



MIPG se entiende como un: Marco de referencia que le facilita a las entidades públicas:



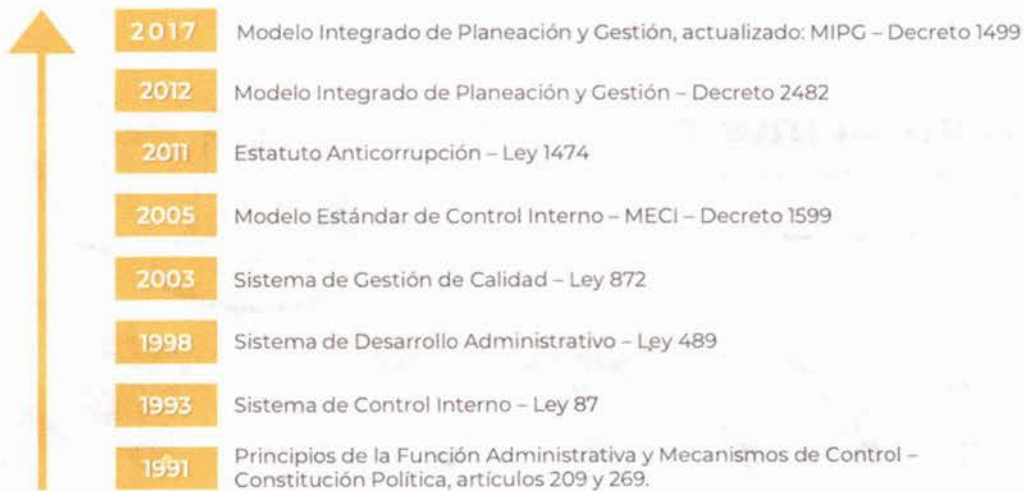
MIPG es en sí mismo un modelo de gestión de calidad ya que se fundamenta en generar resultados que satisfagan las necesidades y atiendan los problemas de los ciudadanos. Es en torno a estos resultados que deben girar todas sus actuaciones y decisiones.

### GENERAR RESULTADOS

Que atienda los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los Ciudadanos con integridad y calidad en el servicio.

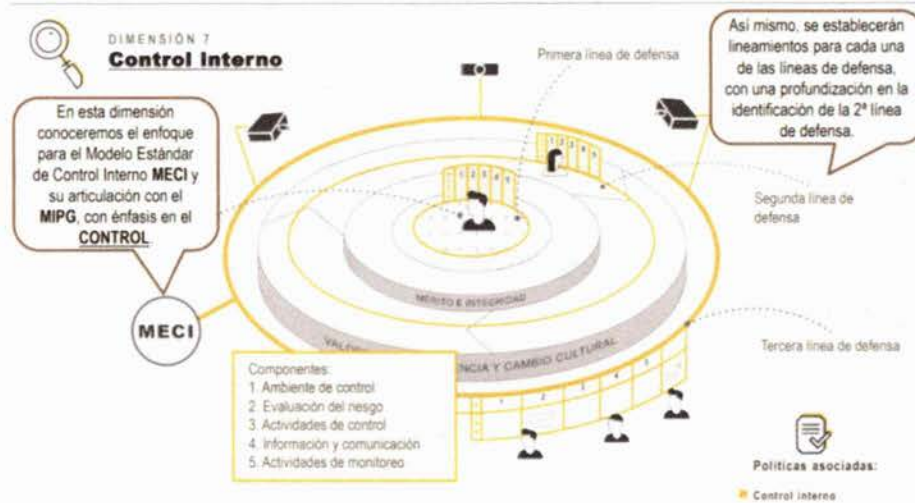
1

### NORMATIVO DE MIPG





7ª Dimensión del MIPG:  
Política Control Interno



2

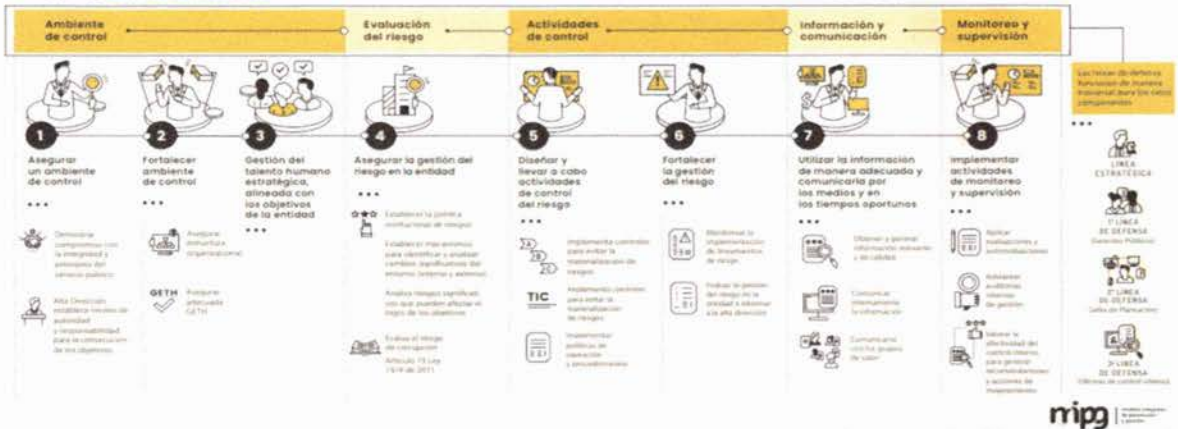
**Control interno**

**MIPG me ayuda a controlar mi entidad**

Para MIPG es importante establecer acciones, métodos y procedimientos de control interno y gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de este.

A continuación se presentan las **políticas y principales acciones** para desarrollar esta dimensión:

**Política de control interno**





## OBJETIVO

Establecer y mantener la estructura del Sistema de Control Interno de la Empresa Municipal para la Salud Lotería de Manizales, basado en el Modelo Estándar de Control Interno (MECI), en los términos previstos en la Dimensión siete (7) del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, por medio de la implementación de acciones, herramientas, instrumentos y mecanismos de prevención, monitoreo, verificación y evaluación de la gestión realizada en la Entidad, de conformidad con la normatividad aplicable, con el fin de generar controles y/o alertas oportunas y necesarias para la toma de decisiones y la mejora continua. Aplica a las acciones ejecutadas por los servidores públicos, programas, proyectos y procesos de la Empresa Municipal para la Salud Lotería de Manizales.

## DEFINICIONES

**Autocontrol:** Capacidad de cada servidor público para aplicar en el día a día los controles que han sido diseñados para garantizar de forma razonable el cumplimiento de metas y objetivos de la entidad en sus diferentes niveles.

**Auditoría Interna:** Es un examen sistemático, objetivo e independiente de los procesos, actividades, operaciones y resultados de una Entidad Pública.

**Autoevaluación:** Proceso sistemático que permite evaluar de forma periódica el ejercicio de las operaciones clave de la entidad, permitiendo generar información a tiempo para la toma de decisiones.

**Servicios de Consultoría:** Actividades de asesoramiento y servicios relacionados, proporcionadas a los clientes, cuya naturaleza y alcance estén acordados con los mismo y estén dirigidos a añadir valor y a mejorar los procesos de gobierno, gestión de riesgos y control de una organización, sin que el auditor interno asuma responsabilidades de gestión. Algunos ejemplos de estas actividades son el consejo, el asesoramiento, la facilitación y la formación.

**Control:** Mecanismos o estrategias establecidas para disminuir la probabilidad de ocurrencia del riesgo, el impacto de los riesgos y/o asegurar la continuidad del servicio en caso de llegarse a materializar el riesgo.

**Evaluación del control:** Verificación y evaluación del control, determinar la calidad y efectividad de los controles internos a nivel de los procesos y de cada área organizacional responsable, permitiendo emprender las acciones de mejoramiento del control requeridas.

**Gestión de riesgo:** Conjunto de acciones dirigidas a identificar, manejar y controlar acontecimientos o situaciones potenciales, con el fin de proporcionar un aseguramiento razonable respecto del alcance de los objetivos de la entidad.





**Líneas de defensa:** Son un modelo de gestión de riesgo que corren las organizaciones, y sobre todo, entender el papel que cada participante debe jugar en torno a afrontar las vulnerabilidades y materialización de los riesgos.

**Planes:** Es el conjunto coherente de políticas, estrategias y metas. El plan constituye el marco general y reformable de acción, deberá definir las prácticas a seguir y el marco en el que se desarrollarán las actividades. Procedimiento: Forma especificada de llevar a cabo una actividad o un proceso.

**Procesos:** conjunto de actividades mutuamente relacionados o que interactúan, que utilizan las entradas para proporcionar un resultado previsto.

**Programa:** Se define como una agrupación de componentes dentro de los cuales se encuentran proyectos y acciones institucionales que se articulan alrededor de un único objetivo y que sirve para generar beneficios a la entidad y alcanzar un cambio estratégico que no podrían ser logrado por los proyectos de forma individual.

**Proyectos:** Es un conjunto de actividades coordinadas y relacionadas entre sí que buscan alcanzar un objetivo específico dentro de un plazo determinado, con un costo y un alcance definidos.

**Riesgo:** La posibilidad de que ocurra un acontecimiento que tenga un impacto en el alcance de los objetivos.

**Seguimiento:** Determinación del estado de un sistema, un proceso, un producto, un servicio o una actividad.

**Marco de Referencia:**

Ley No. 87. Diario Oficial No. 41.120 de noviembre 29 de 1993, Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=300>

Ley No. 1753. Diario Oficial No. 49.538 de 9 de junio de 2015, Bogotá, Colombia. Recuperado de: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1753\\_2015.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1753_2015.html)

Decreto No.1499. Diario Oficial No.50.353 de 11 de septiembre de 2017, Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=71261>

Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Departamento de la Función Pública, Versión 3 diciembre 2019. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/Manual+Operativo+MIPG.pdf/ce5461b4-97b7-be3b-b243-781bbd1575f3>

Normas Internacionales para el ejercicio profesional de la auditoría interna, Instituto



Audidores Internos de Colombia IIA. Recuperado de:  
<https://www.iiacolombia.com/resource/ippfNormas.pdf>

## **POLÍTICA:**

La Empresa Municipal para la Salud Lotería de Manizales, al definir la Política Integral de su Sistema Integrado de Gestión, estableció las siguientes directrices:

- Identificar y cumplir las necesidades de los diferentes clientes (Jugadores, Distribuidores y Vendedores de Lotería, y Entes del Estado del orden territorial) que definen y estructuran la razón de ser de la Lotería.
- Cumplir con todos los requisitos legales y normativos aplicables a la explotación de juegos de suerte y azar dentro del alcance pertinente.
- Identificar e implementar estrategias adecuadas para el sostenimiento y aumento de los recursos que contribuyen a la financiación de los servicios de la salud pública.

Identificar, analizar y gestionar los factores que potencialmente pueden afectar (riesgos) el cumplimiento de los objetivos organizacionales y de proceso con el propósito de contribuir al mejoramiento del modelo de gestión: Fortalecimiento de controles, y la disminución de la incertidumbre de los procesos.

- Identificar e implementar las acciones pertinentes que le permitan a la empresa mejorar su eficacia, eficiencia y efectividad.
- Identificar y analizar en todos los procesos que conforman el Sistema Integrado de Gestión los aspectos e impactos ambientales, para así determinar las acciones y/o controles que reduzcan el impacto negativo en el medio ambiente.
- Asegurar la preservación de la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, a través de la identificación, análisis, evaluación y tratamiento de los riesgos a los cuales están expuestos los activos de información.
- Identificar y gestionar los riesgos en cada uno de los procesos que conforman el Sistema Integrado de Gestión asociados a la seguridad y salud ocupacional, con el fin de preservar y mantener la salud física y mental de los trabajadores, contratistas y subcontratistas que intervienen en la ejecución de sus procesos en un ambiente de trabajo sano y seguro.

En consonancia con lo anterior, en su Política de Control Interno, asume el compromiso de generar acciones, herramientas y mecanismos que propendan por el desarrollo y fortalecimiento de una cultura organizacional fundamentada en la mejora continua y el autocontrol, para orientar la toma de decisiones basada en los resultados del desempeño institucional y de la gestión de la información; y en la identificación, el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de los controles asociados a los riesgos Institucionales, a través del mantenimiento del Sistema de Control Interno (MECI), la adopción del Código de Integridad Institucional y el fortalecimiento de la comunicación interna y externa, que permitan cumplir con los objetivos organizacionales y el fortalecimiento de la legitimidad del actuar de la Entidad.

Calle 51C Carrera 15B Barrio La Asunción.  
Manizales, Colombia

PBX: (606) 8928057

[www.loteriademanizales.com](http://www.loteriademanizales.com)

Línea de Atención al Cliente 018000188057

[emsa.loteriademanizales@gmail.com](mailto:emsa.loteriademanizales@gmail.com)  
[notificacionesjudiciales@loteriademanizales.com](mailto:notificacionesjudiciales@loteriademanizales.com)



La política Institucional de Control Interno es desarrollada en el marco de los componentes de ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación y actividades de monitoreo, definidos en el Modelo Estándar de Control Interno – MECI y se articula con la Política para la Gestión Integral del Riesgo, en las líneas de defensa, conforme se describe a continuación

**COMPONENTES:**

**Ambiente de Control**

Diseño adecuado y efectivo del componente Ambiente de Control

Demostrar el compromiso con la integridad (valores) y principios del servicio público, por parte de todos los servidores de la entidad, independientemente de las funciones que desempeñan

Cumplir las funciones de supervisión del desempeño del Sistema de Control Interno y determinar las mejoras a que haya lugar, por parte del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno

Asumir la responsabilidad y el compromiso de establecer los niveles de responsabilidad y autoridad apropiados para la consecución de los objetivos institucionales, por parte de la alta dirección

Dar carácter estratégico a la gestión del talento humano de manera que todas sus actividades estén alineadas con los objetivos de la entidad

Asignar en personas idóneas, las responsabilidades para la gestión de los riesgos y del control.

**Definición de Responsabilidades:**

<p><b>Línea estratégica:</b> Alta dirección y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplir con los estándares de conducta y la práctica de los principios del servicio público.</li> <li>• Orientar el Direccionamiento Estratégico y la Planeación Institucional.</li> <li>• Determinar las políticas y estrategias que aseguran que la estructura, procesos, autoridad y responsabilidad estén claramente definidos para el logro de los objetivos de la entidad.</li> <li>• Desarrollar los mecanismos incorporados en la Gestión Estratégica del Talento Humano.</li> </ul>
---	---



<p><b>Primera Línea de defensa:</b> <b>gerentes públicos y líderes de proceso</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover y cumplir, a través de su ejemplo, los estándares de conducta y la práctica de los principios del servicio público, en el marco de integridad</li> <li>• Evaluar el cumplimiento de los estándares de conducta y la práctica de la integridad (valores) y principios del servicio público de sus equipos de trabajo</li> <li>• Proveer información a la alta dirección sobre el funcionamiento de la entidad y el desempeño de los responsables en el cumplimiento de los objetivos, para tomar decisiones a que haya lugar</li> <li>• Cumplir las políticas y estrategias establecidas para el desarrollo de los servidores a su cargo, evaluar su desempeño y establecer las medidas de mejora</li> <li>• Asegurar que las personas y actividades a su cargo, estén adecuadamente alineadas con la administración.</li> </ul>
<p><b>Segunda Línea de defensa:</b> <b>servidores encargados del monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitar la implementación, monitorear la apropiación de dichos estándares por parte de los servidores públicos y alertar a los líderes de proceso, cuando sea el caso.</li> <li>• Apoyar a la alta dirección, los gerentes públicos y los líderes de proceso para un adecuado y efectivo ejercicio de la gestión de los riesgos que afectan el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales.</li> <li>• Trabajar coordinadamente con los directivos y demás responsables del cumplimiento de los objetivos de la entidad.</li> <li>• Monitorear y supervisar el cumplimiento e impacto del plan de desarrollo del talento humano y determinar las acciones de mejora correspondientes, por parte del área de talento humano</li> <li>• Analizar e informar a la alta dirección, los gerentes públicos y los líderes de proceso sobre los resultados de la evaluación del desempeño y se toman acciones de mejora y planes de mejoramiento individuales, rotación de personal.</li> </ul>
<p><b>Tercera Línea de defensa:</b> <b>Oficina de Control Interno</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar la eficacia de las estrategias de la entidad para promover la integridad en el servicio público, especialmente, si con ella se orienta efectivamente el comportamiento de los servidores hacia el cumplimiento de los estándares de conducta e Integridad (valores) y los principios del servicio público; y si apalancan una gestión permanente de los riesgos y la eficacia de los controles.</li> <li>• Evaluar el diseño y efectividad de los controles y provee información a la alta dirección y al Comité de Coordinación de Control Interno referente a la efectividad y utilidad de estos.</li> <li>• Proporcionar información sobre la idoneidad y efectividad del esquema operativo de la entidad, el flujo de información, las políticas de operación, y en general, el ejercicio de las responsabilidades en la consecución de los objetivos.</li> <li>• Ejercer la auditoría interna de manera técnica y acorde con las políticas y prácticas apropiadas.</li> <li>• Proporcionar información sobre el cumplimiento de responsabilidades específicas de control interno.</li> </ul>



Definición de Responsabilidades	
<p><b>Línea estratégica: Alta dirección y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplir con los estándares de conducta y la práctica de los principios del servicio público.</li> <li>• Orientar el Direcciónamiento Estratégico y la Planeación Institucional.</li> <li>• Determinar las políticas y estrategias que aseguran que la estructura, procesos, autoridad y responsabilidad estén claramente definidos para el logro de los objetivos de la entidad.</li> <li>• Desarrollar los mecanismos incorporados en la Gestión Estratégica del Talento Humano</li> </ul>
<p><b>Primera Línea de defensa: gerentes públicos y líderes de proceso</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover y cumplir, a través de su ejemplo, los estándares de conducta y la práctica de los principios del servicio público, en el marco de integridad.</li> <li>• Evaluar el cumplimiento de los estándares de conducta y la práctica de la integridad (valores) y principios del servicio público de sus equipos de trabajo.</li> <li>• Proveer información a la alta dirección sobre el funcionamiento de la entidad y el desempeño de los responsables en el cumplimiento de los objetivos, para tomar decisiones a que haya lugar</li> <li>• Cumplir las políticas y estrategias establecidas para el desarrollo de los servidores a su cargo, evaluar su desempeño y establecer las medidas de mejora</li> <li>• Asegurar que las personas y actividades a su cargo, estén adecuadamente alineadas con la administración.</li> </ul>
<p><b>Segunda Línea de defensa: servidores encargados del monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitar la implementación, monitorear la apropiación de dichos estándares por parte de los servidores públicos y alertar a los líderes de proceso, cuando sea el caso.</li> <li>• Apoyar a la alta dirección, los gerentes públicos y los líderes de proceso para un adecuado y efectivo ejercicio de la gestión de los riesgos que afectan el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales</li> <li>• Trabajar coordinadamente con los directivos y demás responsables del cumplimiento de los objetivos de la entidad</li> <li>• Monitorear y supervisar el cumplimiento e impacto del plan de desarrollo del talento humano y determinar las acciones de mejora correspondientes, por parte del área de talento humano.</li> <li>• Analizar e informar a la alta dirección, los gerentes públicos y los líderes de proceso sobre los resultados de la evaluación del desempeño y se toman acciones de mejora y planes de mejoramiento individuales, rotación de personal.</li> </ul>





<p><b>Tercera Línea de defensa Oficina de Control Interno</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar la eficacia de las estrategias de la entidad para promover la integridad en el servicio público, especialmente, si con ella se orienta efectivamente el comportamiento de los servidores hacia el cumplimiento de los estándares de conducta e Integridad (valores) y los principios del servicio público; y si apalancan una gestión permanente de los riesgos y la eficacia de los controles.</li> <li>• Evaluar el diseño y efectividad de los controles y provee información a la alta dirección y al Comité de Coordinación de Control Interno referente a la efectividad y utilidad de estos.</li> <li>• Proporcionar información sobre la idoneidad y efectividad del esquema operativo de la entidad, el flujo de información, las políticas de operación, y en general, el ejercicio de las responsabilidades en la consecución de los objetivos.</li> <li>• Ejercer la auditoría interna de manera técnica y acorde con las políticas y prácticas apropiadas.</li> <li>• Proporcionar información sobre el cumplimiento de responsabilidades específicas de control interno.</li> </ul>
---	--

## GESTIÓN DE LOS RIESGOS INSTITUCIONALES

### Alcance

- Diseño adecuado y efectivo del componente Gestión de Riesgos
- Identificar acontecimientos potenciales que, de ocurrir, afectarían a la entidad
- Brindar atención prioritaria a los riesgos de carácter negativo y de mayor impacto potencial
- Considerar la probabilidad de fraude que pueda afectar la adecuada gestión institucional
- Identificar y evaluar los cambios que pueden afectar los riesgos al Sistema de Control Interno
- Dar cumplimiento al artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, relacionado con la prevención de los riesgos de corrupción, - mapa de riesgos de corrupción.
- Identificar y evaluar los cambios que pueden afectar los riesgos al Sistema de Control Interno
- Dar cumplimiento al artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, relacionado con la prevención de los riesgos de corrupción, - mapa de riesgos de corrupción.

 Calle 51C Carrera 15B Barrio La Asunción.  
Manizales, Colombia

 PBX: (606) 8928057

 [www.loteriademanizales.com](http://www.loteriademanizales.com)

 Línea de Atención al Cliente 018000188057

 [emsa.loteriademanizales@gmail.com](mailto:emsa.loteriademanizales@gmail.com)  
[notificacionesjudiciales@loteriademanizales.com](mailto:notificacionesjudiciales@loteriademanizales.com)



Definición de Responsabilidades	
<p><b>Línea estratégica: Alta dirección y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer objetivos institucionales alineados con el propósito fundamental, metas y estrategias de la entidad</li> <li>• Establecer la Política de Administración del Riesgo</li> <li>• Asumir la responsabilidad primaria del Sistema de Control Interno y de la identificación y evaluación de los cambios que podrían tener un impacto significativo en el mismo</li> <li>• Específicamente el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, evaluar y dar línea sobre la administración de los riesgos en la entidad.</li> <li>• Realimentar a la alta dirección sobre el monitoreo y efectividad de la gestión del riesgo y de los controles. Así mismo, hacer seguimiento a su gestión, gestionar los riesgos y aplicar los controles.</li> </ul>
<p><b>Primera Línea de defensa: gerentes públicos y líderes de proceso</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar y valorar los riesgos que pueden afectar el logro de los objetivos institucionales</li> <li>• Definen y diseñan los controles a los riesgos</li> <li>• A partir de la política de administración del riesgo, establecer sistemas de gestión de riesgos y las responsabilidades para controlar riesgos específicos bajo la supervisión de la alta dirección. Con base en esto, establecen los mapas de riesgos.</li> <li>• Identificar y controlar los riesgos relacionados con posibles actos de corrupción en el ejercicio de sus funciones y el cumplimiento de sus objetivos, así como en la prestación del servicio y/o relacionados con el logro de los objetivos. Implementan procesos para identificar, disuadir y detectar fraudes; y revisan la exposición de la entidad al fraude con el auditor interno de la entidad.</li> </ul>
<p><b>Segunda Línea de defensa: encargados de monitoreo y gestión del riesgo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informar sobre la incidencia de los riesgos en el logro de objetivos y evaluar si la valoración del riesgo es la apropiada.</li> <li>• Asegurar que las evaluaciones de riesgo y control incluyan riesgos de fraude.</li> <li>• Ayudar a la primera línea con evaluaciones del impacto de los cambios en el SCI</li> <li>• Monitorear cambios en el riesgo legal, regulatorio y de cumplimiento</li> <li>• Consolidar los seguimientos a los mapas de riesgo</li> <li>• Establecer un líder de la gestión de riesgos para coordinar las actividades en esta materia.</li> <li>• Elaborar informes consolidados para las diversas partes interesadas.</li> <li>• Seguir los resultados de las acciones emprendidas para mitigar los riesgos, cuando haya lugar.</li> <li>• Los supervisores e interventores de contratos deben realizar seguimiento a los riesgos de estos e informar las alertas respectivas.</li> </ul>





**Tercera Línea de defensa - Oficina de Control Interno**

- Asesorar en metodologías para la identificación y administración de los riesgos, en coordinación con la segunda línea de defensa.
- Identificar y evaluar cambios que podrían tener un impacto significativo en el SCI, durante las evaluaciones periódicas de riesgos y en el curso del trabajo de auditoría interna. Comunicar al Comité de Coordinación de Control Interno posibles cambios e impactos en la evaluación del riesgo, detectados en las auditorías.
- Revisar la efectividad y la aplicación de controles, planes de contingencia y actividades de monitoreo vinculadas a riesgos claves de la entidad.
- Alertar sobre la probabilidad de riesgo de fraude o corrupción en las áreas auditadas.

**ACTIVIDADES DE CONTROL**

**Información y Comunicación**

Diseño adecuado y efectivo del componente Información y Comunicación

- Obtener, generar y utilizar información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del control interno.
- Comunicar internamente la información requerida para apoyar el funcionamiento del Sistema de Control Interno.
- Comunicarse con los grupos de valor, sobre los aspectos claves que afectan el funcionamiento del control interno.
- Información y Comunicación
- Diseño adecuado y efectivo del componente Información y Comunicación
- Obtener, generar y utilizar información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del control interno.
- Comunicar internamente la información requerida para apoyar el funcionamiento del Sistema de Control Interno.
- Comunicarse con los grupos de valor, sobre los aspectos claves que afectan el funcionamiento del control interno.

**Definición de Responsabilidades**

**Línea estratégica: Alta dirección y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno**

- Responder por la fiabilidad, integridad y seguridad de la información, incluyendo la información crítica de la entidad independientemente de cómo se almacene.
- Establecer políticas apropiadas para el reporte de información fuera de la entidad y directrices sobre información de carácter reservado, personas autorizadas para brindar información, regulaciones de privacidad y tratamiento de datos personales, y en general todo lo relacionado con la comunicación de la información fuera de la entidad.

Calle 51C Carrera 15B Barrio La Asunción, Manizales, Colombia

PBX: (606) 8928057

[www.loteriademanizales.com](http://www.loteriademanizales.com)

Línea de Atención al Cliente 018000188057

[emsa.loteriademanizales@gmail.com](mailto:emsa.loteriademanizales@gmail.com)  
[notificacionesjudiciales@loteriademanizales.com](mailto:notificacionesjudiciales@loteriademanizales.com)



<p><b>Primera Línea de defensa:</b> gerentes públicos y líderes de proceso</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestionar información que da cuenta de las actividades cotidianas, compartiéndola en toda la entidad</li> <li>• Desarrollar y mantener procesos de comunicación facilitando que todas las personas entiendan y lleven a cabo sus responsabilidades de control interno.</li> <li>• Facilitar canales de comunicación, tales como líneas de denuncia que permiten la comunicación anónima o confidencial, como complemento a los canales normales</li> <li>• Asegurar que entre los procesos fluya información relevante y oportuna, así como hacia los ciudadanos, organismos de control y otros externos.</li> <li>• Informar sobre la evaluación a la gestión institucional y a resultados.</li> <li>• Implementar métodos de comunicación efectiva</li> </ul>
<p><b>Segunda Línea de defensa:</b> encargados de servidores del monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recopilar información y comunicarla de manera resumida a la primera y la tercera línea de defensa con respecto a controles específicos.</li> <li>• Considerar costos y beneficios, asegurando que la naturaleza, cantidad y precisión de la información comunicada sean proporcionales y apoyen el logro de los objetivos.</li> <li>• Apoyar el monitoreo de canales de comunicación, incluyendo líneas telefónicas de denuncias.</li> <li>• Proporcionar a la gerencia información sobre los resultados de sus actividades.</li> <li>• Comunicar a la alta dirección asuntos que afectan el funcionamiento del control interno.</li> </ul>
<p><b>Tercera Línea de defensa</b> Oficina de Control Interno</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar periódicamente las prácticas de confiabilidad e integridad de la información de la entidad y recomienda, según sea apropiado, mejoras o implementación de nuevos controles y salvaguardas.</li> <li>• Informar sobre la confiabilidad y la integridad de la información y las exposiciones a riesgos asociados y las violaciones a estas.</li> <li>• Proporcionar información respecto a la integridad, exactitud y calidad de la comunicación en consonancia con las necesidades de la alta dirección.</li> <li>• Comunicar a la primera y la segunda línea, aquellos aspectos que se requieren fortalecer relacionados con la información y comunicación.</li> </ul>

**MONITOREO O SUPERVISIÓN CONTINUA**

- Evaluar y comunicar las deficiencias de control interno de forma oportuna a las partes responsables de aplicar medidas correctivas.
- Realizar evaluaciones continuas a los diferentes procesos o áreas de la entidad, en tiempo real, por parte de los líderes de proceso, teniendo en cuenta los indicadores de gestión, el manejo de los riesgos, los planes de mejoramiento, entre otros.
- Elaborar un plan de auditoría anual con enfoque de riesgos.



- Llevar a cabo evaluaciones independientes de forma periódica, por parte del área de control interno o quien haga sus veces a través de la auditoría interna de gestión
- Determinar, a través de auditorías internas, si se han definido, puesto en marcha y aplicado los controles establecidos por la entidad de manera efectiva
- Determinar, a través de auditorías internas, las debilidades y fortalezas del control y de la gestión, así como el desvío de los avances de las metas y objetivos trazados
- Realimentar, a través de auditorías internas, sobre la efectividad de los controles
- Dar una opinión, a partir de las auditorías internas, sobre la adecuación y eficacia de los procesos de gestión de riesgos y control.

### Definición de Responsabilidades

<p><b>Línea estratégica: Alta dirección y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar las evaluaciones de la gestión del riesgo, elaboradas por la segunda línea de defensa</li> <li>• Asegurar que los servidores responsables (tanto de la segunda como de la tercera línea de defensa) cuenten con los conocimientos necesarios y que se generen recursos para la mejora de sus competencias.</li> <li>• Aprobar el Plan Anual de Auditoría propuesto por el jefe de control interno o quien haga sus veces, tarea asignada específicamente al Comité Institucional de Coordinación de Control Interno</li> </ul>
<p><b>Primera Línea de defensa: gerentes públicos y líderes de proceso</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efectuar seguimiento a los riesgos y controles de su proceso</li> <li>• Informar periódicamente a la alta dirección sobre el desempeño de las actividades de gestión de riesgos de la entidad.</li> <li>• Comunicar deficiencias a la alta dirección o a las partes responsables para tomar las medidas correctivas, según corresponda</li> </ul>
<p><b>Segunda Línea de defensa: servidores encargados del monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Llevar a cabo evaluaciones para monitorear el estado de varios componentes del Sistema de Control Interno.</li> <li>• Monitorear e informar sobre deficiencias de los controles.</li> <li>• Suministrar información a la alta dirección sobre el monitoreo llevado a cabo a los indicadores de gestión, determinando si el logro de los objetivos está dentro de las tolerancias de riesgo establecidas.</li> <li>• Consolidar y generar información vital para la toma de decisiones.</li> </ul>



<p><b>Tercera Línea de defensa Oficina de Control Interno</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer el plan anual de auditoría basado en riesgos, priorizando aquellos procesos de mayor exposición</li> <li>• Generar información sobre evaluaciones llevadas a cabo por la primera y segunda línea de defensa.</li> <li>• Evaluar si los controles están presentes (en políticas y procedimientos) y funcionan, apoyando el control de los riesgos y el logro de los objetivos establecidos en la planeación institucional.</li> <li>• Establecer y mantener un sistema de monitoreo de hallazgos y recomendaciones.</li> </ul>
---	---

**DIVULGACIÓN**

La política de Control Interno de Empresa Municipal para la Salud Lotería de Manizales será divulgada a todos los servidores y servidoras de la entidad a través del correo institucional y la publicación en la página web de la entidad.

- Diseño adecuado y efectivo del componente Monitoreo o Supervisión Continua.
- Realizar autoevaluaciones continuas y evaluaciones independientes para determinar el avance en el logro de las metas, resultados y objetivos propuestos, así como la existencia y operación de los componentes del Sistema de Control Interno.

Actualización de esta política Manizales, Julio 7 de 2023

**JORGE ANDRES ARTEAGA MARTINEZ**  
Gerente

**NESTOR FABIO VALENCIA TORRES**  
Profesional Especializado  
Gestión Jurídica

**WILLIAM ANDRÉS VASCO PINEDA**  
Profesional Universitario  
(Gestión Administrativa)

**MAURICIO GIRALDO QUICENO**  
Profesional Universitario  
Control Interno  
V.ºB.º