



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

GENERALIDADES

Lugar y fecha de emisión:	Medellín, 22 de octubre de 2024.
Destinatario del informe:	Dirección, Subdirección Administrativa y Financiera.
Nombre del informe:	Verificar el cumplimiento de las obligaciones relacionados con los procesos de selección que realice la comisión Nacional del servicio civil.
Tipo de informe:	() Preliminar (X) Definitivo
Objetivo general del informe:	Verificar el cumplimiento de las obligaciones relacionados con los procesos de selección que realice la comisión Nacional del servicio civil.; cumpliendo la ley 909 de 2004, 1960 de 2019, Decreto 183 de 2015 y Circular 10 de 2020 CNSC

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 el cumplimiento de las obligaciones de carrera administrativa, relacionadas con los procesos de selección de personal, evaluación del desempeño laboral, procesos de provisión transitoria de empleos, inscripción, actualización y cancelación del registro público de carrera y conformación de las Comisiones de Personal, en cumplimiento de los lineamientos establecidos en la
--	--





INFORME DE AUDITORÍA
JEFATURA DE OFICINA DE CONTROL INTERNO

	Circular Externa 10 de 2020, expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
Alcance del informe:	La verificación a los requerimientos de la Circular 0010 de 2020, se realizará para la vigencia 2024.
Limitación al alcance del informe (Cuando aplique):	No se presentaron limitaciones algunas durante la ejecución de la auditoria dando cumplimiento a lo programado para esta.
Equipo auditor:	Héctor Francisco Preciado – jefe de oficina de Control interno Diego Echeverri Montoya – Profesional Universitario.
Muestra de auditoría:	Aplica a los cargos de planta con los que cuenta actualmente la entidad.
Metodología y procedimientos aplicados:	Se realizará la verificación de los puntos establecidos en la Circular frente los procesos de selección de personal, evaluación del desempeño laboral, procesos de provisión transitoria de empleos, inscripción, actualización y cancelación del registro público de carrera administrativa y conformación de las Comisiones de Personal con base en la información aportada por el proceso de Gestión Humana, a fin de establecer el cumplimiento de los criterios establecidos.
Resumen ejecutivo:	<p>Con el objetivo de hacer más comprensible la lectura del presente informe, mencionaremos la contextualización normativa y posteriormente se relaciona todo lo relacionado con el proceso de selección de personal para cubrir la planta de cargos con la que cuenta el ISVIMED que hoy están en la modalidad de provisionalidad.</p> <p style="text-align: center;">Contextualización normativa del requerimiento:</p> <p>De acuerdo con el artículo 125 de la Constitución Política establece que "(...) El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. (...)".</p> <p>Teniendo en cuenta que la Ley 1960 de 2019 obliga a los representantes legales de las entidades, apoyados en sus Unidades de Personal a reportar todas sus vacantes para poderlas proveer por mérito, y que él no reporte oportuno de la OPEC constituye una omisión administrativa que podrá ser sancionada por la CNSC.</p> <p>Por lo tanto, al tratarse de una rendición de cuenta ante la CNSC y en aras de atender una nueva directriz emitida mediante la circular 0010- de 2020, donde ordenó a los Jefes de Control Interno que: "...en el ejercicio de sus funciones y facultades evidencien algún tipo de irregularidad sobre procesos de selección de personal, Evaluación del Desempeño Laboral, procesos de provisión transitoria de empleos de Carrera Administrativa (encargos y nombramientos provisionales), Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera y conformación de las Comisiones de Personal, que ocasionen la presunta vulneración de las normas de Carrera Administrativa dentro de la entidad a la cual pertenecen, reportar a la Dirección de Vigilancia de Carrera Administrativa de la CNSC.</p>





También, recomendó a los jefes de las Oficinas de Control Interno, que en la publicación del informe de evaluación del sistema de control interno que se publican semestralmente en la página web de la entidad (artículo 156 del Decreto 2106 de 2019), señalen igualmente las irregularidades que se hayan evidenciado, que den lugar a una presunta vulneración de las normas de Carrera Administrativa.

Con fundamento en lo antecedente, se adelantará una revisión a los temas previstos (procesos de selección de personal, procesos de provisión transitoria de empleos de Carrera Administrativa (encargos y nombramientos provisionales), adelantados para la vigencia 2024 por parte del Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín- ISVIMED-.

Cuál es el criterio para cumplir la Ley: La ley 909 de 2004 modulo el empleo público con el objeto de contar con un sistema de empleo público soportado en la meritocracia y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública.

Qué tipo de sanciones conlleva y quién vigila su cumplimiento
El incumplimiento de los deberes por parte de un empleado público, puede constituir una falta disciplinaria, la competencia para determinar si el incumplimiento de las funciones constituye una falta disciplinaria es de la oficina de control interno disciplinario o del grupo de control interno disciplinario. La vigilancia y control está en cabeza de la CNSC

Estructura de la planta de cargos, Códigos y Grados: La planta de la entidad se compone de 37 cargos en provisionalidad, 12 de libre nombramiento y remoción y 1 de periodo que obedece al jefe de control interno.

La planta de la entidad fue reestructurada y adoptada en el 2022 bajo la Resolución 533, en dicha resolución se asignaron funciones a las dependencias que conforman la planta actual de la entidad y se distribuyó los 37 cargos de provisionalidad asignándole funciones a cada uno a los cuales están adscritos.

Esa estructuración obedece al resultado de un estudio técnico Y dando respuesta a unas necesidades que se han presentado en el Instituto, dicho estudio fue desarrollado por la UdeA.

En las Resoluciones 510 y 534 de 2022, se especificó los manuales del empleo y las funciones tienen asignado el código y grado tal como se encuentran ofertados en la OPEC





COMO SE LLEGÓ AL PROCESO DE SELECCIÓN ANTIOQUIA III:

En el año 2018 desde la administración central se dio la instrucción a las entidades descentralizadas que tuvieran empleos en provisionalidad se acogieran al proceso de selección de la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC-.

Por lo anterior, podemos decir que, la solicitud de participar en el proceso de convocatoria a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones que establezcan la Constitución, ley y el reglamento partió de la administración Distrital, por ello se hizo la solicitud al ente regulador de la carrera administrativa en Colombia (CNSC).

Posterior a ello, se recibió por parte de la CNSC unas comunicaciones donde se oficializaba la entrada al proceso de selección para ocupar los cargos que se encuentran en provisionalidad y que con la convocatoria entran en carrera administrativa.

En el año 2022 la CNSC notifico al Isvimed la participación en la convocatoria de selección Antioquía 3, para lo cual debía cumplir una serie de actividades para garantizar que los empleos públicos que se ofertan en dicho proceso de selección estuvieran suficientemente bien diseñados en cuanto sus manuales de funciones, de ahí se derivó que el ISVIMED actualizara los manuales de funciones donde la estructura contara con códigos y grados.

Después de haber cumplido estas actividades invitaron a una reunión donde socializaron el cronograma a desarrollar el proceso y todas las actividades requeridas, se firmaron los acuerdos que vinculan al proceso de selección Antioquia 3 (acuerdo 159), los cuales fueron firmados en diciembre de 2023, al igual que el anexo técnico donde se describe todas las fases del proceso de selección, adicional se paga los recursos de los empleos ofertados a razón de tres millones setecientos treinta y un mil setecientos pesos (3.731.700) por cada empleo, en total se canceló ciento treinta y ocho millones setenta y dos mil novecientos pesos (138.072.900), con disponibilidad presupuestal numero481 del 17 de junio de 2022.



REPÚBLICA DE COLOMBIA



CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Merito y Oportunidad

ACUERDO No 159
21 de diciembre del 2023



"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del INSTITUTO SOCIAL DE VIVIENDA Y HÁBITAT DE MEDELLÍN - ISVIMED - Proceso de Selección No. 2602 de 2023 - ANTIOQUIA 3"





A principio del 2024, la directora del Instituto y la líder de talento Humano asistieron a una reunión convocada por la CNSC donde se socializó el nuevo cronograma a todas las entidades que están participando en la convocatoria Antioquía 3, se informó cada etapa del proceso el cual inició con el pago de los recursos.

ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN ANTIOQUIA III



Detalle de resultados:

	Tipo:	Conforme (X)	No Conforme ()
	Observación No. 1	Criterio:	Constitución Política, LEY 909 DE 2004 Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. LEY 1960 DE 2019 Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. Resolución 2591 de 2010 Comisión Nacional del Servicio Civil. Resolución 510, 534 de 2022 y Resolución 533 de 2022.
Condición:		El Isvimed acoge los lineamientos dados por la CNSC, da cumplimiento al cronograma propuesto y pone a disposición de las partes interesadas los 37 cargos ofertados.	
Medición del control: (Existe, diseñado, aplicado y previene)		Efectivo (X)	No Efectivo ()
Causa:		Se aplica procedimientos, se cuenta con los recursos, tienen metodología de trabajo, Se tiene un cronograma dado por la CNSC, se tiene una metodología, se valida y hace seguimiento al proceso, se asiste a las reuniones que convocan con relación al proceso Antioquia 3 y se cuenta con procedimientos internos así como los manuales de funciones. De igual manera se observa medición del indicador CUMPLIMIENTO A LA COBERTURA DE VACANTES DEFINITIVAS, con una gestión de cumplimiento del 100% a corte del primer semestre de 2024	
Medición de la Gestión: (Procesos, recurso)		Eficiente (X)	No Eficiente ()





INFORME DE AUDITORÍA
JEFATURA DE OFICINA DE CONTROL INTERNO

	Consecuencia:	La entidad cumple la directriz dada por el ente regulador por lo cual evitara sanciones e investigaciones disciplinarias, el proceso concluirá de acuerdo a lo proyectado y los servidores tendrán una vinculación de meritocracia por lo que el riesgo no se ha materializado y se califica conforme al mapa de calor en Bajo			
	Medición del riesgo: (Grado de Materialización)	<i>Extremo ()</i>	<i>Alto ()</i>	<i>Moderado ()</i>	<i>Bajo (X)</i>
Oportunidades de Mejora:		Por el momento no aplica toda vez que depende de un cronograma dado por la CNSC.			
Aspectos por resaltar:		<p>La entidad da cumplimiento a lo establecido en la Constitución y la ley, especialmente con lo establecido por el ente regulador del empleo público – CNSC-.</p> <p>El cumplimiento oportuno con los requerimientos realizados por la CNSC en el proceso de selección Antioquia 3 le permite a la entidad llenar los cargos de planta que hoy se encuentran en provisionalidad para que sean ocupados por la meritocracia - carrera administrativa.</p> <p>La líder del proceso está pendiente de los indicadores, requerimientos y situaciones administrativas del proceso Gestión del Talento Humano.</p>			
Conclusiones:		<p>La entidad dio cumplimiento de los lineamientos establecidos en la Circular Externa 10 de 2020, expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil.</p> <p>Además, viene cumpliendo con las actividades establecidas en el anexo técnico de la convocatoria Antioquia 3.</p>			

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

Elaboró	Héctor Francisco Preciado	Aprobó	Héctor Francisco Preciado	Revisó	Héctor Francisco Preciado
	<i>Jefe de Oficina de Control Interno</i>		<i>Jefe de Oficina de Control Interno</i>		<i>Jefe de Oficina de Control Interno</i>

