



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

**GENERALIDADES**

<b>Lugar y fecha de emisión:</b>	Medellín, 27 de septiembre de 2023.
<b>Destinatario del informe:</b>	Dirección, Subdirección Administrativa y Financiera.
<b>Nombre del informe:</b>	<b>Informe de verificación al cumplimiento de la formalización del empleo</b>
<b>Tipo de informe:</b>	( ) Preliminar (X) <b>Definitivo</b>
<b>Objetivo general del informe:</b>	Verificar el reporte de la información sobre el cumplimiento de los lineamientos de la circular conjunta No. 100-006-2023 emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP según el Plan Nacional de Desarrollo.

**CONTEXTO**

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

**INFORME DE AUDITORÍA INDEPENDIENTE – JOCI**

<b>Objetivos específicos del informe (Cuando aplique):</b>	Verificar que la entidad este dando cumplimiento de conformidad con lo establecido en el artículo 82 de el Plan Nacional de Desarrollo, "el Proyecto de formalización del empleo público a través de plantas temporales, con criterios meritocráticos y con vocación de permanencia." De acuerdo con los lineamientos establecidos en la Circular 100-006-2023.
<b>Alcance del informe:</b>	El acatamiento de los requerimientos establecidos en las circulares: 100-005-2023 y 100-006-2023 y los fallos emitidos por las altas cortes en





	materia de formalización del empleo público, así como el cumplimiento correcto de lo establecido en la ley 80 de 1993, para la vigencia 2023.
<b>Limitación al alcance del informe (Cuando aplique):</b>	No se presentaron limitaciones algunas durante la ejecución de la auditoria dando cumplimiento a lo programado para esta; No obstante, la circular 100-006-2023, estableció el plazo para el cargue de la información hasta el 7 de septiembre de 2023, por lo tanto, los plazos de la auditoria se adelantaron según lo planificado en el Plan anual de auditoria aprobado para el 2023.
<b>Equipo auditor:</b>	Héctor Francisco Preciado – jefe de oficina de Control interno. Diego Echeverri Montoya – Profesional Universitario.
<b>Muestra de auditoría:</b>	La totalidad de la planta con que cuenta la entidad y que aplica a la formalización del empleo público teniendo en cuenta los contratos de prestación de servicios de apoyo a la gestión durante la vigencia 2023
<b>Metodología y procedimientos aplicados:</b>	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 circular 100-006-2023 ante el DAFP de la entidad.
<b>Resumen ejecutivo:</b>	<p>Con el objetivo de hacer más comprensible la lectura del presente informe, en primer lugar, se presentarán la contextualización normativa del requerimiento y posterior el reporte generado y los resultados del reporte ante el DAFP, así mismo, se dará a conocer las acciones implementadas por el ISVIMED para dar cumplimiento al artículo 82 del Plan Nacional de desarrollo 2022- 2026, “Colombia, potencia mundial de la vida”, Ley 2294 del 19 de mayo de 2023.</p> <p><b>1- Contextualización normativa del requerimiento:</b></p> <p>Ley 80 de 199 Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública en su artículo 32. “De los Contratos Estatales” en su numeral tercero regula Contrato de prestación de servicios: (...) <i>“Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimiento especializados.</i></p> <p><i>En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable.” (...)</i></p> <p>Ley 2294 del 19 de mayo de 2023, PND en su artículo 82° consagra la Formalización del empleo público en equidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia. El Gobierno nacional, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública; liderará el diseño e implementación de un plan de formalización del empleo público, que contribuya a que los órganos, organismos y entidades de la Administración Pública provean todos los cargos de las plantas de personal, la creación de nuevas modalidades de acceso al empleo</p>





público y se haga un uso racional de la contratación por prestación de servicios.

Además de lo anterior, existen un sin número de sentencias que hacen referencia frente a la formalización del empleo público con el fin de evitar la precariedad del empleo y garantizar el derecho fundamental al trabajo, como: Sentencia Consejo de Estado 2014-90305 de 2020, Sentencia Consejo de Estado 2011-00400 de 2020 Ver sentencia Consejo de Estado 2013-01143 de 2021.

**Cuál es el criterio para cumplir la Ley:** El criterio se define mediante la delegación que se le da al Departamento Administrativo de la Función Pública quien propondrá los ajustes normativos necesarios para viabilizar la transformación institucional del Estado.

Todos los cargos de las plantas de personal, la creación de nuevas modalidades de acceso al empleo público y la contratación por prestación de servicios estará sujeta a las disponibilidades presupuestales de cada vigencia fiscal, al Marco Fiscal de Mediano Plazo y al Marco de Gasto de Mediano Plazo.

## **2- 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. 100-006-2023.

El anterior reporte de avance debe diligenciarse ingresando en el siguiente enlace:

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/formalizacion-laboral-del-empleo-publico/que-es-formalizacion>, en el botón "Diligenciamiento Formulario de Formalización" y entregarse, a más tardar el miércoles 26 de julio de 2023, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

(...)"

Fuente información: aplicativo DAFP

Por parte de Gestión del Talento Humano se compartió la constancia de la rendición oportuna del formulario reporte y para ello se adjunta la evidencia correspondiente, así:





## INFORME DE AUDITORÍA JEFATURA DE OFICINA DE CONTROL INTERNO

**CÓDIGO:** F-GEI-04

**VERSIÓN:** 11

**FECHA:** 02/02/2021

**PÁGINA:** 4 de 9

Nivel	Denominación del empleo	Código	Grado	N° de cargos
Profesional	Profesional Especializado	222	04	Once (11)
Profesional	Profesional Universitario	219	02	Quince (15)
Técnico	Técnico Administrativo	367	02	Cinco (5)
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	02	Cinco (5)
Asistencial	Conductor	480	02	Uno (1)
<b>TOTAL</b>				<b>37</b>

✓ Pago de recursos para el proceso de selección por valor de \$138.072.900, correspondiente a 37 empleos reportados en la OPEC.

✓ Certificación del decreto 498 de 2020 y certificación de ascenso.

✓ Cierre de etapa de planeación del proceso de selección Antioquia III el 31 de mayo de 2023.

✓ Se encuentra a la espera por parte de la CNSC del acuerdo para el proceso de selección y su posterior firma.

Fuente información: aplicativo Gestión del Talento Humano ISVIMED

Se constato con la profesional de Gestión Humana, 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 del talento humano se cuenta con la disponibilidad presupuestal N° 481 del 27 de junio de 2022.

### UNIDAD DE CONTADURIA

Vigencia

Disponibilidad presupuestal No.

Fecha de expedición

Fecha de aprobación

Descripción:

Proceso de Selección Antioquia III, Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC

Certifico que a la fecha de aprobación de este documento existe apropiación disponible por valor de \$138.072.900 discriminada en los siguientes rubros:

Nombre proyecto	Código	Valor (\$)
Otros servicios prestados a las empresas y se	31	138.072.900
<b>Total</b>		<b>138.072.900</b>

01-DSPN-01

Elaboró

  
DIEGO LEON MONROY PIZARRO

Aprobó

  
VIVIANA ASTRID POSADA ARANGO

Revisó

Fuente información: aplicativo Gestión del Talento Humano ISVIMED





## INFORME DE AUDITORÍA JEFATURA DE OFICINA DE CONTROL INTERNO

**TESORERIA**  
**COMPROBANTE DE EGRESO No. 133715**

**Beneficiario:** COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL  
**NIT/C.C.** 900.003.409,7 **Tel:** 3259700  
**Fecha:** 21/11/2022  
**Valor:** 138.072.900  
**Orden(es) de Pago:** 65777

**Facturas:**  
17116



**DETALLE CONTABLE :**

Tipo	Cod. Cuenta	Nombre Cuenta	NIT o C.C.	C.Costos	Débitos	Créditos
NIIF	511121010101	Impresos, Publicaciones, Suscri	900.003.409,7	0208	138.072.900	
NIIF	240101010102	Adquisicion De Servicios Nac	900.003.409,7			138.072.900
<b>SUMAS IGUALES</b>					<b>138.072.900</b>	<b>138.072.900</b>

**DETALLE CE:**

Tipo	Cod. Cuenta	Nombre Cuenta	NIT o C.C.	C.Costos	Débitos	Créditos
NIIF	240101010101	Adquisicion De Servicios	900.003.409,7		138.072.900	
NIIF	11100601010	Bancolombia Cuenta De .				138.072.900
<b>SUMAS IGUALES</b>					<b>138.072.900</b>	<b>138.072.900</b>

**Valor en Letras CIENTO TREINTA Y OCHO MILLONES SETENTA Y DOS MIL NOVECIENTOS PESOS M.C.\*\*\*\*\***

Fuente información: subdirección administrativa y financiera ISVIMED

De lo anterior se evidencia el debido cuidado y acatamiento a la normatividad vigente prevaleciendo el principio de la meritocracia en lo pertinente con la planta de cargos del Instituto Social de Vivienda y Hábitat -ISVIMED-

Adicional a lo anterior, tenemos que para el primer semestre de 2023 se suscribió 285 contratos de prestación de servicios de apoyo a la gestión, verificando previamente que la entidad no cuenta dentro de su planta de cargos con los perfiles requeridos y contratados.

Para el segundo semestre de 2023 se realizaron 154 contratos de prestación de servicios de apoyo a la gestión suscritos entre el 1 de junio al 30 de septiembre del año que transcurre, en ese orden de ideas a 30 de septiembre se encuentran en ejecución 170 contratos.

<https://community.secop.gov.co/Public/App/AnnualPurchasingPlanManagementPublic/Index?currentLanguage=es-CO&Page=login&Country=CO&SkinName=CCE>





Con respecto a la vigencia 2023, la entidad ha tratado de acatar la directriz dada por el gobierno nacional y plasmada en el artículo 82 de la ley 2294 de 2023, "Plan Nacional de Desarrollo"

### 3- Características del servidor público en la entidad.

La entidad cuenta con cincuenta y un (51) servidores públicos de los cuales cuarenta y cuatro (44) de estos se encuentran en provisionalidad y de libre nombramiento y remoción; seis se encuentran en otro nivel directivo (subdirectores) y uno en el máximo nivel decisorio ( Director de la entidad).

De esta caracterización se pudo observar que, de 44 servidores públicos, veintinueve (29) pertenecen a mujeres lo que equivale a que se cuenta con un **66% del personal femenino** en la entidad y el 34% de personal masculino.

SERVIDORES PUBLICOS				
PROVISIONALES Y LIBRE NOMBRAMIENTO	44	HOMBRES	15	34%
		MUJERES	29	66%
MND	1	HOMBRES	1	100%
OND	5	HOMBRES	3	60%
		MUJERES	2	40%



Elaborado: Equipo JOCI, Fuente de información: reporte Excel planta de personal 2023.

### 4- Medición del Proceso:

#### Indicadores de Gestión:

La entidad no tiene establecido indicadores de gestión para situaciones ligadas al alcance de la auditoría realizada como solicitud de intervención





## INFORME DE AUDITORÍA JEFATURA DE OFICINA DE CONTROL INTERNO

**CÓDIGO:** F-GEI-04

**VERSIÓN:** 11

**FECHA:** 02/02/2021

**PÁGINA:** 7 de 9

para el cumplimiento de los lineamientos dados en la circular 100-006-2023.

Al contestar por favor cite estos datos:  
Radicado No.: \*RAD\_S\*  
Fecha: \*F\_RAD\_S\*

Bogotá D.C.

Señores (as)  
Jefes Control Interno  
Rama Ejecutiva Orden Nacional y territorial  
Organismos autónomos de los distintos sectores

**Referencia:** Solicitud intervención para el cumplimiento lineamientos Circular Conjunta 100-006-2023: *diligenciamiento formulario de formalización.*

Estimados (as) jefes de Control interno:

Con el fin de avanzar de manera firme y asistida en el proyecto de "formalización del empleo público a través de plantas temporales, con criterios meritocráticos y con vocación de permanencia", previsto en el Plan Nacional de Desarrollo, artículo 82, el Gobierno Nacional, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP–, ha dispuesto, como herramienta de apoyo y asesoría permanente, el diligenciamiento del formulario simplificado de formalización (10 preguntas) cuyas indicaciones y link de acceso quedaron establecidas en la Circular Conjunta 100-006-2023.

### Planes de Mejoramiento:

Frente al Planes de mejoramiento institucionales la entidad no contaba con acciones de mejora toda vez que desde la vigencia 2022 se viene solicitando ante el DAFP la puesta en marcha del proceso de selección de la planta de cargos

### 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. Si bien los riesgos se encuentran controlados, y no ha sido necesario implementar controles en este sentido, no se debe perder de vista este riesgo.

### Detalle de resultados:

<b>Observación No. 1</b>	<b>Condición:</b>	La entidad se encuentra cumpliendo con la normatividad vigente aplicable al acoger los lineamientos establecidos en el artículo 82 de la ley 2294 de 2023 y la circular conjunta 100-006-2023 los lineamientos emitidos por el gobierno nacional y el DAFP frente al reporte en el aplicativo <a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/encuestador/encuestafp.php?-2023">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/encuestador/encuestafp.php?-2023</a> , sobre la formalización del empleo público a través de plantas con criterios meritocráticos.
	<b>Criterio:</b>	Cumplimiento de lo establecido en la circular No. 100-006-2023 emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP.  El artículo 82 de la ley 2294 de 2023, formalización del empleo público en equidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia.





	<p><b>Causa:</b></p>	<p>Los responsables del proceso le dan cumplimiento a lo ordenado en el artículo 82 de la Ley 2294 del 2023; así mismo, se rindió la información en la plataforma gubernamental atendiendo lo establecido en la Circular No. 100-006-2023 emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.</p> <p>Lo anterior, permite concluir que el <b>control es efectivo</b>. Se dio cumplimiento a lo ordenado en la Ley y la circular correspondiente dentro de los plazos establecidos en esta.</p>
	<p><b>Consecuencia:</b></p>	<p>Si la entidad no cumple la directriz se constituye causal de mala conducta, se sancionará con suspensión hasta de treinta (30) días en el ejercicio del cargo, y con la destitución de este si persiste en la conducta, según el régimen disciplinario vigente.</p> <p>Por esta situación el equipo auditor evalúa el <b>riesgo en bajo</b>, pues dicho riesgo no se ha materializado para la vigencia evaluada.</p>
	<p><b>Recomendaciones:</b></p>	<p>Continuar fortaleciendo la participación efectiva de la vinculación del personal acogiendo las normas vigentes en especial el Plan Nacional de Desarrollo</p> <p>Mantener estricto seguimiento a posibles cambios en la planta de personal, para estar atentos a futuros ajustes en la información sobre la formalización del empleo público a través de criterios meritocráticos.</p>
	<p><b>Medición del riesgo: (Materialización)</b></p>	<p><b>Bajo</b></p>
	<p><b>Medición del control: (Existencia y diseño)</b></p>	<p><b>Efectivo</b></p>
<p><b>Aspectos para resaltar:</b></p>	<p>La entidad ha tratado de dar cumplimiento a las directrices impartidas desde el gobierno nacional y plasmadas en el artículo 82 del Plan Nacional de Desarrollo.</p> <p>El cumplimiento en la rendición oportuna de la información atendiendo el requerimiento establecido en la Circular No. 100-006-2023 emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP</p>	
<p><b>Conclusiones:</b></p>	<p>La entidad dio cumplimiento a la Circular No. 100-006 de 2023 del DAFP y a lo establecido en el artículo 82 de la Ley 2294 del 2023 “Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”</p> <p>La Entidad debe alinearse al programa de Gobierno 2022-2026 denominado “COLOMBIA POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA”, en el apartado formalización del empleo público, por lo tanto se recomienda un estudio de cargas laborales y estructura de la plante de personal una vez quede en firme el concurso de méritos.</p> <p>No se permitió validar en el aplicativo diseñado por el DAFP las respuestas dadas por la entidad para la encuesta de Ley de cuotas se observó en este <a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/encuestador/encuestafp.php?-2023">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/encuestador/encuestafp.php?-2023</a>, dicho informe se basa en el reporte aportado por el proceso de Gestión Humana de la entidad, puesto que dicho aplicativo no permite realizar filtros ni extraer la información diligenciada.</p>	





Alcaldía de Medellín  
**ISVIMED**  
Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín

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

**CÓDIGO:** F-GEI-04

**VERSIÓN:** 11

**FECHA:** 02/02/2021

**PÁGINA:** 9 de 9

--	--

Cordialmente,

**HÉCTOR FRANCISCO PRECIADO**

Jefe de Oficina de Control Interno.

Jefatura de Oficina de Control Interno.

Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín - ISVIMED

(\*) *Firma digital.*

<b>Elaboró</b>	Diego Echeverri Montoya	<b>Revisó</b>	Héctor Preciado	<b>Aprobó</b>	Héctor Preciado
	Profesional Universitario – JOCI		Jefe oficina de Control Interno		Jefe oficina de Control Interno

(\*) *VoBo digital*



Sede Principal ISVIMED  
NIT 900.014.480-8  
Calle 47D N° 75 - 240 / Código Postal 050034  
(574) 430 4310 Medellín - Colombia



[info@isvimed.gov.co](mailto:info@isvimed.gov.co)