

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

Secretaría de Control Interno	BENJAMÍN ALZATE CASTAÑO	Período evaluado: Marzo-julio 2015
		Fecha de elaboración: Junio-Julio 2015
En cumplimiento de la ley 87 de 1993 y el artículo 9° de la Ley 1474 (Estatuto Anticorrupción), La Secretaría de Control Interno del Municipio de Rionegro Antioquia, presenta a la opinión pública y comunidad en general, el informe pormenorizado de los avances y dificultades en el desarrollo de cada uno de los módulos, componentes y elementos del Modelo Estándar de Control Interno, como estrategia y herramienta para evidenciar el estado general del sistema de Control Interno en la Administración municipal, las acciones de mejoramiento y las recomendaciones para el mantenimiento del Sistema en virtud de lo dispuesto en el decreto 943 del 21 de mayo del 2014		

**1 MÓDULO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN**

**1.1 COMPONENTE: TALENTO HUMANO.**

Es muy importante reconocer el compromiso de la Alta Dirección con la Secretaría de Control Interno y con las diferentes instancias del sistema de control interno para mantener y fortalecer el sistema, destinando los recursos y el talento humano necesario en la obligación de actualizar el Modelo Estándar de Control Interno en los términos y tiempos exigidos en el decreto 943 del año 2014. Como resultado de este esfuerzo fue el cumplimiento del cronograma planteado desde el mismo decreto en todos sus tiempos y actividades y obtener un 100% en la evaluación del ajuste que hizo la Contraloría General de Antioquia su auditoría regular 2014 al municipio de Rionegro

Ajustado el modelo a las exigencias del nuevo decreto, la Administración cuenta con la herramienta del MECI en todos sus módulos, componentes y elementos; conformadas todas las instancias del sistema y el compromiso incondicional de todos los equipos de trabajo para su mantenimiento. Es un equipo que trabaja de la mano con el de calidad para el buen engranaje y funcionamiento del sistema de control interno con el sistema integrado de gestión.

**1.1.1 ACUERDOS COMPROMISOS Y PROTOCOLOS ÉTICOS.**

El plan de desarrollo RIONEGRO CON MÁS FUTURO dispone en su contenido de un capítulo especial denominado, Marco Ético: Gobernabilidad y Buen Gobierno, donde se plasma la función pública y los principios rectores que deben

orientar el ejercicio de la gestión de cada servidor, consagrados en los artículos 4 y 5 de la ley 136 de 1994, las buenas costumbres e intereses superiores que han de caracterizar al gobierno fundamentadas en la gobernabilidad, autonomía local, política, fiscal y administrativa dentro del marco de la constitución y la ley para buscar el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población.

Los principios del marco ético son: La honestidad como un deber; la responsabilidad como un principio; El bienestar como una meta; La gestión como una tarea y la calidad como un propósito. Son principios que generan confianza y compromiso para una comunicación efectiva y real con las comunidades en el propósito de invertir los recursos públicos en la ejecución de los planes, programas y proyectos del plan de desarrollo.

El acto administrativo que oficializa el marco ético es el mismo acuerdo municipal que adopta en Plan de Desarrollo; para una mayor difusión se imprimió un documento que se le hizo llegar a cada servidor público y hace parte del programa de inducción para todas las personas que ingresan a la planta municipal

### 1.1.2 DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

Para lograr el buen desempeño de los funcionarios públicos y la calidad en la prestación de los servicios, la Administración Municipal cuenta con un manual de funciones y competencias laborales y perfiles de cargos ajustado a una planta global y la vinculación a los cargos de carrera administrativa se determina a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) que garantiza el mérito y la idoneidad de los servidores vinculados.

Se tiene un programa de inducción que permite que el empleado que se vincula, reciba un aprestamiento del cargo, la definición clara de sus funciones y una capacitación inmediata de las plataformas que se utilizan en la administración para el manejo de la información como el correo electrónico, el QFdocument, Document web, Meci, Help People y demás plataformas necesarias de acuerdo al cargo que debe desempeñar.

Se tiene un plan institucional de capacitación (PIC) que se elabora y se actualiza a partir de un diagnóstico que se realiza a través de una encuesta anual dirigida a todos los funcionarios de carrera y a los de libre nombramiento y remoción, lo cual garantiza la pertinencia de las capacitaciones que se imparten durante el año; algunas de las capacitaciones que se han impartido en lo corrido del año tenemos, actualización de la plataforma de la Contraloría Gestión Transparente, socialización del nuevo manual de contratación pública, socialización del avance en la formulación de las políticas públicas, el decreto 160 de 2014 sobre negociación de pliego de solicitudes con empleados públicos, la actualización del MECI y un curso de Excel entre otros.

Se establecen lineamientos a través de acto administrativo para la evaluación de desempeño y competencias laborales, tanto al personal inscrito en carrera administrativa como a los de libre nombramiento y remoción y personal en situación de provisionalidad, tal como lo establece la CNSC; estas directrices son difundidas a través de boletines institucionales que se generan semestralmente, donde se recuerdan los aspectos generales de la evaluación, y se realizan

capacitaciones a los evaluadores y evaluados.

El plan de bienestar laboral y salud ocupacional, brinda una atención integral al servidor público del Municipio y procura garantizar un bienestar social y mejoramiento de la calidad de vida, fortaleciendo los aspectos sico-social y el desarrollo humano; el acuerdo 038 del año 2013 en su artículo 19 y siguientes le da las herramientas al ejecutivo municipal para diseñar un plan de incentivos con el objetivo de otorgar reconocimientos por el buen desempeño, de tal suerte que se propicie la cultura del trabajo orientada a la excelencia, la calidad y la productividad, se genere un buen ambiente laboral y sentido de pertenencia por la administración y por el municipio de Rionegro. Allí se establecen algunos incentivos pecuniarios y no pecuniarios; un aspecto importante en términos de incentivos es la creación del fondo de empleados para incentivar el ahorro del servidor público y disponer de recursos para eventuales calamidades; El alcalde municipal dispuso aportar al fondo de empleados un salario mínimo mensual por cada funcionario que se afilió al fondo como fundador; para todos los funcionarios se dispone de un día de descanso por el cumpleaños, se tienen dos horas semanales para la práctica de aeróbicos y actividades continuas para la promoción de la vida saludable.

***Una tarea pendiente es la implementación del acuerdo 038 y en tal sentido el plan de incentivos está a la espera de la asignación de presupuesto por parte de la Secretaría de Hacienda; esto nos queda como una importante acción de mejora para motivar al servidor público en sus labores diarias, que despierte el sentido de pertenencia y la creatividad y genere confianza en la comunidad***

## 1.2 COMPONENTE: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

### 1.2.1 PLANES PROGRAMAS Y PROYECTOS

El plan de desarrollo RIONEGRO CON MÁS FUTURO parte del compromiso de cumplir en el ámbito municipal con los objetivos del milenio, el plan nacional de desarrollo, Todos por un nuevo país y el plan departamental, Antioquia la más educada y en consonancia con el diagnóstico plasmado en el plan de gobierno inscrito en la Registraduría que se convierte en el mandato ciudadano dejado en las urnas por los electores.

Este plan de desarrollo integra la gobernabilidad y el buen gobierno a través de la triada Hombre- Tierra- Capital y se desarrolla a partir de cuatro líneas estratégicas, Rionegro Planificado, Rionegro Integral, Rionegro Emprendedor y Rionegro Seguro; veintidós subprogramas y 128 proyectos, lo que garantiza no solo una buena planeación estratégica que proyecta a Rionegro hacia el futuro sino además una correcta y lógica planeación operativa que garantiza objetivamente la ejecución del plan de desarrollo.

Se tiene la misión y la visión formuladas en el plan de desarrollo y difundidas a través de carteleras y recuadros ubicados en diferentes espacios en la Administración municipal y en todas las sedes externas del municipio

La misión compromete al municipio en el cumplimiento de los principios rectores del Estado social y constitucional de derecho y su visión proyecta al municipio al

futuro en las próximas dos décadas, tiempo en el que se propone alcanzar una relación armónica Hombre-Tierra-Capital, dando forma a un desarrollo humano integral, sostenible, en contexto de región y proyección en la globalización de la humanidad.

Se tienen formulados los objetivos estratégicos que apuntan al cumplimiento de la misión, al desarrollo de la visión y a enlazar la planeación estratégica con la planeación operativa que garantiza la ejecución del plan de desarrollo; de tiene el plan financiero, el plan operativo anual de inversiones y los planes de acción.

### 1.2.2 MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS

Con la implementación de las normas ISO-9001 de 2008 y las normas técnicas de calidad para el sector público NTN-GP-1000-2009 la administración municipal adopta el modelo de operación por procesos en el cual se tiene un mapa que muestra tres procesos estratégicos, cinco procesos misionales y cuatro procesos de apoyo; esto debe garantizar una alta capacidad administrativa en términos de la aplicación correcta de la función administrativa y sus mecanismos de prevención, control y evaluación y el cumplimiento del ordenamiento jurídico, constitucional y legal en la gestión pública. Igualmente deben subir los indicadores de eficiencia y eficacia de la administración, hecho que se corrobora con el reconocimiento que hace el DNP al municipio de Rionegro como el primero en Colombia en desempeño fiscal en el año 2013 y el tercer lugar en el índice de gobierno abierto IGA que le reconoce la Procuraduría General de la República

El mapa de procesos ha sido socializado a todos los funcionarios de la Administración en talleres, conferencias, a través de los sistemas de información, en carteleras y plegables entre otros y es un tema fundamental en los procesos de inducción de servidores que ingresan a la administración.

Se tienen dos procedimientos para medir la satisfacción del cliente: de un lado se hace una encuesta en caliente donde periódicamente se le pregunta al ciudadano una vez sale de la dependencia donde ha solicitado algún servicio, sobre la calidad de la atención, la oportunidad en las respuestas y de los espacios físicos entre otras; y, anualmente, se contrata con una firma particular el diseño y elaboración de una encuesta sobre los diferentes servicios que presta la Administración Municipal.

***En cuanto a la encuesta del año 2014, se deben diseñar unos planes de mejora en todos los aspectos de la atención al cliente y los servicios que se presta la Administración debido a que, no obstante los resultados están en promedio, por encima del 70% se observó una desmejora en la apreciación del ciudadano ya que para el año 2013 el promedio estaba arriba del 80% descenso***

### 1.2.3 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La administración municipal posee una estructura organizacional donde se tiene después del Alcalde, como máxima autoridad y representante legal del ente territorial, un nivel directivo conformado por los secretarios de despacho, un segundo nivel directivo-operativo y una planta global que responde a una

administración que opera por procesos, con un sistema integrado de gestión SIG que facilita la operatividad y la comunicación de la administración en todos los niveles

Para cada uno de los cargos se tienen los respectivos manuales de funciones y competencias laborales y un perfil profesional para cada cargo. Las actividades de selección y vinculación de personal, que adelanta el proceso de Gestión Humana dan cumplimiento a los lineamientos contemplados por la CNSC como la entidad responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, garante y protector del sistema de mérito del empleo público; se realizan los reportes de las vacantes definitivas para que la CNSC realice el OPEC; y se efectúan los nombramientos en encargo al personal de carrera según los principios de mérito e igualdad, previa a la publicación en cartelera del estudio de verificación de requisitos para el otorgamiento de encargo.

El manual de funciones se tiene definido por acuerdo municipal y hace parte de la inducción que se le imparte a todas las personas que ingresan a la planta municipal e igualmente al tomar posesión, a cada servidor público se le entregan por escrito sus respectivas funciones para el cargo que ha de desempeñar.

#### 1.2.4 INDICADORES DE GESTIÓN

Todos los programas y proyectos del plan de desarrollo RIONEGRO CON MÁS FUTURO tienen sus indicadores que dan cuenta del avance de los mismos, en términos de eficacia y en la utilización de los recursos para medir la eficiencia; igualmente, cada uno de los procesos tienen sus respectivos indicadores que muestran cómo evoluciona la gestión pública municipal. Son más de 538 indicadores para hacerle seguimiento a todos los proyectos del plan de desarrollo los cuales agrupados se resumen en 64 indicadores estratégicos para medir la gestión municipal. De cada indicador es responsable el líder del respectivo proceso y tiene su ficha, su hoja de vida, el periodo de medición y el análisis de su comportamiento es un insumo esencial para tomar decisiones y diseñar planes y oportunidades de mejora.

Se debe destacar en la medición que hace Planeación Nacional, la importante mejora de los indicadores estratégicos como el índice necesidades básicas insatisfechas NBI, el índice de pobreza, el índice de calidad de vida y el índice de gobierno abierto IGA.

***Para mejorar es necesario tener en cuenta una correcta definición de metas y de indicadores para que estos sean legibles y entendibles para cualquier persona incluso de la comunidad; en este aspecto se ha tenido alguna dificultad para medir el avance del plan de desarrollo; incluso en los indicadores estratégicos que son medidos desde planeación nacional y cuyo comportamiento mejora al reducirse el respectivo indicador como NBI o nivel de pobreza, en su medición se señala la cifra que da planeación en un momento de corte y no se indica cuanto se pudo reducir para saber el avance en la consecución de la meta. Aclarar estos indicadores es una buena oportunidad de mejora***

Es importante señalar que la Secretaría de Control Interno le hace seguimiento a los indicadores simultáneamente con el seguimiento a los planes de mejora para

lo cual se tiene establecido un cronograma

### 1.2.5 POLÍTICAS DE OPERACIÓN

El Sistema Integrado de Gestión y el Sistema de Gestión de la Calidad cuenta con un documento donde se plasman las políticas de operación que garantizan las actividades y el cómo se han de llevar a cabo los procesos y procedimientos y garantizar la calidad y la buena marcha de los mismos; actualmente se está actualizando el documento políticas de operación para adecuarlo a los cambios que ha sufrido el sistema y especialmente con la implementación del decreto 943 de 2014 por el cual se actualiza el modelo estándar de control interno.

Al momento se vienen socializando las políticas de operación de los procesos con cada uno de los líderes en ejercicio de grabación que viene adelantando el equipo de calidad.

***No se ha empezado a diseñar la política ambiental hasta no tener bien consolidada la política de calidad.***

***Consolidar las políticas de operación de la entidad antes de terminar el actual periodo de alcaldía es una oportunidad de mejora y un reto que debemos asumir***

Se tiene el manual de calidad y el manual de procedimientos aprobado por acto administrativo que garantiza la correcta operación de todas las actividades en cada uno de los procesos.

### 1.3 COMPONENTE: ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

#### 1.3.1 POLÍTICAS DE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

Siguiendo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, en la Guía para la administración de riesgos Administración Municipal tiene en su SIG un documento elaborado desde un diagnóstico interno y del entorno donde se definen y adoptan, por acto administrativo, las políticas de administración del riesgo; han sido difundidos ampliamente en documentos, capacitaciones, pantallas y corta tráfico.

#### 1.3.2 IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO.

Los riesgos se identificaron desde un contexto estratégico partiendo del análisis interno y del entorno; en cada proceso se describe el riesgo, las causas que lo pueden originar y las consecuencias si llegara a presentarse. La información producto de la Administración de los Riesgos permite determinar si aumentó o disminuyó el número de riesgos y nivel de calificación o zona de riesgo, al igual que los indicadores; para esta actividad se cuenta con personal externo profesional practicante.

De igual manera se cuenta con un plan anticorrupción, se tienen identificados los riesgos de corrupción y se diseñan acciones para mitigar la ocurrencia de estos riesgos; actualmente se revisa y se le hace seguimiento a los riesgos de

corrupción detectados en el plan anticorrupción 2014

***Para mejorar es importante un proceso más agresivo de divulgación del mapa de riesgos y de riesgos de corrupción para que se refuercen las acciones que se deben mitigar o evitar su ocurrencia y el compromiso de hacerle seguimiento constante al plan anticorrupción y a las políticas de atención al ciudadano***

### 1.3.3 ANÁLISIS Y VALORACIÓN DEL RIESGO

En los riesgos, se analizan sus causas y las posibles consecuencias en caso de ocurrencia y se ubican en una matriz de calificación de riesgo donde se valoran las posibilidades de ocurrencia y su impacto y con estos criterios se califican desde tolerables hasta intolerables en una escala que va desde leve pasando por medio hasta nivel alto. Se tiene mapa de riesgos por proceso y mapa de riesgos institucional.

Partiendo de los riesgos identificados se diseñaron planes de mejora que van desde acciones preventivas para disminuir sus posibilidades de ocurrencia hasta acciones correctivas para solucionar los problemas en caso de materializarse el riesgo; este momento se pasó a todos los líderes de los procesos un cronograma para hacerle seguimiento a todos los riesgos y a los riesgos anticorrupción

## 2.MÓDULO CONTROL DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

### 2.1COMPONENTE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

#### 2.1.1 AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL Y GESTIÓN

Para el año 2014 la Administración Municipal realizó, a través de un estudiante del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid como tesis de grado de Tecnología Industrial, una autoevaluación institucional del Sistema de control interno con los siguientes resultados:

Sistema de control interno: calificación 4.21 y un nivel de satisfactorio

Por subsistemas:

Subsistema de control estratégico: calificación 4.31 satisfactorio

Subsistema de control de gestión: 4.13 satisfactorio

Subsistema de control de evaluación: 4.11 satisfactorio

Además dejó las siguientes fortalezas y debilidades y unas conclusiones:

Fortalezas:

Manual con los principios y valores de la Entidad.

Políticas de administración de riesgos

Plan de programas estratégicos

Modelo de operación por procesos

Existencia del código de Ética

#### Debilidades:

Matriz de responsabilidades

Publicación de resultados de la última rendición de cuentas

Fortalecimiento proceso para la realización de la Autoevaluación del control.

Fortalecimiento, apoyo y herramientas que permitan realizar los procesos de la Autoevaluación institucional

#### Acciones de mejoramiento:

Establecer la matriz de responsabilidades

Publicar en la página web el resultado de la última rendición de cuentas del Municipio de Rionegro, la realizada en el 2014.

Diseñar un plan estratégico donde hayan herramientas de apoyo que permita evaluar la ejecución de los procesos, sus controles; fortaleciendo así el proceso de Autoevaluación del Control

#### Recomendaciones:

Establecer la matriz de responsabilidades

Diseñar un plan estratégico donde hayan herramientas de apoyo que permita evaluar la ejecución de los procesos, sus controles; fortaleciendo así el proceso de Autoevaluación del Control.

***Unas acciones importantes de mejora están en la sensibilización de todos los empleados en la cultura de autoevaluación, el autocontrol, la autogestión y autorregulación como principios fundamentales del sistema control interno;***

No obstante, en el proceso de inducción a los funcionarios que ingresan a la Administración se les hace un énfasis importante en estos principios, sus fundamentos y su conceptualización para una buena gestión en sus labores diarias.

Para este 2015 se viene ajustando un instrumento desarrollado por el DAFP a las condiciones del municipio y de acuerdo al nuevo modelo estándar de control interno para hacer la autoevaluación del control de la entidad en el segundo semestre y que se continúe haciendo anualmente para esto empiece a sentirse como una cultura institucional.

## 2.2 COMPONENTE AUDITORÍA INTERNA

### AUDITORÍA INTERNA

Se tiene definido un programa de auditoría interna donde se plasman los objetivos del programa, el alcance, el ciclo y los auditores responsables de las auditorías.

La Administración Municipal cuenta con un equipo de cerca de cincuenta auditores altamente capacitados y comprometidos y con una experiencia real de más de cuarenta horas efectivas de auditorías.

El alcance del programa es verificar el cumplimiento de la Norma ISO-9001-2008 y



NTC-GP-1000-2009 y el modelo estándar de control interno MECI de acuerdo al decreto 943 de 2014, en todos los doce procesos del sistema de gestión de la calidad y sus 40 procedimientos; igualmente se evalúan los riesgos, sus posibilidades de ocurrencia e impacto y todos los indicadores del sistema.

En las auditorías internas se le hace seguimiento al plan anticorrupción y se verifica el diseño y aplicación de los controles asociados al proceso, la efectividad de los controles y el seguimiento a los mapas de riesgos y a los riesgos de corrupción.

Los resultados se le comunican a la alta dirección a través de la representante en el comité de control interno y son tenidos en cuenta para la formulación de los planes de mejora de la institución.

En este momento se viene desarrollando normalmente el cronograma de auditorías internas que se inició en el mes de abril, un ejercicio que nos debe dejar los procesos a punto para la auditoría de renovación del certificado que hará el ICONTEC en el mes de noviembre; antes de la auditoría a cada proceso se hace una preauditoría sobre el hacer y este ejercicio ayuda a los líderes y demás participantes del proceso a preparar y organizar la auditoría

## 2.3 COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO

### PLAN DE MEJORAMIENTO

En el plan de mejora institucional se tienen acciones de mejora, acciones preventivas y correctivas y la Secretaría de Control Interno le hace seguimiento regular a la efectividad de todas estas acciones.

De cada auditoría se realiza un informe de parte del equipo auditor en un plazo no superior a 10 días para que el auditado formule, en plazo no mayor de quince días el respectivo plan de mejoramiento y lo ponga a consideración del auditor y luego hacerle los seguimientos respectivos hasta que La Secretaría de Control Interno determine su eficacia en cada una de las acciones

Estas acciones han sido determinantes para mejorar cada uno de los procesos y superar las fallas en el desarrollo de los mismos; se ha visto subir el compromiso de los funcionarios, especialmente, de los líderes y responsables del seguimiento a los planes de mejora.

La Secretaría de Control Interno ha definido en sus políticas de operación hacer dos seguimientos anuales a la eficacia de los planes de mejora para determinar en común acuerdo con los líderes de los procesos, el cierre de las acciones de mejora; Se hizo un primer seguimiento entre los meses de marzo y mayo y se tiene previsto hacer un nuevo seguimiento en los meses de agosto y septiembre con miras a dejar bien organizados los procesos para la auditoría de renovación de la certificación

### EJE TRANSVERSAL INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

#### INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN EXTERNA

La administración Municipal mantiene actualizada la página Web donde se publica

el plan de desarrollo Rionegro con más Futuro, los planes programas y proyectos, el presupuesto municipal, el informe de gestión con antelación a la rendición pública de cuentas de acuerdo a la ley, el plan anual de compras, el seguimiento al plan anticorrupción y de atención al ciudadano y por supuesto el informe pormenorizado de control interno entre mucho otros documentos.

En la rendición pública de cuentas se contó con más de 150 líderes representantes de diferentes organizaciones sociales y se publicó en la Web un informe ejecutivo del evento.

Se viene disponiendo de muchos trámites y pagos que los usuarios pueden hacer en línea para mejorar la atención al ciudadano

Se dispone de la ventanilla única de atención al ciudadano VUAC y el buzón de sugerencias con las PQSRF se clasifican y les hace seguimiento a las respuestas que se les dan a las comunidades; en los primeros meses del año se hizo un ajuste a la VUAC para ensamblarla al programa de gestión documental QFDocument de tal forma que se le pueda hacer seguimiento estricto a las PQSRF con semáforos que nos determinan en qué estado están los requerimientos y peticiones de la comunidad, cuales son las dependencias más puntuales para dar respuesta, las más demoradas, cuales son las peticiones más comunes y el perfil de las comunidades que más requerimientos hacen; este programa lo conocemos como el DocumentWeb

***Sobre este aspecto se deben diseñar importantes acciones de mejora ya que se han tenidos muchas dificultades, en todas las dependencias para apropiarse de esta herramienta fundamental para la comunicación con la ciudadanía; desde la Subsecretaría de Gestión tecnológica y sistemas de información se han hecho las capacitaciones para todos los funcionarios y se ha programado el acompañamiento personalizado para los encargados de manejar la herramienta en cada dependencia pero ha sido muy difícil su apropiación.***

***También es muy importante señalar que, en la encuesta de satisfacción al ciudadano, se detectó que más del 97% de la comunidad hacen los trámites directamente muy a pesar de la disposición de muchos medios electrónico por parte de la Administración municipal***

De otra parte, en los descansos de cada piso se tienen pantallas y rompe tráfico donde continuamente se le informa a la comunidad de los hechos importantes, las obras ejecutadas y demás asuntos de interés; de igual manera se tienen en todos los pisos carteleras donde se da información del mismo tenor y además se utilizan para campañas dirigidas a las comunidades.

A través de la plataforma QFDocument tiene un soporte fundamental para todas las comunicaciones entrantes y salientes y sus respuestas claras y oportunas

## INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN INTERNA

En la comunicación interna, además de algunos canales que sirven simultáneamente para la interna y externa como el QFDocument que nos allega la comunicación en tiempo real, tenemos el correo institucional y el correo personal donde fluye la comunicación con mucha eficacia entre todas las dependencias de

la Administración Central y también con las dependencias que están por fuera de la Administración.

A través de la subsecretaría de Gestión Tecnológica y Sistemas de Información que es una de las grandes fortalezas que tiene la administración, se está mejorando continuamente con las últimas tecnologías, los sistemas de información y comunicación lo que a su vez, mejora la comunicación con los usuarios y partes interesadas del municipio.

Se tiene el proceso de Gestión documental y las tablas de retención sobre las cuales se capacitó a todo el personal de la Administración; y al momento se está gestionando un convenio con la Universidad de Antioquia para establecer las tablas de valoración documental.

En la Oficina de información y prensa se tiene el proceso de comunicación organizacional, la matriz y la guía de comunicaciones y el plan de medios; es una dependencia que garantiza una comunicación fluida con toda la ciudadanía sobre los desarrollos, obras y realizaciones más importantes de la Administración municipal RIONEGRO CON MÁS FUTURO para que el elector que le dio el mandato popular al alcalde Hernán Ospina Sepúlveda en el año 2011 esté bien informado y pueda hacer un balance objetivo al finalizar el periodo en este 2015

## ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL RIONEGRO SECRETARÍA DE CONTROL INTERNO