



## INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO

CÓDIGO CI- F5

VERSIÓN:1

PÁGINA 1 DE 13

CI - 80

30221

FECHA:	12 de marzo de 2018	
PERIODO COMPRENDIDO:	Noviembre y diciembre 2017, enero y febrero 2018	
JEFE DE CONTROL INTERNO:	MARIA DEL SOCORRO TERAN MOSQUERA	


La Oficina de Control Interno en cumplimiento de la Ley 1474 de 2011, artículo 9° Reportes del responsable de control interno, que establece: "(...) El jefe 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. (...)”

Presento a continuación el informe pormenorizado de control interno de la Lotería del Cauca del periodo evaluado, tomando como principal fuente de información los datos de las áreas responsables y del SIG.

ELEMENTO	PRODUCTOS	ESTADO DEL ELEMENTO
MECI: Acuerdos Compromisos y o protocolos éticos Desarrollo del Talento Humano.	Documento con los principios y valores	En la Lotería del Cauca se tiene el Código de Ética, el cual contiene la Carta de valores y políticas éticas de la entidad y se encuentra publicado en el sistema de integración y gestión (SIG).
	Acto administrativo que adopta el documento con los principios y valores de la entidad.	Mediante Resolución No. 0053 de 27 de enero de 2015 se adoptó la versión 3 del Código de ética.
	Estrategias de socialización permanente de los principios y valores de la entidad	El código de ética se socializó a todos los funcionarios de la Lotería del Cauca, a quienes además se envió por correo institucional el documento.
	Manual de Funciones y competencias laborales	Los manuales de funciones de la Lotería del Cauca se adoptaron por los siguientes Acuerdos de Junta directiva: Acuerdo No. 07 de 2008, Acuerdo No. 07 de 2009, Acuerdo 007 de 2010, Acuerdo No. 04 de 2011, Acuerdo No. 07 de 2014, Acuerdo No. 10 de 2014 y Acuerdo No. 017 de 2015.  Los cuales se encuentran publicados en el SIG.
	Plan de Incentivos (Anual)	La Lotería del Cauca, actualmente está construyendo el Plan de incentivos a adoptar para la presente vigencia.
	Plan Institucional de Formación y Capacitación (Anual)	La empresa adelanto una encuesta de necesidades de formación y capacitación de todos los funcionarios y actualmente se encuentra en construcción el Plan de Formación y Capacitación.
Programa de Inducción y reinducción	La Lotería del Cauca mediante la gestión de Talento Humano y el área de calidad, actualizo la versión del formato de Inducción o reinducción a versión 2, la cual se encuentra en el SIG.	

	<b>INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO</b>	CÓDIGO CI- F5
		VERSIÓN:1
		PÁGINA 3 DE 13

	de cumplir el Cronograma los cuales se pueden visualizar en el SIG.												
La misión y visión institucionales adoptados y divulgados	La misión y visión de la Lotería del Cauca fueron adoptadas con la Resolución No. 717 de 2008 y modificación de la visión con Resolución No.061 de 2015.												
	La socialización y difusión de la misión y visión se realizó mediante charlas y envío de la documentación a los correos de carácter institucional y se encuentran publicadas en el Hall de acceso a la empresa.												
Objetivos de la empresa	<p>La Lotería del Cauca en desarrollo de su misión y visión proyecto los siguientes objetivos:</p> <p><b>Estratégicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Garantizar equilibrio y sostenibilidad financiera de la Lotería del Cauca.</li> <li>2. Generar una propuesta de valor para nuestros clientes que permita diferenciarnos de la competencia.</li> <li>3. Mejorar continuamente la eficacia, eficiencia y efectividad del SIGC, para satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes.</li> <li>4. Fortalecer el desarrollo del talento humano que permita mejorar las competencias laborales de los funcionarios de la empresa.</li> <li>5. Fomentar el desarrollo sostenible en el entorno de la empresa, aplicando la política de responsabilidad social adoptada por la Lotería del Cauca.</li> </ol> <p><b>Específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alcanzar un crecimiento en ventas del 12% para el 2016. Para el 2017 la Lotería del Cauca presenta el mayor crecimiento en ventas en la historia de la empresa ya que se vendieron \$4.554.465.000 más que el año inmediatamente anterior lo que equivale al 17% de incremento.</li> <li>2. Mantener el límite de gastos establecido por los organismos de control. La meta de gastos es del 15% y durante el 2017 tuvimos un valor ejecutado de 14.98%, es decir se encuentra de los límites establecidos por los organismos de control.</li> <li>3. Alcanzar el porcentaje de ventas establecido por sorteo.</li> </ol> <table border="1"> <thead> <tr> <th>MESES</th> <th>% VENTAS</th> <th>INDICADOR</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>OCTUBRE /17</td> <td>2.78</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>NOVIEMBRE /17</td> <td>2.75</td> <td>98</td> </tr> <tr> <td>DICIEMBRE /17</td> <td>3.03</td> <td>108</td> </tr> </tbody> </table>	MESES	% VENTAS	INDICADOR	OCTUBRE /17	2.78	100	NOVIEMBRE /17	2.75	98	DICIEMBRE /17	3.03	108
	MESES	% VENTAS	INDICADOR										
OCTUBRE /17	2.78	100											
NOVIEMBRE /17	2.75	98											
DICIEMBRE /17	3.03	108											

	<b>INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO</b>	CÓDIGO CI- F5
		VERSIÓN:1
		PÁGINA 5 DE 13

	Acuerdos de gestión	La empresa Lotería del Cauca está construyendo el acuerdo de gestión para la vigencia 2018.											
MECI: Modelo de Operación por Procesos.	Mapa de Procesos	<p>Los procesos por medio de los cuales la empresa Lotería del Cauca cumple con las funciones encomendadas en la Constitución Nacional, se presentan en el Mapa de Procesos de la empresa.</p> <p>Los procesos Misionales constituyen la razón de ser de la Lotería del Cauca, de ahí que en estos se realicen los servicios que van dirigidos a nuestros clientes.</p> <p>La Lotería del Cauca ha identificado tres tipos de clientes así:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Los Distribuidores</li> <li>▪ Los Vendedores</li> <li>▪ Y los Compradores</li> </ul> <p>Los procesos cuentan con las caracterizaciones respectivas y los procedimientos necesarios se encuentran documentados.</p>											
	Divulgación de los procedimientos	Los procedimientos se divulgan en talleres con todos los colaboradores de la empresa, se envían a los correos institucionales, y se publican en la Cartelera de la empresa Lotería del Cauca.											
	Proceso de seguimiento y evaluación que incluya la evaluación de la satisfacción del cliente y partes interesadas	<p>El seguimiento y evaluación lo realiza Planeación mediante encuestas que permiten recoger las percepciones de los clientes con el fin de mejorar los procesos, productos y servicios de la empresa. y el 2017 quedó de la siguiente manera:</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>TIPO DE CLIENTE</th> <th>INDICE DE SATISFACCION 2016</th> <th>INDICE DE SATISFACCION 2017</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>COMPRADOR</td> <td>85.77%</td> <td>90.41%</td> </tr> <tr> <td>VENDEDOR</td> <td>90.22%</td> <td>86.68%</td> </tr> <tr> <td>DISTRIBUIDOR</td> <td>82.04%</td> <td>82.63%</td> </tr> </tbody> </table> <p>El índice de satisfacción de los compradores subió, lo que se vio claramente reflejado en las ventas ya que estas tuvieron un aumento significativo.</p> <p>El índice de satisfacción de los vendedores bajo en el 2017 debido básicamente a la reducción en los incentivos a los loteros, que por razones presupuestales no fue posible dar.</p> <p>El índice de satisfacción de los distribuidores permaneció igual, ya que solo aumento en un 0.59%.</p>	TIPO DE CLIENTE	INDICE DE SATISFACCION 2016	INDICE DE SATISFACCION 2017	COMPRADOR	85.77%	90.41%	VENDEDOR	90.22%	86.68%	DISTRIBUIDOR	82.04%
TIPO DE CLIENTE	INDICE DE SATISFACCION 2016	INDICE DE SATISFACCION 2017											
COMPRADOR	85.77%	90.41%											
VENDEDOR	90.22%	86.68%											
DISTRIBUIDOR	82.04%	82.63%											
MECI: Estructura Organizacional.	Estructura organizacional de la entidad que facilite la gestión por procesos	La empresa Lotería del Cauca actualmente se compone por la estructura u organización interna de la entidad, por su planta de personal y por el manual específico de funciones y competencias laborales; se define a partir de los procesos y procedimientos que											



INFORME PORMENORIZADO  
DE CONTROL INTERNO

CÓDIGO CI- F5

VERSIÓN:1

PÁGINA 7 DE 13

BALANCED SCORE CARD (BSC)  
Cuadro de Mando Integral  
ÁRBOL DE ESTRATEGIA Y DETALLES DEL CUADRO DE MANDO INTEGRAL

Name	Progress	Value	Baseline	Target	Measure
<b>105,17 %</b>	<b>105,17 %</b>				<b>%</b>
<b>PERSPECTIVA FINANCIERA</b>	<b>95,60 %</b>	<b>27,05</b>	<b>28,67</b>	<b>42,09</b>	<b>Score</b>
Liquidez	63,64 %	0,58	0,34	1	%
Gastos Máximos de A...	104,00 %	14,98	15,5	15	%
Razón de Endeudam...	111,16 %	58,96	63,08	100	%
<b>PERSPECTIVA COMERCIAL</b>	<b>163,40 %</b>	<b>42</b>	<b>37,46</b>	<b>41</b>	<b>Score</b>
Satisfacción del Cliente	155,45 %	36,57	86,01	85	%
Crecimiento en vtas	108,40 %	17	4,1	16	%
Cumplimiento vtas	250,00 %	1,05	1,02	1	%
<b>PROCESOS INTERNOS</b>	<b>39,06 %</b>	<b>101,13</b>	<b>93</b>	<b>96,25</b>	<b>Score</b>
Acciones correctivas	100,00 %	100	90	100	%
Producto No conforme	-62,50 %	103	93	90	Score
<b>CRECIMIENTO Y APREN...</b>	<b>50,58 %</b>	<b>11,16</b>	<b>10,46</b>	<b>13,34</b>	<b>Score</b>
Productividad del per...	75,87 %	16,73	15,69	20	\$
Capacitación	0,00 %	0,01	0,01	0,02	%

La Lotería del Cauca tuvo excelentes resultados para el 2017, de acuerdo con el BSC el desempeño alcanzado por la empresa fue del **105,17%**, este resultado se da gracias al buen desempeño de los indicadores en las diferentes perspectivas, especialmente en la **perspectiva comercial** donde se lograron superar ampliamente las metas establecidas, adicional a esto se encuentra el buen manejo que se realizó en cuanto al ajuste de los gastos de administración que permitió a la empresa terminar el año con una cifra ligeramente inferior al límite establecido por la Ley.

Incrementar los niveles de liquidez y disminuir los niveles de endeudamiento hicieron que la **perspectiva financiera** también aportara su parte en el aumento de la eficiencia institucional, todo esto impulsado por la productividad del personal la cual se incrementó considerablemente completando de esta forma los excelentes resultados de la gestión para la empresa durante el 2017 que sin más será uno de los mejores años que ha tenido la Lotería del Cauca.




**INFORME PORMENORIZADO  
DE CONTROL INTERNO**

CÓDIGO CI- F5

VERSIÓN:1

PÁGINA 9 DE 13

		<table border="1"> <tbody> <tr> <td><b>Perspectiva Crecimiento y aprendizaje</b></td> <td>1</td> <td>Esta perspectiva identifica la infraestructura precisa para mantener un proceso de mejora y crecimiento a largo plazo. La formación y el crecimiento de una organización proceden de tres fuentes principales: las personas, los sistemas y los procedimientos utilizados en la organización.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Productividad del personal</b></td> <td>2</td> <td>Se calcula dividiendo el volumen de las ventas del período entre el coste laboral del mismo período considerado, facilitando tanto el conocimiento del grado de productividad y observar la evolución de la medida. Objetivo: Mejorar cada año la productividad del personal de la empresa</td> <td>↑16.73</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td><b>Capacitación</b></td> <td>1</td> <td>Se define como el gasto en formación que realiza la empresa, comparándolo con la cifra de ventas, expresado en forma de porcentaje. Objetivo: destinar los recursos necesarios para capacitar al personal de la empresa</td> <td>0.001%</td> <td>0.02%</td> </tr> <tr> <td><b>Desempeño total en el grupo</b></td> <td>1</td> <td><b>Perspectiva Crecimiento y aprendizaje</b></td> <td>50.58%</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p align="center">Desempeño total en <b>Balanced Scorecard</b>  <b>LOTERIA DEL CAUCA</b> para el 2017 fue de:  <b>105.17%</b></p>	<b>Perspectiva Crecimiento y aprendizaje</b>	1	Esta perspectiva identifica la infraestructura precisa para mantener un proceso de mejora y crecimiento a largo plazo. La formación y el crecimiento de una organización proceden de tres fuentes principales: las personas, los sistemas y los procedimientos utilizados en la organización.			<b>Productividad del personal</b>	2	Se calcula dividiendo el volumen de las ventas del período entre el coste laboral del mismo período considerado, facilitando tanto el conocimiento del grado de productividad y observar la evolución de la medida. Objetivo: Mejorar cada año la productividad del personal de la empresa	↑16.73	20	<b>Capacitación</b>	1	Se define como el gasto en formación que realiza la empresa, comparándolo con la cifra de ventas, expresado en forma de porcentaje. Objetivo: destinar los recursos necesarios para capacitar al personal de la empresa	0.001%	0.02%	<b>Desempeño total en el grupo</b>	1	<b>Perspectiva Crecimiento y aprendizaje</b>	50.58%	
<b>Perspectiva Crecimiento y aprendizaje</b>	1	Esta perspectiva identifica la infraestructura precisa para mantener un proceso de mejora y crecimiento a largo plazo. La formación y el crecimiento de una organización proceden de tres fuentes principales: las personas, los sistemas y los procedimientos utilizados en la organización.																				
<b>Productividad del personal</b>	2	Se calcula dividiendo el volumen de las ventas del período entre el coste laboral del mismo período considerado, facilitando tanto el conocimiento del grado de productividad y observar la evolución de la medida. Objetivo: Mejorar cada año la productividad del personal de la empresa	↑16.73	20																		
<b>Capacitación</b>	1	Se define como el gasto en formación que realiza la empresa, comparándolo con la cifra de ventas, expresado en forma de porcentaje. Objetivo: destinar los recursos necesarios para capacitar al personal de la empresa	0.001%	0.02%																		
<b>Desempeño total en el grupo</b>	1	<b>Perspectiva Crecimiento y aprendizaje</b>	50.58%																			
MECI: Políticas de Operación	Establecimiento y divulgación de las políticas de operación	Durante el 2017 se actualizó la Política de administración del riesgo mediante Resolución No. 668 de 2017 y se adoptó la Política de Gestión del Cambio mediante Resolución No. 631 de 2017, las cuales fueron divulgadas a todo el personal, mediante talleres y se encuentran publicadas en el sistema de Información de la empresa.																				
	Manual de operaciones o su equivalente adoptado y divulgado	El Manual de Procesos de la Empresa fue adoptado mediante Resolución No. 716 de 2008 y el Manual de Calidad con Resolución 717 de 2008.																				
MECI: Política de Administración de Riesgos, Identificación de Riesgos, Análisis y Valoración del Riesgo	Definición por parte de la alta Dirección de políticas para el manejo de los riesgos	La Política de Administración del Riesgo en la Lotería del Cauca fue adoptada a través de Resolución No. 166 de marzo de 2017 y se actualizó de acuerdo a la Guía de Administración del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP mediante Resolución No. 668 de 2017.																				
	Divulgación del mapa de riesgos institucional y sus políticas	La política de administración del riesgo se dio a conocer a través de capacitación a todo el personal y el Mapa de Riesgos Institucional se construyó con la participación de todos los funcionarios y se divulgó a través de un Taller. Los dos se encuentran publicados en el Sistema de Información de la empresa.																				
	Identificación de los factores internos y externos de riesgo	La Lotería de Cauca desarrolló un taller con todos los funcionarios donde se analizó el Contexto Organizacional y se actualizó la Matriz DOFA. Se identificaron y analizaron las partes interesadas.																				

	<b>INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO</b>	CÓDIGO CI- F5
		VERSIÓN:1
		PÁGINA 11 DE 13

		los cuales son evaluados de acuerdo a criterios de efectividad, eficacia, eficiencia.
	Mapa de riesgos de la empresa	La empresa cuenta con un Mapa de Riesgos Institucional, en el cual se elevan todos los Riesgos que afecten a la entidad y se encuentran en zona de riesgo alta o extrema así como las acciones de tratamiento para mitigar su impacto y probabilidad adicionalmente la empresa ha diseñado el Mapa de Riesgos de Corrupción de acuerdo a la Ley 1474 de 2011.
MECI: Autoevaluación del control y gestión.	Actividades de sensibilización a los servidores sobre la cultura de autoevaluación	Instrumentos, herramientas, eventos de difusión y/o demás actividades que demuestren la sensibilización sobre la autoevaluación en la entidad.
	Herramientas de autoevaluación	Revisiones por la Dirección, Auditorías Internas, Seguimientos, Verificación y seguimientos a planes estratégico y de acción e indicadores. Informes de Control Interno. El Aplicativo MECI (Informe Ejecutivo Anual de Control Interno), Informes de Gestión, Informes de desempeño de los procesos
MECI: Auditoría Interna.	Procedimiento de auditoría Interna	La empresa tiene definido un procedimiento de auditorías internas.
	Programa de auditorías -Plan de Auditoría	La empresa desarrolló un Plan y Programa de auditorías internas de Calidad y Control Interno el cual se ejecutó durante los meses de noviembre y diciembre de 2017.
	Informe Ejecutivo Anual de Control Interno	El Informe presentado al Departamento Administrativo de la Función Pública. Sirve como Insumo para el fortalecimiento continuo y mejora del Sistema de Control Interno en la entidad y se encuentra publicado en la página web de la empresa.
MECI: Plan de mejoramiento.	Herramientas de evaluación definidas para la elaboración del plan de mejoramiento	Como resultado de informe de auditoría, todos los procesos formularon unas acciones correctivas para eliminar las causas de las no conformidades, cuyo cumplimiento y cierre es verificado por la Oficina de Control Interno.
	Seguimiento al cumplimiento de las acciones definidas en el plan de mejoramiento	La Oficina de Control interno realiza el seguimiento al cierre de las no conformidades.
MECI: Información y Comunicación	Identificación de las fuentes de información externa	La empresa realiza la medición de la satisfacción del cliente a través de la realización de encuestas a los tres tipos de clientes identificados: comprador, distribuidor, vendedor, estas encuestas se realizan por diferentes medios, personal y virtual, correo electrónico y redes sociales