

**INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011**

|   |  |   |
|---|--|---|
| Jefe de Control Interno,<br>o quien haga sus veces: | <b>HUMBERTO CESAR ESPITIA</b><br>(Jefe de la Oficina de Control Interno) | Período evaluado: I CUATRIMESTRE DE 2015  |
|   |  | Fecha de elaboración: 06 DE MARZO DE 2015 |

**1. MÓDULO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN**

**Dificultades**

Existe oportunidad de mejora en la actualización, documentación y socialización de las políticas de talento humano.

**Avances**

**1.1. Componente del Talento Humano**

**1.1.1. Acuerdos, compromisos o Protocolos éticos.** Se precisa una mayor divulgación del documento ético de la Entidad para que el personal se apropie de las consideraciones éticas que se constituyen en lo fundamental del servicio.

**1.1.2 Desarrollo del talento humano.** El Manual de Funciones se encuentra en proceso de actualización, para estar acorde con la normatividad vigente y las funciones que se están desarrollando.

**1.2 Componente de Direccionamiento Estratégico**

**1.2.1 Planes, Programas y Proyectos.** Los planes y programas conducen las actividades de la entidad hacia los objetivos institucionales.

**1.2.2 Modelo de Operación por Procesos.** La interrelación de los procesos de la entidad permite el logro de los objetivos, siendo acordes con la Misión y Visión.

**1.2.3 Estructura Organizacional.** Existe una estructura organizacional definida y alineada a la gestión por procesos

**1.2.4 Indicadores de Gestión.** La Oficina de Control Interno realizó seguimiento a los indicadores de gestión en cuanto al cumplimiento y ejecución de los proyectos, planes y programas correspondientes al último cuatrimestre de la vigencia 2014. Se realizó seguimiento a los indicadores de gestión durante el proceso de consolidación del informe de gestión.

**1.2.5 Políticas de Operación.** La Gerencia de la Entidad participa activamente en las actividades programadas, evidenciando un fuerte compromiso y respaldo en todos los niveles institucionales.

Periódicamente se realizan mesas de trabajo en las cuales la alta dirección hace énfasis en cuanto a la calidad y el servicio que se debe prestar en el EDUMAS, lo cual permitirá generar valores agregados capaces de transformar la cultura organizacional.

**1.3 Componente Administración del Riesgo**

La Oficina de Control Interno dio a conocer el cronograma de actividades y los lineamientos para levantar los riesgos de corrupción. Se realizaron mesas de trabajo para identificar los riesgos de corrupción que posteriormente fueron analizados y valorados por cada una de las dependencias y la Gerencia, para la elaboración del mapa de Riesgos del EDUMAS.

***Soledad Nos Necesita a Todos***

Así mismo se elaboró el documento “Estrategia Anticorrupción y de Atención al Ciudadano”; el cual fue publicado con el mapa de riesgos de corrupción el 31 de enero de 2015 en la página Web del EDUMAS, dando cumplimiento a la normatividad vigente.

## 2. MÓDULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

### Dificultades

Se requiere generar una disciplina para que la autoevaluación se convierta en una herramienta complementaria al autocontrol.

### Avances

**2.1 Componente Autoevaluación Institucional.** La Oficina de Control Interno continúa realizando las auditorías programadas; sus resultados y recomendaciones son consideradas como oportunidades de mejora.

**2.2. Componente de Auditoría Interna.** Para la vigencia 2015 la Oficina de Control Interno ha programado la evaluación de los proyectos a cargo de cada una de las áreas, lo cual permitirá medir y analizar a tiempo el porcentaje de avance en la gestión por procesos.

**2.3 Componente Planes de Mejoramiento.** La oficina de Control Interno ha realizado seguimiento a los planes de mejoramiento producto de auditorías de los entes de control.

## 3. EJE TRANSVERSAL INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

### Dificultades

Se observa oportunidad de mejora en el diseño e implementación de nuevas estrategias de comunicación interna.

En el EDUMAS las fuentes de información externa son: Recepción de peticiones, quejas y reclamos, buzón de sugerencias, líneas telefónicas y redes sociales.

La Oficina de Comunicaciones y Gestión Social viene trabajando en la optimización de la página web y el rediseño del portafolio de productos y servicios del EDUMAS, se ha avanzado con la determinación de los productos y servicios que deben incluirse en la página institucional con el fin de fortalecer este medio que se constituye en un mecanismo efectivo para la comunicación y la intervención de los distintos grupos de interés.

### Estado general del Sistema de Control Interno

La Oficina de Control Interno del ESTABLECIMIENTO DE DESARROLLO URBANO Y MEDIO AMBIENTE DE SOLEDAD ha verificado que cada uno de los componentes de la estructura del Sistema de Control Interno existan, que cumplan estándares generales, que estén implementados y que contribuyan con el logro de los objetivos.

### Recomendaciones

Se requiere el Plan de Mejoramiento del proceso de talento humano.

Diseñar e implementar estrategias adicionales de comunicación interna.

Implementar acciones de autocontrol, que conduzcan a planes de mejoramiento individual.

## *Soledad Nos Necesita a Todos*

Afianzar en todas las actividades institucionales los elementos que integran el Modelo Estándar de Control Interno

**HUMBERTO CESAR ESPITIA**  
Jefe Oficina de Control Interno

***Soledad Nos Necesita a Todos***

---

---

Cra 23ª No 80-05 Barrio Los Almendros  
Soledad, Atlántico tel. 3646258-3645202

[www.edumas.gov.co](http://www.edumas.gov.co) / [info@edumas.gov.co](mailto:info@edumas.gov.co)