



**INFORME DE AUDITORÍA
JEFATURA DE OFICINA DE CONTROL INTERNO**

GENERALIDADES

Lugar y fecha de emisión:	Medellín, septiembre 6 de 2021.
Destinatario del informe:	Dirección, Subdirección Administrativa y Financiera.
Nombre del informe:	Informe de verificación al cumplimiento de la Ley de cuotas – Ley 581 de 2000.
Tipo de informe:	<input type="checkbox"/> Preliminar <input checked="" type="checkbox"/> Definitivo
Objetivo general del informe:	Verificar el cumplimiento del reporte de la información concerniente al cumplimiento de la Ley de Cuotas; dando cumplimiento a la Circular No. 100-009-2021 emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en concordancia con la Ley 581 del 2000.

CONTEXTO

Objetivo de Desarrollo Sostenible:	Ciudades y comunidades sostenibles.
Objetivo Estratégico Institucional:	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Gestionar los procesos de la entidad mediante control y la mejora de las metodologías institucionales. ❖ Fortalecer el desarrollo del Talento Humano mediante la gestión del conocimiento y el bienestar. ❖ Proteger a los actores involucrados en el SGSST a través de prácticas seguras. ❖ Promover la transparencia y la legalidad en la actuación de la gestión pública.
Dimensión – Política MIPG:	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 1ª Dimensión: Talento Humano. ❖ Políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano ❖ Política de Integridad y ❖ Política del Desempeño Institucional.
Principios y valores (MIPG, Servidor Público, Institucionales):	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Compromiso y diligencia. ❖ Legalidad, ❖ Veracidad, ❖ Buena fe, ❖ Economía, ❖ Celeridad, ❖ Socialización y ❖ Los principios éticos como confidencialidad, neutralidad e imparcialidad. ❖ Honestidad, Compromiso; Respeto; Diligencia; Justicia y Desarrollo sostenible:

INFORME DE AUDITORÍA INDEPENDIENTE – JOCI

Objetivos específicos del informe (Cuando aplique):	Verificar que la entidad este dando cumplimiento de conformidad con lo establecido en el artículo 12 de la Ley 581 del 20001 “Ley de Cuotas”, presentar anualmente un informe sobre los porcentajes de participación de la mujer en los cargos de la administración pública del nivel directivo.
Alcance del informe:	La participación efectiva de la mujer en los niveles decisorios del Instituto en cumplimiento de lo ordenado en la Ley 581 del 2000 y las directrices emitida por el Departamento Administrativo Función Pública, mediante la circular No. 100-009-2021, para la vigencia 2021.





INFORME DE AUDITORÍA
JEFATURA DE OFICINA DE CONTROL INTERNO

Limitación al alcance del informe (Cuando aplique):	No se presentaron limitaciones algunas durante la ejecución de la auditoría dando cumplimiento a lo programado para esta.
Equipo auditor:	Catalina Vasquez Restrepo – jefe de oficina de Control interno. Diego Echeverri Montoya – Profesional Universitario.
Muestra de auditoría:	La totalidad de la planta con que cuenta la entidad y que aplica a los cargos del nivel decisorio con participación de la mujer.
Metodología y procedimientos aplicados:	Revisión y análisis de cada uno de los registros suministrados por la primera y segunda línea de defensa sobre la rendición y el reporte del cumplimiento de la Ley de Cuotas ante el DAFP de la entidad.
Resumen ejecutivo:	<p>Con el objetivo de hacer más comprensible la lectura del presente informe, en primer lugar, se presentarán los resultados del reporte ante el DAFP y, posteriormente, se dará a conocer la participación de las mujeres en los niveles decisorios de la entidad.</p> <p>Contextualización normativa del requerimiento: Ley 581 de 2000: El Estado reglamentó, mediante la Ley 581 de 2000, la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Política, además señala que la participación adecuada de la mujer en los niveles del poder público se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas: a) mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de máximo nivel decisorio, de que trata el artículo 2, serán desempeñados por mujeres; b) mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 3º, serán desempeñados por mujeres.</p> <p>¿Cuáles son los niveles decisorios?: La Ley dispone en su artículo 4 que los cargos a reportar son los de Máximo Nivel Decisorio (MND) y Otros Niveles Decisorios (OND), <i>“para los efectos de esta ley, entiéndase como “máximo nivel decisorio”, el que corresponde a quienes ejercen los cargos de mayor jerarquía en las entidades de las tres ramas y órganos del poder público, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal”</i> y <i>“entiéndase para los efectos de esta ley, por “otros niveles decisorios” los que correspondan a cargos de libre nombramiento y remoción, de la rama ejecutiva, y que tengan atribuciones de dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Estado, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal”</i>.</p> <p>Cuál es el criterio para cumplir la Ley: El criterio se define mediante lo contemplado en el artículo 4 de la Ley, la participación adecuada de la mujer en los niveles del poder público se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras un mínimo del 30% de cargos desempeñados por mujeres tanto en el Máximo Nivel Decisorio como en los Otros Niveles Decisorios.</p>





Qué tipo de sanciones conlleva y quién vigila su cumplimiento: El artículo 4 de la Ley 581 de 2000 señala las reglas para la aplicación de la participación adecuada de la mujer en los niveles del poder público por parte de las autoridades nominadoras, de no cumplirse con este artículo, se incurriría con lo señalado en el parágrafo del mismo artículo, así: *“El incumplimiento de lo ordenado en este artículo constituye causal de mala conducta, que será sancionada con suspensión hasta de treinta (30) días en el ejercicio del cargo, y con la destitución del mismo en caso de persistir en la conducta, de conformidad con el régimen disciplinario vigente”*.

Así mismo, es importante precisar que las entidades que velarán por el estricto cumplimiento de la “Ley de Cuotas” son la Procuraduría General de la Nación y la Defensoría del Pueblo.

Revisión de la información reportada en el aplicativo por la entidad:

Se evidenció por parte del equipo auditor, el cumplimiento de lo establecido en la Circular No. 100-009-2021, referente reporte en el enlace <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/encuestador/reporte-ley-cuotas-2021.php> el día 20 de agosto del 2021; soporte enviado por el proceso de Gestión del Talento Humano, PDF “Registro de Ley de Cuotas”.



Tal como se evidencia en el reporte, se pudo constatar que el ISVIMED realizó dentro de los términos establecidos por la Ley, el reporte de dicha información. Para el caso del Instituto, según información suministrada por Gestión Humana se tiene que de los ocho (8) cargos que corresponden a la categoría del nivel directivo el de “Máximo nivel decisorio” es ocupado por una mujer quien es la directora el cual permite evidenciar que dicho cargo se encuentra ocupado en un cien por ciento (100%); los siete (7) cargos restantes de “otro nivel decisorio”; esto es: Subdirección Administrativa y Financiera; Subdirección de Planeación, Subdirección Poblacional, Subdirección de Dotación de Vivienda y Hábitat; Subdirección Jurídica, jefatura asesora de comunicaciones y Jefatura de Oficina de Control interno, cinco (5) de ellos están siendo ocupados por mujeres; lo que representa el setenta y uno por ciento (71%) de participación femenina en los cargos de otros niveles decisorios, no obstante el cargo de la Jefe de Oficina de Control interno





no fue reportado como un cargo de otro nivel, no obstante, la entidad se encuentra cumpliendo con la normatividad vigente y se evidencia el cuarenta y uno por ciento (41%) más de lo exigido en el artículo 4 de la Ley 581 de 2000.

Por lo anterior, de acuerdo a la información obtenida por Gestión Humana, el porcentaje ponderado para la vigencia 2021 es de **66%**, sin tener en cuenta el cargo ocupado por la Jefe de Oficina de control interno y con esta es del **71%**, lo que quiere decir que se superó el porcentaje de la meta ODS establecida para la vigencia 2022 en un 44,5% y que se ve reflejada en la siguiente ilustración.

Ilustración 1. Indicadores para tener en cuenta sobre las mujeres ejerciendo cargos directivos en el Estado Colombiano.



Fuente: Función Pública, Dirección de Empleo Público, septiembre 2020.

Con respecto a la vigencia 2020, la entidad incremento la participación adecuada de la mujer en los niveles del poder público, para dicha vigencia solo se contaba con el 15%, y para la correspondiente vigencia se encuentra en un 71%, situación que evidencia participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Política.

Medición del Proceso:

De acuerdo al **plan de mejoramiento institucional**, con corte al primer semestre del 2021, propio de esta unidad auditable, la cual contaba con tres (3) acciones de mejoramiento las cuales de estas se cerraron dos (2) por cumplimiento de las acciones y una (1) se encuentra en cumplimiento medio. Resultados que pueden, evidenciarse en el informe definitivo que se comunicó en el memorando digital No. 1410 del 6 de agosto de 2021.

Riesgos asociados del Proceso:

No se evidencia en la matriz de riesgos del proceso riesgos identificados con el “reporte no oportuno a entes gubernamentales de lineamientos normativos”, ni el “no cumplimiento de requerimientos normativos del proceso de Gestión del Talento Humano”. Lo que no asegura que se definan controles para evitar la materialización de eventos; acción que se propuso en el plan de mejoramiento y a la fecha no ha sido acogida aun por los líderes del proceso.





Detalle de resultados:		
Observación No. 1	Condición:	La entidad se encuentra cumpliendo con la normatividad vigente aplicable y los lineamientos del DAFP, sobre la participación de la mujer en los cargos de nivel decisorio para la vigencia 2021, pues a la fecha del reporte cuenta con un 100% de participación de la mujer en el máximo nivel decisorio y del 71% de las mujeres en respectivos cargos establecidos para el cumplimiento de esta circular en otros niveles decisorios en la entidad.
	Criterio:	<p>Cumplimiento de lo establecido en la circular No. 100-009-2021 emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP.</p> <p><i>El artículo 4 de la Ley 581 de 2000, La participación adecuada de la mujer en los niveles del poder público definidos en los artículos 2o. y 3o. de la presente ley, se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas:</i></p> <p>a) <i>Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de máximo nivel decisorio, de que trata el artículo 2., serán desempeñados por mujeres;</i></p> <p>b) <i>Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 3., serán desempeñados por mujeres.</i></p> <p><i>PARÁGRAFO. El incumplimiento de lo ordenado en este artículo constituye causal de mala conducta, que será sancionada con suspensión hasta de treinta (30) días en el ejercicio del cargo, y con la destitución del mismo en caso de persistir en la conducta, de conformidad con el régimen disciplinario vigente</i></p>
	Causa:	<p>Los responsables del proceso le dan cumplimiento a lo ordenado en el artículo 4 de la Ley 581 del 2000; así mismo, se rindió la información en la plataforma gubernamental atendiendo lo establecido en la Circular No. 100-009-2021 emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.</p> <p>Lo anterior, permite concluir que el control es efectivo. Se dio cumplimiento a lo ordenado en la Ley y la circular correspondiente dentro de los plazos establecidos en esta.</p>
	Consecuencia:	<p>En caso de que la entidad no acatar la directriz se constituye causal de mala conducta, que será sancionada con suspensión hasta de treinta (30) días en el ejercicio del cargo, y con la destitución del mismo en caso de persistir en la conducta, de conformidad con el régimen disciplinario vigente.</p> <p>Por esta situación el equipo auditor evalúa el riesgo en bajo, pues dicho riesgo no se ha materializado para la vigencia evaluada.</p>
	Recomendaciones:	<p>Continuar fortaleciendo la participación efectiva de la mujer en los niveles decisorios en aras de continuar con la equidad y paridad de género en el empleo público y cumplir con la meta de los objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia cuya meta para el año 2022 es del 50%.</p> <p>Mantener estricto seguimiento a posibles cambios en la planta de personal, para estar atentos a futuros ajustes en la información sobre la participación femenina en los cargos decisorios del Instituto.</p>
	Medición del riesgo: (Materialización)	Bajo
	Medición del control: (Existencia y diseño)	Efectivo
	Aspectos a resaltar:	La entidad viene fortaleciendo la participación efectiva de la mujer en aras de continuar con la equidad y paridad de género en el empleo público, pues al cierre de este informe cuenta con un 71% de la participación de





INFORME DE AUDITORÍA
JEFATURA DE OFICINA DE CONTROL INTERNO

	<p>la mujer en cargos de otro nivel decisorio y el 100% en el máximo nivel decisorio.</p> <p>El cumplimiento en la rendición oportuna de la información atendiendo el requerimiento establecido en la Circular No. 100-009-2021 emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP</p>
<p>Conclusiones:</p>	<p>La entidad debe monitorear periódicamente la participación efectiva de la mujer en los niveles decisorios en aras de cumplir con la equidad y paridad de género en el empleo público y cumplir con la meta de los objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia cuya meta para el año 2022 es del 50%; y para las vigencias 2021 cumplir con el 30% de participación.</p> <p>La entidad dio cumplimiento a la Circular No. 100-009 de 2021 del DAFP, con respecto al reporte dentro del periodo estipulado del 18 de agosto al 17 de septiembre de la participación efectiva de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio de la ley de cuotas 581 de 2000; se cumple con la cuota de la participación establecida para la vigencia 2021.</p> <p>La entidad viene fortaleciendo la participación efectiva de la mujer en aras de continuar con la equidad y paridad de género en el empleo público, pues al cierre de este informe cuenta con un 66% al no reportarse el cargo de la jefe de control interno en cargos de otro nivel decisorio, y teniendo en cuenta este se estaría en el 71% de la participación de la mujer en cargos de otro nivel decisorio y el 100% en el máximo nivel decisorio.</p>

Cordialmente,

CATALINA VÁSQUEZ RESTREPO
 Jefe de Oficina de Control Interno
 Jefatura de Oficina de Control Interno
 Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín - ISVIMED
 (*) **Firma digital.**

<p>Elaboró</p>	<p>Diego Echeverri Montoya Profesional Universitario – JOCI</p>	<p>Revisó</p>	<p>Catalina Vásquez Restrepo Jefe oficina de Control Interno</p>	<p>Aprobó</p>	<p>Catalina Vásquez Restrepo Jefe oficina de Control Interno</p>

(*) VoBo digital

