento y la Innovación.	Las actividades de esta dimensión se encuentran a cargo de la Gerencia y se tiene contratado un profesional especialido coordinando las actividades propias como jefe de control interno Politicas asociadas: estrategias anticorrupcion, auditorias internas y Administración del Riesgo.
Autodiagnóstico	Se tiene programado entre el mes de Abril y Mayo aplicar el autodiagnostico, utilizando la herramienta del DAFP A la fecha no se ha realizado este autodiganostico	Se tiene programado entre el mes de Abril y Mayo aplicar el autodiagnostico, utilizando la herramienta del DAFP A la fecha no se ha realizado este autodiganostico	Se tiene programado entre el mes de Abril y Mayo aplicar el autodiagnostico, utilizando la herramienta del DAFP A la fecha no se ha realizado este autodiganostico	Se tiene programado entre el mes de Abril y Mayo aplicar el autodiagnostico, utilizando la herramienta del DAFP A la fecha no se ha realizado este autodiganostico	Se tiene programado entre el mes de Abril y Mayo aplicar el autodiagnostico, utilizando la herramienta del DAFP A la fecha no se ha realizado este autodiganostico	Se tiene programado entre el mes de Abril y Mayo aplicar el autodiagnostico, utilizando la herramienta del DAFP A la fecha no se ha realizado este autodiganostico	Se tiene programado entre el mes de Abril y Mayo aplicar el autodiagnostico, utilizando la herramienta del DAFP A la fecha no se ha realizado este autodiganostico
Análisis de brechas frente a los lineamientos de las políticas	En la actualidad la Oficina Asesora de Control Interno se encuentra ejecutando la programación de autodiagnósticos. La información producto de estos ejercicios (aspectos a mejorar), se esta diligenciando en una matriz, la cual servirá de herramienta para identificación de brechas al finalizar todos los autodiagnósticos (mes de marzo 2018).						
Cronograma para la implementación o proceso de transición	Acorde con la Información de la Gerencia dentro de la cual esta la planeacion de la entidad diseñe el cronograma por area del proceso de implementación del Modelo MIPG, es el correspondiente a los autodiagnósticos, los cuales a la fecha se encuentran en ejecución .						

Planes de mejora para la implementación o proceso de transición	Por encontrarse la Oficina Gerencia dentro de la cual esta la planeacion de la entidad en la ejecución actual de los autodiagnósticos, a la fecha no se cuenta con planes de mejora, los cuales dependenrán de los resultados finales de esta labor.
Avances acorde al cronograma y planes de mejora	Conforme a lo anotado en el renglón anterior, los planes de mejoramiento, serán elaborados a partir de la matriz de resultados de los autodiagnósticos, los cuales se encuentran actualmente en ejecución.
Recomendaciones	**- Se sugiere continuar los ejercicios de autoevaluación con las políticas que aún están pendientes.** **- Se recomienda acorde con los resultados de las autoevaluaciones ya adelantadas, gestionar la formulación y ejecución de estrategias que fortalezcan las políticas que reporten calificación inferior al 60%.** **- Es importante, que una vez finalizado el ejercicio de autodiagnósitocos, se identifiquen de manera específica las brechas frente a los lineamiento de política, y los resultados se lleven al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, con el fin de establecer las acciones petinenetes y los respectivos responsables de su ejecución.** **- Conviene que en los autodiagnósticos donde se identifiquen aspectos a mejorar; se definan en el acta los compromisos a adelantar para los ajustes y correcciones pertinenentes.** **- Es importante el diligenciamiento legible de los soportes. La observación en esta ocasión se refiere particularmente a las actas de reuniónes de trabajo.** **- Es importante continuar con los ejercicios relacionados con el tema de riesgos institucionales y riesgos de corrupción, teniendo en cuenta las recomendaciones de la Oficina de Control Interno.** **- Se recomienda que una vez se desarrollen los autodiagnosticos se formulen los planes a tomar por cada una de las dependencias y se le denominen de acuerdo a su objetivo, alcance y/o actividades a desarrolla.**

ESNEIDER ALBERTO ROSADO GALINDO
Asesor Externo De Control Interno
LOTERIA DEL HUILA