

 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: 12
		FECHA: 16/10/2024
		PÁGINA: 1 de 6

GENERALIDADES	
Lugar y fecha de emisión:	Medellín, 9 de julio de 2025.
Destinatario del informe:	Dirección, Subdirección Administrativa y Financiera.
Nombre del informe:	Informe de seguimiento a la verificación al cumplimiento de la Ley de cuotas – Ley 581 de 2000. primer reporte de la vigencia 2025.
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 2025; cumpliendo la Circular No. 100-009-2024 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:	Aumentar a 95 puntos el Índice de Desempeño de la política de Integridad del MIPG para el año 2027.
Dimensión – Política MIPG:	➤ 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):	✓ 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 y de conformidad con la circular 100-009-2024 emitida por el DAFP.
Alcance del informe:	La participación efectiva de la mujer en el ISVIMED en todos niveles y cargos durante lo que va de la vigencia 2025 con corte al 24 junio.
Limitación al alcance del informe (Cuando aplique):	<i>El aplicativo dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública para conocer el avance en el cumplimiento de los porcentajes de participación de la mujer en los cargos de nivel directivo durante la vigencia 2025 con corte al 24 de junio, se habilito apenas para los primeros 11 días</i>



	<i>del mes de julio, el cual no conversa con la planeación del PAU de la vigencia 2025.</i>
Equipo auditor:	Héctor Francisco Preciado – jefe de oficina de Control interno. Diego Echeverri Montoya – Profesional Universitario.
Muestra de auditoría:	Por tratarse de un informe complementario, solo la JOCI se centra en el reporte en el aplicativo dispuesto por el DAFP.
Metodología y procedimientos aplicados:	Verificación de lo reportado en el aplicativo dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública para conocer el avance en el cumplimiento de los porcentajes de participación de la mujer en los cargos de nivel directivo durante la vigencia 2025 con corte al 24 de junio.
Resumen ejecutivo:	Por tratarse de un complemento del informe comunicado el pasado 28 de abril de 2025 mediante memorando No. 140, la JOCI valida que la entidad cuente con las evidencias y verifica que se reportara en el aplicativo dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública los avances en el cumplimiento de los porcentajes de participación de la mujer en los cargos de nivel directivo durante la vigencia 2025 con corte al 24 de junio. Por tratarse de una rendición de cuenta ante el DAFP y en aras de atender una nueva directriz emitida por estos, donde se solicita diligenciar el reporte de Ley de cuotas con corte al 24 de junio, se presenta un informe complementario al comunicado en el mes de abril así: Se evidenció por parte del equipo auditor, el cumplimiento de lo establecido en la Circular No. 100-009-2024, referente reporte en el enlace https://www.funcionpublica.gov.co/eva/encuestador/encuestafp.php?encuesta=ley-cuotas-pro-2025, información que fue rendida por parte de la Líder de Gestión del Talento Humano el pasado 7 de julio de 2025, como se observa en los siguientes pantallazos 7/7/25, 8:43 a.m. Primer Reporte - Participación efectiva de la mujer en cargos del nivel directivo en el Estado colombiano - vigencia 2025 - Encuestas Función Pública Ley 581 de 2000 "Por la cual se reglamenta 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 Nacional y se dictan otras disposiciones", modificada por la Ley 2424 de 2024 "por la cual se adoptan medidas para garantizar la participación paritaria de las mujeres en las diferentes ramas y órganos del poder público de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la constitución política y se dictan otras disposiciones" Nombre de la entidad Use palabras clave para buscar su entidad, es preferible empezar por los nombres particulares (Ej: 'SALUD, MINISTERIO' para ubicar 'MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL' o 'PALMIRA' para ubicar 'ALCALDÍA DE PALMIRA') y seleccione la de la lista de coincidencias. Evite empezar por las palabras genéricas como <i>hospital, consejo</i>, etc y evite también usar siglas, es aconsejable empezar por los nombres particulares de la entidad. INSTITUTO SOCIAL DE VIVIENDA DE MEDELLIN Orden: TERRITORIAL Nivel: RAMA EJECUTIVA Para tener en cuenta Antes de enviar el formulario recuerde que las sumatorias deben ser exactas o de lo contrario el aplicativo no le permitirá continuar. Ejemplo: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/encuestador/encuestafp.php?encuesta=ley-cuotas-pro-2025

Fuente información: aplicativo Gestión del Talento Humano ISVIMED



INFORME DE AUDITORÍA JEFATURA DE OFICINA DE CONTROL INTERNO

CÓDIGO: F-GEI-04

VERSIÓN: 12

FECHA: 16/10/2024

PÁGINA: 3 de 6

De acuerdo con la información reportada por la líder de Gestión del Talento Humano donde manifestó que el aplicativo no genera constancia se adjunta imp pnt del correo que recibieron estos donde se compartió la constancia de la rendición oportuna del formulario reporte y para ello se adjunta la evidencia correspondiente, así:



Fuente información: aplicativo Gestión del Talento Humano ISVIMED, correo electrónico

Se constato con la profesional de Gestión del Talento Humano, que el ISVIMED realizó dentro de los términos establecidos por la Ley y por la circular el reporte de dicha información. Para el caso del Instituto, según información suministrada por Gestión del talento humano y observada en el reporte que la entidad cuenta con un (1) cargo de nivel directivo del máximo nivel decisorio, y se tiene que cinco (5) cargos que corresponden a la categoría del nivel directivo del otro nivel decisorio en la entidad, de los cuales tres (3) son ocupados por mujeres.

7/7/25, 9:43 a.m. Primer Reporte - Participación efectiva de la mujer en cargos del nivel directivo en el Estado colombiano - vigencia 2025 - Encuestas Función Pública

☐ Secretario General
☐ Ninguno
☐ Otro(a)

Otros Niveles Decisorios (OND)

8. De los cargos de nivel directivo de su entidad, ¿cuántos cargos son de Otros Niveles Decisorios? (sumatoria de 9, 10 y 11)

5

9. De los cargos de nivel directivo de Otros Niveles Decisorios de su entidad ¿cuántos se encuentran vacantes?

0

10. De los cargos de nivel directivo de Otros Niveles Decisorios de su entidad ¿cuántos están ocupados por mujeres?

3

11. De los cargos de nivel directivo de Otros Niveles Decisorios de su entidad ¿cuántos están ocupados por hombres?

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/investigacion/encuestas/pnp/encuestas-ey-outras-pro-2025>

8/11

Fuente información: aplicativo Gestión del Talento Humano ISVIMED, correo electrónico



	Por lo tanto, la entidad cumple con lo establecido en la normatividad vigente aplicable, y se observa la oportunidad en el reporte en el aplicativo aplicativo dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública para conocer el avance en el cumplimiento de los porcentajes de participación de la mujer en los cargos de nivel directivo durante la vigencia 2025 con corte al 24 de junio. Este reporte se traduce que 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.
--	--

Detalle de resultados:

Observación No. 1	Tipo:	Conforme (x)	No Conforme ()
	Criterio:	<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> <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> <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> PARÁGRAFO. <i>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>	
	Condición:	Descripción de la situación encontrada es positiva para la entidad toda vez que se a la fecha del corte la entidad cumple con la normatividad vigente aplicable pues estamos superando el 30% según los lineamientos establecidos en la Ley 581 del 2000 y a los lineamientos emitidos por del DAFP para la vigencia. Frente al reporte la entidad cumplió a cabalidad de conformidad con los lineamientos emitidos por el DAFP y dentro de los plazos para tal fin como se observe en los imp pnt, que fueron adjuntados en este informe. Sobre la participación de la mujer en los cargos de nivel decisorio para la vigencia 2025, pues a la fecha del corte del seguimiento adelantado por la JOCI cuenta con un 100% de participación de la mujer en el máximo nivel decisorio MND y del 60% en otros cargos del nivel decisorio OND en cargos ocupados por las mujeres en respectivos cargos como son la Subdirección Administrativa y financiera, Subdirección de Dotación vivienda y hábitat y Subdirección Poblacional, establecidos para el cumplimiento de esta circular en otros cargos de niveles decisorios en la entidad, los restantes cargos como el subdirector jurídico y el subdirector de planeación pertenecen a personal masculino y ocupan el 40% en cargos de otro nivel decisorio.	

		Los demás reportes fueron comunicados en el Memorando No. 140 de abril 2025.			
		De acuerdo con la novedad se determina que el control Efectivo .			
	Medición del control: (Existe, diseñado, aplicado y previene)	Efectivo (X)		No Efectivo ()	
	Causa:	Los responsables del proceso cumplen lo ordenado en el artículo 4 de la Ley 581 del 2000; y en caso de habilitar el aplicativo por parte del DAFP se les daría cumplimiento a los lineamientos legales establecidos para tal fin. Lo anterior, permite concluir que la Gestión al interior de la entidad es eficiente . Dando cumplimiento a lo ordenado en la Ley.			
	Medición de la Gestión: (Procesos, recurso)	Eficiente (X)		No Eficiente ()	
	Consecuencia:	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. Por esta situación el equipo auditor evalúa el riesgo en bajo , pues dicho riesgo no se ha materializado y se tendría controlado para la vigencia evaluada toda vez que la descripción del impacto y consecuencia de la materialización del riesgo al no ejecutar efectivamente el control. Puede generar sanciones, lo que no sería el caso para la entidad a corte del presente seguimiento. De acuerdo con las consecuencias, el riesgo es bajo como se informó, debido a que la probabilidad es muy baja y el impacto es leve pues este impacto no afecta en la prestación del servicio ni en la operación de los procesos interno.			
	Medición del riesgo: (Grado de Materialización)	Extremo ()	Alto ()	Moderado ()	Bajo (X)
	Recomendaciones:	Las propuestas de mejora que pueden mitigar el riesgo es 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.			
Oportunidades de Mejora:		Continuar fortaleciendo la participación efectiva de la mujer a todos los niveles en la entidad.			
Aspectos por resaltar:		La entidad se encontraría en aumento de 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 60% de la participación de la mujer en cargos de otro nivel decisorio.
Conclusiones:	La entidad al momento de hacer la rendición de cuenta ante el DAFP y en aras de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 12 de la Ley 581 del 2000 “Ley de Cuotas” de la participación efectiva de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio de la ley de cuotas 581 de 2000; cumple con la cuota de la participación establecida para la vigencia. Así mismo, la entidad reporto de manera oportuna los cargos del máximo nivel decisorio como los del otro nivel que debían ser reportados en el aplicativo dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública para conocer el avance en el cumplimiento de los porcentajes de participación de la mujer en los cargos de nivel directivo durante la vigencia 2025 con corte al 24 de junio.

Cordialmente,



HECTOR FRANCISCO PRECIADO
Jefe de Oficina de Control Interno
Jefatura de Oficina de Control Interno
Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín - ISVIMED

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

