



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

GENERALIDADES

Lugar y fecha de emisión:	Medellín, 15 de abril de 2024.
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:	() Preliminar (X) Definitivo
Objetivo general del informe:	Verificar el reporte de la información sobre el cumplimiento de la Ley de Cuotas de la vigencia 2024; cumpliendo la Circular No. 100-009-2022 emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP según 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 2000 “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 emitidas por el Departamento Administrativo Función Pública, mediante la circular No. 100-009-2022, para la vigencia 2024.





INFORME DE AUDITORÍA
JEFATURA DE OFICINA DE CONTROL INTERNO

CÓDIGO: F-GEI-04

VERSIÓN: 11

FECHA: 02/02/2021

PÁGINA: 2 de 11

<p>Limitación al alcance del informe (Cuando aplique):</p>	<p>No se presentaron limitaciones algunas durante la ejecución de la auditoria dando cumplimiento a lo programado para esta; No obstante, la circular 100-009-2022, estableció el plazo para el cargue de la información hasta el 18 de marzo el cual fue actualizado al 18 de abril para reportar la estrategia más jóvenes en el Estado, por lo tanto, los plazos de la auditoria se adelantaron según lo planificado en el Plan anual de auditoria aprobado para el 2024, y esa razón llevo a que se realizara un reporte al cumplimiento del reporte de Ley.</p>
<p>Equipo auditor:</p>	<p>Héctor Francisco Preciado – jefe de oficina de Control interno. Diego Echeverri Montoya – Profesional Universitario.</p>
<p>Muestra de auditoría:</p>	<p>La totalidad de la planta con que cuenta la entidad y que aplica a los cargos del nivel decisorio con participación de la mujer.</p>
<p>Metodología y procedimientos aplicados:</p>	<p>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.</p>
<p>Resumen ejecutivo:</p>	<p>Por tratarse de una rendición de cuenta ante el DAFP no se presenta un informe preliminar sino de una vez se comunica el presente como informe definitivo.</p> <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 la participación de las mujeres en los niveles decisorios de la entidad y adicional agregaremos un ítem el cual evidencia la caracterización del servidor público en la entidad y la participación de la mujer en los contratos de prestación de servicios y de apoyo a la Gestión.</p> <p>1- Contextualización normativa del requerimiento: Ley 581 de 2000: El Estado reglamentó, mediante la Ley 581 de 2000, la participación adecuada de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, según los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Política, además señala que la participación adecuada de la mujer en los niveles de poder público se hará efectiva aplicando por 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, las desempeñarán.</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,</i></p>





ejecución y control de las acciones y políticas del Estado, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal”.

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.

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.

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. 100-009-2022, referente reporte en el enlace

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/encuestador/encuestafp.php?encuesta=ley-cuotas-2024-r1> . el día 18 de marzo del 2024; “Formulario reporte ley de cuotas (...)”.

18/3/24, 08:13

FORMULARIO REPORTE LEY DE CUOTAS - PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN LOS CARGOS DE NIVEL DIRECTIVO...



FORMULARIO REPORTE LEY DE CUOTAS - PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN LOS CARGOS DE NIVEL DIRECTIVO EN EL ESTADO COLOMBIANO VIGENCIA 2024 (PRIMER REPORTE)

¡Atención!

Por actualización de la infraestructura tecnológica de Función Pública

No estarán disponibles la página web y los sistemas informáticos de la entidad, desde las 5:00 p.m. del lunes 18 de marzo hasta las 5:00 p.m. del jueves 21 de marzo.

Presentamos excusas y agradecemos su comprensión

Bienvenidos al aplicativo dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública para conocer la participación de la mujer en los cargos de nivel directivo en todas las Ramas y Órganos del Poder Público durante la vigencia 2024.

La fecha de corte para el reporte de Ley de Cuotas de la vigencia 2024 es 16 de febrero de 2024.

El aplicativo estará disponible del 19 de febrero de 2024 a las 08:00h hasta el 29 de marzo de 2024 a las 24:00h

Fuente información: aplicativo Gestión del Talento Humano ISVIMED





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:

18/3/24, 08:14 Registro encuesta FORMULARIO REPORTE LEY DE CUOTAS - PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN LOS CARGOS D...

Registro encuesta FORMULARIO REPORTE LEY DE CUOTAS - PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN LOS CARGOS DE NIVEL DIRECTIVO EN EL ESTADO COLOMBIANO VIGENCIA 2024 (PRIMER REPORTE)

Formularios Función Pública <formulariosfp@funcionpublica.gov.co>

Lun 18/03/2024 8:14


Para:Eliana Maria Rojas Hoyos <talentohumano@isvimed.gov.co>

Entidad: INSTITUTO SOCIAL DE VIVIENDA DE MEDELLIN,

se ha registrado satisfactoriamente la información correspondiente a **FORMULARIO REPORTE LEY DE CUOTAS - PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN LOS CARGOS DE NIVEL DIRECTIVO EN EL ESTADO COLOMBIANO VIGENCIA 2024 (PRIMER REPORTE)**

La información se ha registrado.

Por favor, no contestar este correo

 **Logo Departamento Administrativo de la Función Pública** "Este correo electrónico puede tener información confidencial, privilegiada y sensible, por lo que se prohíbe el uso, reproducción, retransmisión o divulgación no autorizada, parcial o total de su contenido. Si usted no es destinatario de este correo, por favor notifíquelo al remitente y bórralo de inmediato. Para mayor información sobre el tratamiento de datos confidenciales, privilegiados y sensibles lo invitamos a conocer nuestra política de protección y tratamiento de datos personales aquí: Resolución 838 del 2 de agosto de 2019". <https://isvimed.gov.co/wp-content/uploads/2019/09/RESOLUCION-DE-HABEAS-DATA-Y-TRANSPARENCIA.pdf>

Fuente información: correo 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 tiene que de los seis (6) cargos que corresponden a la categoría del nivel directivo

- Uno (1) 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%) por una mujer, aplicaría para el cargo de Ley de cuotas.

Lo cinco (5) cargos restantes de "otro nivel decisorio"; esto es:

- Dos (2) de los cargos de OND estaban siendo ocupados por mujeres subdirectora Planeación y subdirectora Poblacional; lo que representaba el **40% de participación femenina en los cargos de otros niveles decisorios**, lo que se traduce en que la entidad se encuentra cumpliendo con la normatividad vigente aplicable y se evidenciaba el diez por ciento (10%) más de lo exigido en el artículo 4 de la Ley 581 de 2000, y los tres (3) cargos de otro nivel están siendo ocupados por personal masculino en la entidad (Subdirector Dotación Vivienda y hábitat, Subdirector Administrativo y financiero y Subdirector jurídico, lo que equivalen al 60% de participación.





- Los restantes cargos como la jefatura asesora de comunicaciones (asesor) y la Jefatura de Control interno (Periodo fijo) no aplicarían según el formulario; el primero se encuentra vacante y el segundo está ocupado por un hombre, que para la Ley de cuotas no aplicarían.

por lo tanto, la entidad debe tener en cuenta que para el plan de Desarrollo del gobierno Nacional y lo establecido en los objetivos del Desarrollo Sostenible ODS para la igualdad de género se busca alcanzar el 50% a lo que la entidad debe trabajarle para vigencias posteriores.

Grafico1. Porcentaje de cargos ocupados en el máximo nivel decisorios en la entidad



Elaborado: Equipo JOCI, Fuente de información: reporte Ley de cuotas 2024.

MND Máximo nivel decisorio: 1 corresponde al Gerente, ósea el 17% para la ley de cuotas es el 100%.

OND Otro Nivel decisorio son: cinco (5) de los cuales corresponden a (2) son mujeres y (3) hombres lo que genera un porcentaje de 40% en personal femenino y 60% en masculino.

Gráfico 2. Porcentaje de participación de la mujer en Otro Nivel Decisorio en la entidad.



Elaborado: Equipo JOCI, Fuente de información: reporte Ley de cuotas 2024.

Por lo anterior, según la información obtenida por Gestión Humana, el porcentaje ponderado para la vigencia 2024 es de 50%, sin considerar el cargo ocupado por la jefe de Oficina de control interno ocupado por un hombre, el cual no entra al reporte según el formulario, lo que significa que cumplimos con el porcentaje de la Ley, la meta ODS establecida para la





vigencia 2024 y el plan de desarrollo se alcanza el 50% según los parámetros de 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 2024, la entidad aumento la participación adecuada de la mujer en los niveles del poder público, para dicha vigencia 2023 se contaba con el 40%, y para la correspondiente vigencia 2024 se encuentra en un **50%**, aumentando primero que el cargo de máximo nivel está al 100% ocupado por una mujer y al sumarla con los de otro nivel decisorio se incrementaría en un porcentaje del 50%.

Se observa el **cumplimiento de participación de la mujer en los cargos de otros niveles decisorios** de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Política, de acuerdo con lo establecido en el plan de desarrollo y lo establecido en la circular 100-009-2022.

3- Características del servidor público en la entidad.

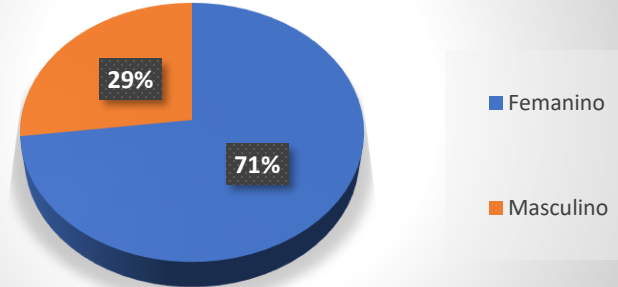
Al mes de febrero de 2024, la entidad cuenta con un total de cincuenta (50) servidores públicos provistos así: treinta y seis (36) servidores en empleo de provisionales y un (1) cargo vacante (Profesional universitario) para un total de (37) cargos, nueve (9) servidores en empleos de libre nombramiento y remoción y tres (3) vacantes (Asesores) para un total de doce (12) cargos y un (1) empleo de periodo fijo que corresponde al jefe de control interno.

De esta caracterización, de treinta y ocho (38) servidores públicos en provisionalidad y libre nombramiento y remoción diferentes a directivos, veintisiete (27) pertenecen a mujeres, lo que equivale a que hay un 71 % del personal femenino en la entidad y el 29 % de hombres.





Servidores Empleo Provisionalidad y Empleo asesores



SERVIDORES PUBLICOS ISVIMED				
PROVISIONALES Y LIBRE NOMBRAMIENTO	38	HOMBRES	11	29%
		MUJERES	27	71%
MND	1	MUJER	1	100%
OND	5	HOMBRES	3	60%
		MUJERES	2	40%
PERIODO FIJO	1	HOMBRE	1	100%
VACANTES	4		4	

Elaborado: Equipo JOCI, Fuente de información: reporte Excel planta de personal 2024.

4- Participación de la Mujer en los contratos de prestación de servicios.

Los contratistas del Estado no son servidoras ni servidores públicos y no tienen una relación de carácter laboral con las entidades, por lo que dicha relación no se rige por el derecho laboral. La vinculación es de carácter civil entre un particular y una entidad pública.

Para la vigencia 2024 (corte enero 1 a marzo 22) se suscribieron 76 contratos de prestación de servicios con personas naturales y jurídicas, Interadministrativos, servicios y suministros cuya participación de la mujer es la siguiente:



Fuente de información SIFI/Contratación. Elabro Equipo JOCI.





Lo cual permite evidenciar la **participación de la mujer** en las labores de la entidad representadas en **un 55% de los contratistas** que cumplen actividades laborales en la entidad.

5- Estrategia más joven en el Estado.

Por parte de la profesional de Talento Humano se reportó en el aplicativo que diseño el DAFP para el seguimiento de la estrategia, un **total de 10 jóvenes** de los cuales el **50% es personal femenino**, en dicho aplicativo se debía reportar la información de los jóvenes entre 18 y 28 años vinculados y contratados entre el 1 de enero y el 15 de marzo de 2024, en cualquier tipo de nombramiento (provisional, temporal, carrera administrativa, trabajador oficial) y contratistas; en el soporte compartido y de fecha 9/04/2023, se puede observar la respectiva certificación del reporte.

9/4/24, 18:08

ESTRATEGIA MÁS JÓVENES EN EL ESTADO 2024 - PRIMER TRIMESTRE - Encuestas Función Pública



Función Pública

Muchas gracias por tu participación! Se han registrado tus respuestas a la encuesta correctamente

IR AL INICIO DE LA ENCUESTA (/EVA/ENCUESTADOR/REPORTE-JOVENES-2024T1.PHP)

Excelente! No hay errores en el archivo, se guardará este y sus registros

Se registraron **10** personas jóvenes del archivo excel enviado

Fuente información: correo Gestión del Talento Humano ISVIMED

6- Medición del Proceso:

Indicadores de Gestión:

La entidad no tiene establecido indicadores de gestión para situaciones ligadas al alcance de la auditoría.

Planes de Mejoramiento:

Frente al Planes de mejoramiento institucionales la entidad no contaba con acciones de mejora toda vez que desde la vigencia 2021 las acciones propuestas fueron cerradas por ser eficaz y efectivas.

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. 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:		
Observación No. 1	Condición:	<p>La entidad se encuentra cumpliendo con la normatividad vigente aplicable al superar el 30% según los lineamientos establecidos en la Ley 581 del 2000 y a los lineamientos emitidos por del DAFP frente al reporte en el aplicativo</p> <p>https://www.funcionpublica.gov.co/eva/encuestador/encuestafp.php?encuesta=ley-cuotas-2024-r1, sobre la participación de la mujer en los cargos de nivel decisorio para la vigencia 2024, pues a la fecha del reporte cuenta con un 100% de participación de la mujer en el máximo nivel decisorio y del 40% en otros cargos del nivel decisorio en cargos ocupados por las mujeres en respectivos cargos como son Gerente; Subdirección Planeación y Subdirección Poblacional, establecidos para el cumplimiento de esta circular en otros cargos de niveles decisorios en la entidad.</p> <p>Se rindió oportunamente la información requerida en la estrategia más jóvenes en el Estado, para ello cuenta con 10 jóvenes de entre 18 y 28 años contratados por prestación de servicios.</p>
	Criterio:	<p>Cumplimiento de lo establecido en la circular No. 100-009-2022 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><i>a) 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><i>b) 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 de este en caso de persistir en la conducta, de conformidad con el régimen disciplinario vigente</i></p>
	Causa:	<p>Los responsables del proceso cumplen lo ordenado en el artículo 4 de la Ley 581 del 2000; y se rindió la información en la plataforma gubernamental según lo establecido en la Circular No. 100-009-2022 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>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>





INFORME DE AUDITORÍA
JEFATURA DE OFICINA DE CONTROL INTERNO

		<p>Por esta situación el equipo auditor evalúa el riesgo en bajo, pues dicho riesgo no se ha materializado para la vigencia evaluada.</p>
	<p>Recomendaciones:</p>	<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 2026 es del 50% según plan 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 participación femenina en los cargos decisorios del Instituto.</p>
	<p>Medición del riesgo: (Materialización)</p>	<p>Bajo</p>
	<p>Medición del control: (Existencia y diseño)</p>	<p>Efectivo</p>
<p>Aspectos para resaltar:</p>		<p>La entidad aumento la participación efectiva de la mujer con relación a la vigencia anterior, no obstante, debe fortalecer nuevamente la participación de años anteriores los cuales alcanzaron el 71% en la vigencia 2021, en aras de continuar con la equidad y paridad de género en el empleo público, pues al cierre de este informe cuenta con un 40% de la participación de la mujer en cargos de otro nivel decisorio.</p> <p>El cumplimiento en la rendición oportuna de la información atendiendo el requerimiento establecido en la Circular No. 100-009-2022 emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP</p>
<p>Conclusiones:</p>		<p>La entidad dio cumplimiento a la Circular No. 100-009 de 2022 del DAFP y a lo establecido en el artículo 12 de la Ley 581 del 20001 “Ley de Cuotas” con respecto al reporte dentro del periodo estipulado del 19 de febrero al 29 de marzo de 2024 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 2024.</p> <p>La entidad debe continuar 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 40% de la participación de la mujer en cargos de otro nivel decisorio, cumpliendo con la Ley de cuotas que establece el 30% y en el 100% en cargos del Máximo nivel decisorio de la entidad.</p> <p>En vista de la Estrategia de más jóvenes en el Estado, la entidad reportó 10 jóvenes, de los que el 50 % pertenecen a mujeres, en el plazo establecido para la vigencia 2024.</p> <p>La Entidad debe alinearse al programa de Gobierno 2022-2026 denominado “COLOMBIA POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA”, en el apartado ¡EL CAMBIO ES CON LAS MUJERES!, se estableció “(...) <i>participación de las mujeres ocuparan, al menos, el 50% de todos los cargos públicos en todos los niveles y ramas del poder, (...)</i>”</p>





INFORME DE AUDITORÍA
JEFATURA DE OFICINA DE CONTROL INTERNO

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

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/encuestador/encuestafp.php?encuesta=ley-cuotas-2024-r1>, 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.

La entidad en su **planta de servidores públicos** cuenta con una **participación del 74% en cargos desempeñados por mujeres** (provisionales y de libre nombramiento y remoción), y el 26% viene siendo ejercido por personal masculino.

Frente a los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, se observó una participación efectiva de la mujer en la entidad con un 55%, pero la alta dirección debe analizarse si esta modalidad de contratación puede constituirse en un riesgo en caso de demandas laborales, ya que el número de contratistas es significativo con relación a la planta laboral de la entidad.

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.**

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

(*) **VoBo digital**

