



**SISTEMA DE GESTIÓN**

**PROCESO GESTIÓN D**

ASPECTOS	DIMENSION TALENTO HUMANO	DIMENSION DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACION
RESPONSABLES ASIGNADOS	Subgerente Administrativo y Financiero y Responsable de Talento Humano	Jefe de Planeacion
AUTODIAGNOSTICO	34,45%	85,30%
ANALISIS DE BRECHAS FRENTE A LOS LINEAMIENTOS DE LAS POLITICAS	Frente a esta dimension se tiene claro que la politica de Integridad no se ha avanzado en sus componentes y actividades, en cuanto a la politica de Talento Humano en su componente RETIRO, las actividades asociadas a este, están con muy baja puntuacion y nivel frente a la política. El componente DESARROLLO de la misma politica se debe tener en cuenta en el desarrollo de sus actividades y buzcara la mejora.	Esta Dimension tiene dos politicas, la de Direccionamiento Estrategico y Planeacion y la del Plan Anticorrupcion. Frente a la politica de Direccionamiento se debe trabajar para mejorar el componente de contexto estrategico en su categoria Identificacion de los grupos de valor y sus necesidades y diagnostico de capacidades y entorno y del componente Calidad de la Planeacion se debe mejorar la categoria de planeacion participativa . frente a la Politica de Plan Anticorrupcion, para la construccion del mapa de riesgos de corrupcion no se adelanto un proceso participativo en el que estuvieran ciudadanos, usuarios o grupos de interés.
CRONOGRAMA PARA LA IMPLEMENTACION O PROCESO DE TRANSICION	La Oficina de Control Interno a partir de la información del autodiagnóstico y del conocimiento de las brechas frente a las políticas considera oportuno que el comite Institucional de Gestion y Desempeño se reuna para que se establezca el cronograma para la implementacion o proceso de transicion teniendo en cuenta las politicas de menor avance como es el caso de la politica de Integridad en esta dimension.	La Oficina de Control Interno a partir de la información del autodiagnóstico y del conocimiento de las brechas frente a las políticas de esta dimension, considera oportuno que el comite Institucional de Gestion y Desempeño se reuna para que se establezca el cronograma para la implementacion o proceso de transicion.
PLANES DE MEJORA PARA LA IMPLEMENTACION O PROCESO DE TRANSICION	Los Planes de Mejora para esta dimension de Talento Humano, deben estar asociados a las actividades cuyas valoraciones hayan estado por debajo de un puntaje de 80 y un nivel 4. En esta dimension se tienen dos politicas, la de Gestion del Talento Humano y la de Integridad, con respecto a la de integridad se debe tener plan de mejora en todas sus actividades.	Los Planes de Mejora para esta dimension de Direccionamiento Estrategico y Planeacion con sus Politicas de Direccionamiento Estrategico y Planeacion, Plan Anticorrupcion, deben estar asociados a las actividades cuyas valoraciones hayan estado por debajo de un puntaje de 80 y por debajo de un nivel de 4.

<p>AVANCES ACORDES AL CRONOGRAMA Y PLANES DE MEJORA</p>	<p>Al corte de este informe, los avances de las actividades no se estan dando acordes a un cronograma y planes de mejora registrados en actas de reuniones de el Comité Institucional de Gestion y Desempeño, los avances en materia de MIPG se han dado a los Planes de Mejoramiento resultado de Auditorias Internas y externas, en cuyo criterio principal se tiene la Norma NTC ISO 9001:2015 y de la cual fuimos actualizados</p>	<p>Al corte de este informe, los avances de las actividades no se estan dando acordes a un cronograma y planes de mejora registrados en actas de reuniones de el Comité Institucional de Gestion y Desempeño, los avances en materia de MIPG se han dado a los Planes de Mejoramiento resultado de Auditorias Internas y externas, en cuyo criterio principal se tiene la Norma NTC ISO 9001:2015 y de la cual fuimos actualizados</p>
<p>ENTRE OTROS ASPECTOS.....</p>	<p>La oficina de Control Interno recomienda que la fase de implentacion de esta dimension se inicie con las actividades de implementacion de la politica de Integridad de la Funcion Publica al igual que la mejora de la politica de Gestion del Talento Humano en sus compomentes de DESARROLLO y RETIRO</p>	<p>La OCI recomienda, establecer acciones de mejora tendientes a fortalecer el liderazgo institucional, permitiendo el buen desarrollo de la gestión, el cumplimiento de las políticas y metas institucionales, de esta manera subsanar las brechas identificadas anteriormente.</p> <p>Si bien la Entidad cuenta con una Politica de Riesgos y un Mapa de Riesgos por Proceso y de Corrupcion en la administración de Riesgos, se sugiere que en la etapa de la formulación se tenga en cuenta el contexto estrategico, segun se pudo observar en el autodiagnostico. Ademas se debe tener en cuenta que la planeacion debe ser Participativa, Involucrar a la ciudadanía y grupos de interés en el diagnóstico y formulación de los planes, programas o proyectos de la entidad, de interes ciudadano.</p>

**Fernando Rivera Gomez**

Jefe de Control Interno IFC

DE CALIDAD	<b>INFORME PORMENORIZADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO (ley 1474 2011)</b>
DOCUMENTAL	

DIMENSIONES		
DIMENSION GESTION CON VALORES PARA EL RESULTADO	DIMENSION EVALUACION DE RESULTADOS	DIMENSION INFORMACION Y COMUNICACIÓN
Lideres de Todos los Procesos	Jefe de Planeacion	Subgerente Administrativo y Financiero, Responsable de la Oficina de Sistemas, Jefe de Planeacion, Subgerente Comercial, Lider de Atencion al Cliente, Responsable de Gestion Documental
69,44%	80,00%	67,95%
Esta dimension tiene siete politicas: Gestion presupuestal, Gobierno Digital, Defensa Juridica, Servicio al Ciudadano, Tramites, Participacion ciudadana, Rendicion de cuentas. Frente a estas politicas y de acuerdo a los autodiagnosticos las brechas mas grandes las encontramos en Gobierno Digital y Tramites, seguido de Participacion ciudadana y Rendicion de Cuentas. En cuanto a la politica de gobierno abierto se debe trabajar en sus componentes; TIC para Gobierno Abierto, TIC para la Gestion, Seguridad y privacidad de la Informacion. Frente a la politica de Tramites se encuentran brechas en el componente de la Formulación de la Estrategia de Racionalización de tramites, formulada e implementada y Resultados de la racionalización cuantificados y difundidos.	En esta Dimension se tiene la Política de Seguimiento y evaluación del Desempeño Institucional cuyo Responsable es el Area de Planeacion o Jefe de Planeacion, frente a los lineamientos de la política se encuentra una brecha en el componente de seguimiento y evaluación del desempeño institucional en su actividad de Gestion de identificar si las necesidades o problemas de la ciudadanía (grupos de valor) estuvieran adecuadamente diagnosticados, al igual, que en la actividad de gestion de valorar el gasto publico, pues no se tiene seguimiento al impacto de los creditos otorgados al sector productivo, empresarial y demas, sobre la generacion de empleo de los mismos y/o sobre el mejoramiento de la calidad de vida de los beneficiarios de credito de la Institucion.	En esta dimension se tienen dos politicas, Gestion Documental y Transparencia y acceso a la Informacion, en cuanto a la primera y de acuerdo al autodiagnostico, se tienen brechas significativas en las actividades de gestion de carácter estratégico, tales como la implementación de una política de Gestion Documental, que la gestion documental sea tratada en el comite de Gestion y Desempeño, se elabore y utilice el diagnostico integral de archivos y en cuanto a las actividades de gestion de la categoria documental se requiere la elaboracion y publicacion del cuadro de clasificacion Documental (CCD) y la actualizacion de la tabla de retencion documental, entre otros. De la Política de Transparencia y acceso a la Informacion, se encuentran brechas con respecto a los lineamientos de la política en las actividades de gestion de la categoría, Instrumentos Gestion de la Informacion y criterios diferenciales de accesibilidad a la informacion publica.
La Oficina de Control Interno a partir de la información del autodiagnóstico y del conocimiento de las brechas frente a las políticas de esta dimension, considera oportuno que el comite Institucional de Gestion y Desempeño se reúna para que se establezca el cronograma para la implementacion o proceso de transicion.	La Oficina de Control Interno a partir de la información del autodiagnóstico y del conocimiento de las brechas frente a las políticas de esta dimension, considera oportuno que el comite Institucional de Gestion y Desempeño se reúna para que se establezca el cronograma para la implementacion o proceso de transicion.	La Oficina de Control Interno a partir de la información del autodiagnóstico y del conocimiento de las brechas frente a las políticas de esta dimension, considera oportuno que el comite Institucional de Gestion y Desempeño se reúna para que se establezca el cronograma para la implementacion o proceso de transicion.
Los Planes de Mejora para esta dimension de Gestion con Valores para el Resultado con sus politicas: Gestion Presupuestal, Gobierno Digital, Defensa Juridica, Servicio al ciudadano, Trámites, Participacion Ciudadana, Rendicion de Cuentas, deben estar asociados a las actividades cuyas valoraciones hayan estado por debajo de un puntaje de 80 y por debajo de un nivel de 4 y para esta dimension con mayor énfasis en las de mayor brecha como lo son las de Gobierno Digital y Tramites.	Se recomienda para los planes de mejora tener en cuenta las actividades de mejora señaladas en el analisis de brechas frente a los lineamientos de la política y que son la de identificar si las necesidades o problemas de la ciudadanía (grupos de valor) estuvieran adecuadamente diagnosticadas y valorar el gasto publico.	Se recomienda para los planes de mejora tener en cuenta las actividades de mejora señaladas en el analisis de brechas frente a los lineamientos de la política.

<p>Al corte de este informe, los avances de las actividades no se están dando acordes a un cronograma y planes de mejora registrados en actas de reuniones de el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, los avances en materia de MIPG se han dado a los Planes de Mejoramiento resultado de Auditorías Internas y externas, en cuyo criterio principal se tiene la Norma NTC ISO 9001:2015 y de la cual fuimos actualizados</p>	<p>Al corte de este informe, los avances de las actividades no se están dando acordes a un cronograma y planes de mejora registrados en actas de reuniones de el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, los avances en materia de MIPG se han dado a los Planes de Mejoramiento resultado de Auditorías Internas y externas, en cuyo criterio principal se tiene la Norma NTC ISO 9001:2015 y de la cual fuimos actualizados</p>	<p>Al corte de este informe, los avances de las actividades no se están dando acordes a un cronograma y planes de mejora registrados en actas de reuniones de el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, los avances en materia de MIPG se han dado a los Planes de Mejoramiento resultado de Auditorías Internas y externas, en cuyo criterio principal se tiene la Norma NTC ISO 9001:2015 y de la cual fuimos actualizados</p>
<p>La oficina de control interno recomienda frente a las políticas de esta dimensión antes enunciadas, tener en cuenta la de gobierno digital y la de trámites pues de acuerdo al autodiagnóstico son las de mayor brecha frente a los lineamientos de la política. La de trámites se recomienda capacitar a la persona encargada de administrar el SUI, pues, es esta una plataforma en donde se registran y actualizan trámites y otros procedimientos administrativos para conocimiento de la Función Pública.</p>	<p>La oficina de Control Interno recomienda que aunque es una dimensión cuya brecha frente a los lineamientos de la política no es significativa, tener en cuenta lo relacionado con identificar si las necesidades o problemas de la ciudadanía (grupos de valor) estuvieran adecuadamente diagnosticadas y valorar el gasto público es decir medir el impacto de los recursos colocados como crédito a familias en alianzas productivas y demás.</p>	<p>La oficina de control interno del IFC, recomienda a la Gerencia, que se apoye a la Gestión Documental en la ejecución de las actividades previstas en el plan de acción en las que se encuentran los planes PINAR y PGD (Plan de Gestión Documental), Actualización de la tabla de retención Documental, Elaboración y Publicación del cuadro de Clasificación Documental, Elaboración y utilización del diagnóstico integral de archivos.</p>

	CODIGO : RGD00-20
	FECHA DE APROBACIÓN: 11/07/2018
	VERSIÓN:01

DIMENSION GESTION DEL CONOCIMIENTO	DIMENSION CONTROL INTERNO
todos	Jefe de Control Interno
N-A	80,10%
<p>Se tiene el Procedimiento de Formacion y Capacitacion cuyo objetivo es, determinar acciones que generen en los servidores públicos del IFC, el afianzamiento de sus conocimientos, el perfeccionamiento de sus habilidades, el desarrollo de sus capacidades, el cambio de actitud y el fortalecimiento de su ética, basados en los principios que rigen la función administrativa; contribuyendo al mejoramiento de procesos institucionales, al desarrollo personal, al fortalecimiento de la capacidad laboral a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales.</p> <p>La entidad prioriza los procesos de inducción, reinducción y entranamiento en los puestos de trabajo para la aplicación de las herramientas gerenciales para los servidores públicos, sin embargo no se tiene documentado, se pretende o se esta documentando en el PIC (plan Institucional de Capacitaciones) 2018.</p>	<p>En el analisis de brechas frente a Esta Dimension se se deben mejorar algunos componentes del control interno como son las actividades de Control y el de Informacion y comunicaci3n, en sus actividades de Gestion.</p>
<p>La oficina de Control Interno recomienda que en el cronograma que establezca de las o la reunion del Comit3 de Gestion se incluya en los planes de mejora esta Dimension del Conocimiento para el proceso de Transicion a MIPG</p>	<p>La Oficina de Control Interno a partir de la informaci3n del autodiagn3stico y del conocimiento de las brechas frente a esta Politca recomienda que en el cronograma que se establezca en el proceso de transicion a MIPG, se genere informacion tanto de la primera y segunda linea de defensa el compromiso y cumplimiento de sus responsabilidades en los componentes de Control Interno.</p>
<p>Se recomienda para los Planes de Mejora se tenga en cuneta una estrategia para la Gestion del Conocimiento y se incluya en los Planes de Accion en el proceso de Implementacion o proceso de transicion.</p>	<p>En esta dimensi3n, los planes de mejora est3n asociados a la gesti3n de los procedimientos. Si bien, ellos recogen las debilidades del sistema de control interno, tambi3n lo es que, se requiere hacer ajustes que permitan dentro de los tiempos que se establezcan en el cronograma de implementaci3n lograr la transici3n esperada en MIPG.</p>

<p>Al corte de este informe, los avances de las actividades no se están dando acordes a un cronograma y planes de mejora registrados en actas de reuniones de el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, los avances en materia de MIPG se han dado a los Planes de Mejoramiento resultado de Auditorías Internas y externas, en cuyo criterio principal se tiene la Norma NTC ISO 9001:2015 y de la cual fuimos actualizados</p>	<p>Al corte de este informe, los avances de las actividades no se están dando acordes a un cronograma y planes de mejora registrados en actas de reuniones de el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, los avances en materia de MIPG se han dado a los Planes de Mejoramiento resultado de Auditorías Internas y externas, en cuyo criterio principal se tiene la Norma NTC ISO 9001:2015 y de la cual fuimos actualizados</p>
<p>La gestión del conocimiento ha tomado cierta importancia muy significativa como un factor de cambio y de desarrollo en todo el quehacer de la sociedad. Su principal objetivo es desarrollar un ambiente en el que tanto la información como el conocimiento estén disponibles dentro de una organización para que puedan ser utilizados para estimular la innovación y así provocar una mejora en la toma de decisiones. La OCI recomienda que se tengan convenios con universidades e instituciones en donde el Personal pueda tener acceso al conocimiento y mejorar sus hojas de vida y el desarrollo de sus funciones y de acuerdo a sus perfiles.</p>	<p>Los informes producto de los seguimientos generados por la Oficina de Control Interno, contienen sugerencias orientadas a la mejora continua de cada uno de los procesos de la Entidad.</p>