

 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, 7 de octubre de 2025.
Destinatario del informe:	Dirección, Subdirección Administrativa y Financiera.
Nombre del informe:	Verificación del reportar de la participación de la mujer en los cargos de nivel directivo en los niveles decisorios de la entidad reporte de Ley de Cuotas con corte a septiembre de 2025.
Tipo de informe:	() Preliminar (X) Definitivo
Objetivo general del informe:	Evaluar el grado de cumplimiento de la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, y su reglamentación (Decreto 859 de 2025), verificando la participación paritaria de mujeres en los niveles decisorios de la entidad durante el periodo de análisis, con el fin de garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos constitucionales.

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):	Constatar la implementación y el acatamiento de las disposiciones del Decreto 859 de 2025 en los procesos de nombramiento, provisión de vacantes y toma de decisiones que afecten la paridad de género dentro de la estructura administrativa del organismo.
Alcance del informe:	El análisis se centrará en la gestión y respuesta enviada para la encuesta generada durante para los cargos de participación de la mujer desde el 1 de enero hasta el 15 de septiembre de 2025.
Limitación al alcance del informe (Cuando aplique):	N/A
Equipo auditor:	Héctor Francisco Preciado – jefe de oficina de Control interno. Diego Echeverri Montoya – Profesional Universitario.



Muestra de auditoría:	Base de datos de los contratos suscritos con la entidad con personas naturales, y la base de datos del personal que se encuentra vinculado en la entidad, en el cual se evidencia el género, el rango de edad y la modalidad de vinculación con la entidad.
Metodología y procedimientos aplicados:	Revisión y análisis de cada uno de los registros de la entidad modulo SIFI, contratación e Información de empleados para la vigencia 2025.
Resumen ejecutivo:	El presente documento constituye el Informe Definitivo del seguimiento preparatorio interno realizado posterior a la rendición de cuentas ante el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). En el aplicativo https://www.funcionpublica.gov.co/eva/encuestador/encuestafp.php?encuesta=ley-cuotas-2025-r1. En virtud de la naturaleza de rendición de cuentas del ejercicio, no se elabora un informe preliminar. Este informe se basa en la información disponible en la fuente interna de la entidad (SIFI), y la reportada por la profesional de Gestión del Talento Humano y tiene como propósito validar solo el personal vinculado de planta en cargos de nivel directivo, en aras de identificar el porcentaje de participación de la mujer, con especial énfasis en los Niveles Decisorios. El objetivo de "Evaluar el grado de cumplimiento de la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, y su reglamentación..." se da por CUMPLIDO de acuerdo con lo reportado en la encuesta rendida en el aplicativo establecido por el DAFP y como se observa en el correo recibido por la entidad, frente al cumplimiento del diligenciamiento de la encuesta. 26/9/25, 3:13 p.m. Registro encuesta FORMULARIO REPORTE LEY DE CUOTAS - PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN LOS CARGOS DE NIVEL DIRECTIVO EN EL ESTADO COLOMBIANO Outlook Registro encuesta FORMULARIO REPORTE LEY DE CUOTAS - PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN LOS CARGOS DE NIVEL DIRECTIVO EN EL ESTADO COLOMBIANO VIGENCIA 2025 Desde Formularios Función Pública <formulariosfp@funcionpublica.gov.co> Fecha Vie 2025-09-26 15:11 Para Eliana María 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 2025 La información se ha registrado. Por favor, no contestar este correo  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 bórrelo 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 La entidad CUMPLE con el requisito mínimo del 30% de participación de mujeres en ambos niveles decisorios (MND y OND), conforme a la Ley 581 de 2000.



INFORME DE AUDITORÍA JEFATURA DE OFICINA DE CONTROL INTERNO

CÓDIGO: F-GEI-04

VERSIÓN: 12

FECHA: 16/10/2024

PÁGINA: 3 de 6

Nivel Decisorio	Mínimo de Mujeres (30% Requerido)	Mujeres Ocupando Cargo	Cumplimiento
MND	1 (de 1 cargo)	1	CUMPLE (100% vs. 30%)
OND	3 (de 5 cargos)	3	CUMPLE (60% vs. 30%)

Elaborado: Equipo JOCI, Fuente de información TH: reporte rendición de cuentas DAFP 2025

Se constata que la entidad identificó correctamente que el total de cargos que aplican para la categoría del nivel directivo, según la estructura interna y el formulario, es de seis (6).

La evaluación se presenta desagregada por los niveles definidos en la Ley:

A. Máximo Nivel Decisorio (MND)

El Máximo Nivel Decisorio de la entidad está compuesto por *un (1) cargo*. Este cargo es ocupado por una mujer, quien funge como directora. La participación femenina en el MND es del cien por ciento (100%).

Conclusión MND: La entidad **CUMPLE** satisfactoriamente con el requisito del 30% para el Máximo Nivel Decisorio.

B. Otros Niveles Decisorios (OND)

Los Otros Niveles Decisorios están compuestos por cinco (5) cargos. **Mujeres:** Tres (3) de estos cargos (Subdirección de Administrativa y Financiera, Subdirección de Dotación de Vivienda y Hábitat y Subdirección Poblacional) son ocupados por mujeres.

El Mínimo legal requerido: Para 5 cargos, el 30% exige un mínimo de 2 mujeres. Para este caso la entidad cuenta con tres, ósea el 60% es ocupado por participación femenina superando lo exigido por la Ley que es el 30%

Hombres: Los dos (2) cargos restantes (subdirector Planeación y subdirector Jurídico) son ocupados por personal masculino.

La participación masculina para este caso en el OND es del cuarenta por ciento (40%).

Conclusión OND: La entidad CUMPLE con la normatividad vigente aplicable, superando el mínimo legal exigido en el artículo 4 de la Ley 581 de 2000 por un treinta por ciento más (30%).

C. Cargos No Aplicables

Se confirma que la Jefatura Asesora de Comunicaciones (Asesor), que se encuentra ocupada por una mujer, y la Jefatura de Control Interno (Periodo fijo), ocupada por un hombre, no aplican para el cálculo de la Ley de Cuotas según el formulario y la reglamentación.

Detalle de resultados:



Observación No. 1	Tipo:	Conforme (x)	No Conforme ()
	Criterio:	<i>Ley 2424 de 2024 El artículo 1 modificó el artículo 4 de la Ley 581 de 2000 el cual quedó así Artículo 4 Participación efectiva de las mujeres La participación adecuada de las mujeres en los niveles del poder público definidos en los artículos 22° y 33° de la presente ley, se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas</i> a) <u>Mínimo el cincuenta por ciento 50 de los cargos de máximo nivel decisorio</u> de que trata el artículo 2 serán desempeñados por mujeres b) <u>Mínimo el cincuenta por ciento 50 de los cargos de otros niveles decisorios</u> de que trata el artículo 3 serán desempeñados por mujeres <i>Parágrafo 1 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> <i>Parágrafo 2 <u>El Gobierno nacional en el plazo de seis meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, reglamentará los cargos a los cuales les aplicará la presente ley</u> (Subrayado y negrilla fuera de texto)</i>	
	Condición:	Descripción de la situación encontrada es positiva para la entidad toda vez que se a la fecha del corte se dio cumplimiento 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 para la vigencia anterior. 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. 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 se rindió de manera oportuna la cuenta en el aplicativo habilitado por el DAFP dando 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:	El incumplimiento de la Ley de Cuotas se tipifica como causal de mala conducta. La sanción es la suspensión hasta por treinta (30) días en el ejercicio del cargo, con la destitución si la conducta persiste, según el régimen disciplinario vigente. A pesar de la gravedad de la sanción, el equipo auditor evalúa el riesgo en BAJO para la vigencia analizada. Riesgo Controlado: El riesgo no se ha materializado y se tiene por controlado, dado que el cumplimiento con la Ley 581 de 2000 es total para la entidad. Impacto Leve: La probabilidad de que la entidad incurra en sanciones es muy baja. El impacto asociado se califica como leve, ya que no afecta la prestación del servicio público ni la operación de los procesos internos.		
	Medición del riesgo: (Grado de Materialización)	Extremo ()	Alto ()	Moderado ()
	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. 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.		
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:		El Instituto Social de Vivienda de Medellín (ISVIMED) da CUMPLIMIENTO a los mínimos de participación de la mujer establecidos en la Ley 581 de 2000 en los dos niveles decisorios evaluados (MND y OND). La participación agregada de la mujer en los seis cargos directivos aplicables es del 60%. Aunque la entidad cumple con la Ley de Cuotas, se recomienda que para vigencias posteriores se mantenga la tendencia de la participación del 50%		



	de mujeres en los cargos directivos. Esto se alinea con los lineamientos del Plan de Desarrollo del Gobierno Nacional y los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS), particularmente el objetivo de Igualdad de Género, que busca alcanzar la paridad efectiva (50%) en los niveles de toma de decisiones. La entidad cumplió con la obligación administrativa de rendir cuentas sobre la participación de la mujer en los niveles decisorios. Se constata que el reporte de la información, conforme a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y según la verificación interna de la profesional de Gestión Humana, se realizó dentro de los términos establecidos por la Ley.
--	---

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 Profesional Universitario – JOCI	Aprobó	Héctor Preciado Jefe oficina de Control Interno	Revisó	Héctor Preciado Jefe oficina de Control Interno

(*) VoBo digital

