



UNIDAD DE CONTROL INTERNO AUDITORÍA INF-CI-005 2024-V2

INFORME SOBRE LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN LOS CARGOS DE NIVELES DECISORIOS EN EL ESTADO COLOMBIANO – Ley 581 de 2000.

Fecha del Informe: 01 de marzo de 2024

ALCALDÍA DE MANIZALES
UNIDAD DE CONTROL INTERNO

Fecha: 01-03-2024
Hora: 10:29 pm
Firma: Paula Sánchez

D-2

EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO de la Alcaldía **MEJORA** cuando los funcionarios trabajan en equipo con autocontrol, autogestión y autorregulación

Para lograr la **satisfacción de la ciudadanía**



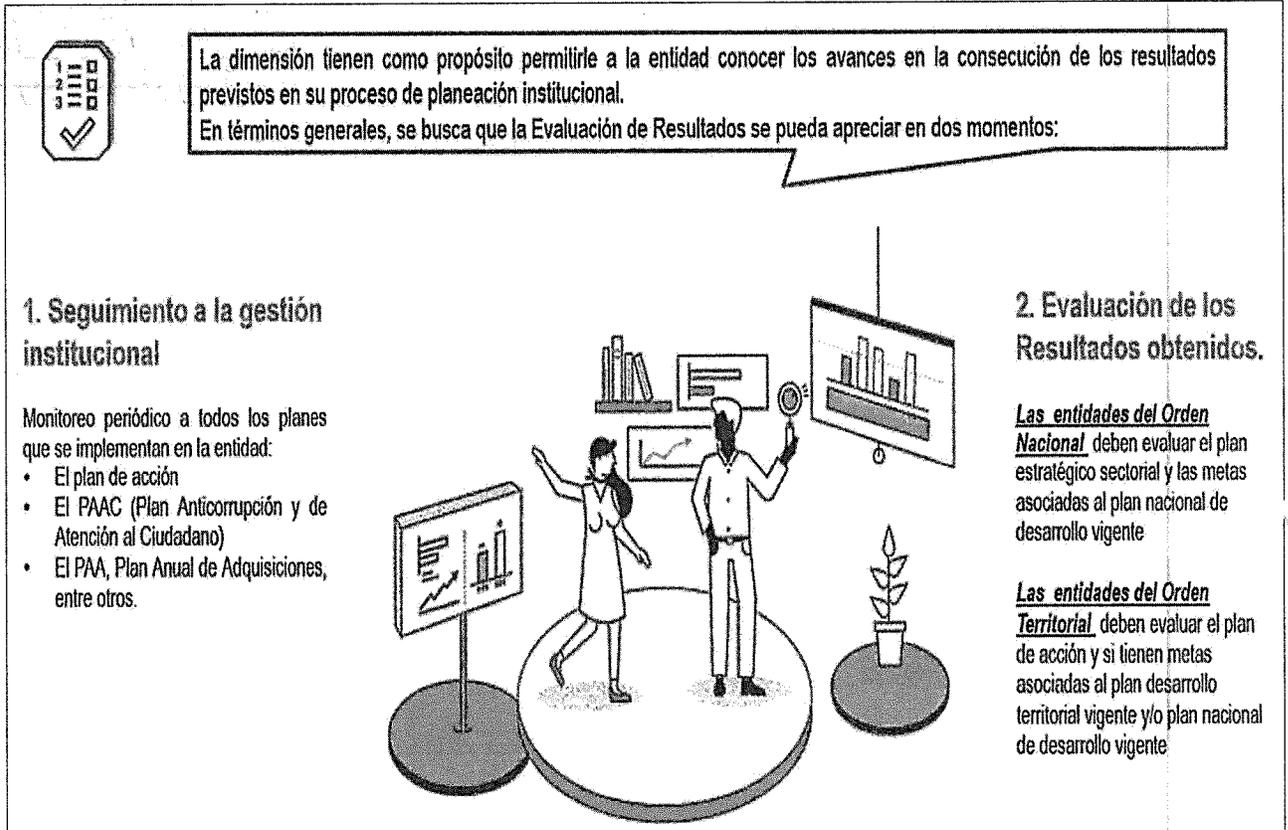
"Control interno eres tú, soy yo, somos la Alcaldía de Manizales"

Autocontrol: Es la capacidad que ostenta cada servidor público para controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos para el adecuado cumplimiento de los resultados que se esperan en el ejercicio de su función, de tal manera que la ejecución de los procesos, actividades y/o tareas bajo su responsabilidad, se desarrollen con fundamento en los principios establecidos en la Constitución Política.

UNIDAD DE CONTROL INTERNO AUDITORÍA INF-CI-005 2024-V2

INFORME SOBRE LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN LOS CARGOS DE NIVELES DECISORIOS EN EL ESTADO COLOMBIANO – Ley 581 de 2000.

Gráfica 1. DIMENSION DE EVALUACION CON RESULTADOS



“CONTROL INTERNO SOMOS TODOS”



UNIDAD DE CONTROL INTERNO AUDITORÍA INF-CI-005 2024-V2

INFORME SOBRE LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN LOS CARGOS DE NIVELES DECISORIOS EN EL ESTADO COLOMBIANO – Ley 581 de 2000.

CONTENIDO	PÁGINA
1. PRESENTACIÓN	4
2. MARCO LEGAL	10
3. DESARROLLO DEL INFORME	13
3.1. INFORME DE AUDITORIA.....	13
3.2. FECHA DEL INFORME.....	13
3.3. TEMA.....	13
3.4. RESPONSABLES.....	13
3.5. AUDITOR.....	13
3.6. ALCANCE.....	13
3.7. METODOLOGIA.....	13
3.8. GENERALIDADES.....	13
3.9 RESULTADOS.....	16
3.9.1. RECOMENDACIONES.....	16
10. GRÁFICA RESUMEN RESULTADOS AUDITORÍA	17
11. DERECHO DE CONTRADICCIÓN.....	18
12. PLAN DE MEJORAMIENTO.....	18

USO OFICIAL - ALCALDÍA DE MANIZALES



UNIDAD DE CONTROL INTERNO AUDITORÍA INF-CI-005 2024-V2

INFORME SOBRE LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN LOS CARGOS DE NIVELES DECISORIOS EN EL ESTADO COLOMBIANO – Ley 581 de 2000.

1. PRESENTACION

El artículo 209 de la constitución Política dice: *"La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley"*.

En el artículo 269 de la CP, se establece que *"las entidades públicas, las autoridades correspondientes están obligadas a diseñar y aplicar, según la naturaleza de sus funciones, métodos y procedimientos de control interno, de conformidad con lo que disponga la ley, la cual podrá establecer excepciones y autorizar la contratación de dichos servicios con empresas privadas colombianas."*

- *La Ley 87 de 1993 Por medio de la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones, establece:*

ARTÍCULO 1º. Definición del control interno. Se entiende por control interno el sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos.

El ejercicio de control interno debe consultar los principios de igualdad, moralidad, eficiencia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad y valoración de costos ambientales. En consecuencia, deberá concebirse y organizarse de tal manera que su ejercicio sea intrínseco al desarrollo de las funciones de todos los cargos existentes en la entidad, y en particular de las asignadas a aquellos que tengan responsabilidad del mando.

PARÁGRAFO. El control interno se expresará a través de las políticas aprobadas por los niveles de dirección y administración de las respectivas entidades y se cumplirá en toda la escala de estructura administrativa, mediante la elaboración y aplicación de técnicas de dirección, verificación y evaluación de regulaciones administrativas, de manuales de funciones y procedimientos, de sistemas de información y de programas de selección, inducción y capacitación de personal.

UNIDAD DE CONTROL INTERNO AUDITORÍA INF-CI-005 2024-V2

INFORME SOBRE LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN LOS CARGOS DE NIVELES DECISORIOS EN EL ESTADO COLOMBIANO – Ley 581 de 2000.

ARTÍCULO 2º. *Objetivos del sistema de Control Interno.* Atendiendo los principios constitucionales que debe caracterizar la administración pública, el diseño y el desarrollo del Sistema de Control Interno se orientarán al logro de los siguientes objetivos fundamentales:

- a. Proteger los recursos de la organización, buscando su adecuada administración ante posibles riesgos que lo afecten;
- b. Garantizar la eficacia, la eficiencia y economía en todas las operaciones promoviendo y facilitando la correcta ejecución de las funciones y actividades definidas para el logro de la misión institucional;
- c. Velar porque todas las actividades y recursos de la organización estén dirigidos al cumplimiento de los objetivos de la entidad;
- d. Garantizar la correcta evaluación y seguimiento de la gestión organizacional;
- e. Asegurar la oportunidad y confiabilidad de la información y de sus registros;
- f. Definir y aplicar medidas para prevenir los riesgos, detectar y corregir las desviaciones que se presenten en la organización y que puedan afectar el logro de sus objetivos;
- g. Garantizar que el Sistema de Control Interno disponga de sus propios mecanismos de verificación y evaluación;
- h. Velar porque la entidad disponga de procesos de planeación y mecanismos adecuados para el diseño y desarrollo organizacional, de acuerdo con su naturaleza y características.

ARTÍCULO 6º. *Responsabilidad del control interno.* El establecimiento y desarrollo del Sistema de Control Interno en los organismos y entidades públicas, ***será responsabilidad del representante legal o máximo directivo correspondiente. No obstante, la aplicación de los métodos y procedimientos al igual que la calidad, eficiencia y eficacia del control interno, también será de responsabilidad de los jefes de cada una de las distintas dependencias de las entidades y organismos.***

ARTÍCULO 9º. *Definición de la unidad u oficina de coordinación del control interno.* Es uno de los componentes del Sistema de Control Interno, de nivel gerencial o directivo, ***encargado de medir y evaluar la eficiencia, eficacia y economía de los demás controles, asesorando a la dirección en la continuidad del proceso administrativo, la reevaluación de los planes establecidos y en la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos.***

PARÁGRAFO. Como mecanismos de verificación y evaluación del control interno ***se utilizarán las normas de auditoría generalmente aceptadas***, la selección de indicadores de desempeño, los informes de gestión y de cualquier otro mecanismo moderno de control que implique el uso de la mayor tecnología, eficiencia y seguridad.

ARTÍCULO 12. *Funciones de los auditores internos.* Serán funciones del asesor, coordinador, auditor interno o similar las siguientes:





UNIDAD DE CONTROL INTERNO AUDITORÍA INF-CI-005 2024-V2

INFORME SOBRE LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN LOS CARGOS DE NIVELES DECISORIOS EN EL ESTADO COLOMBIANO – Ley 581 de 2000.

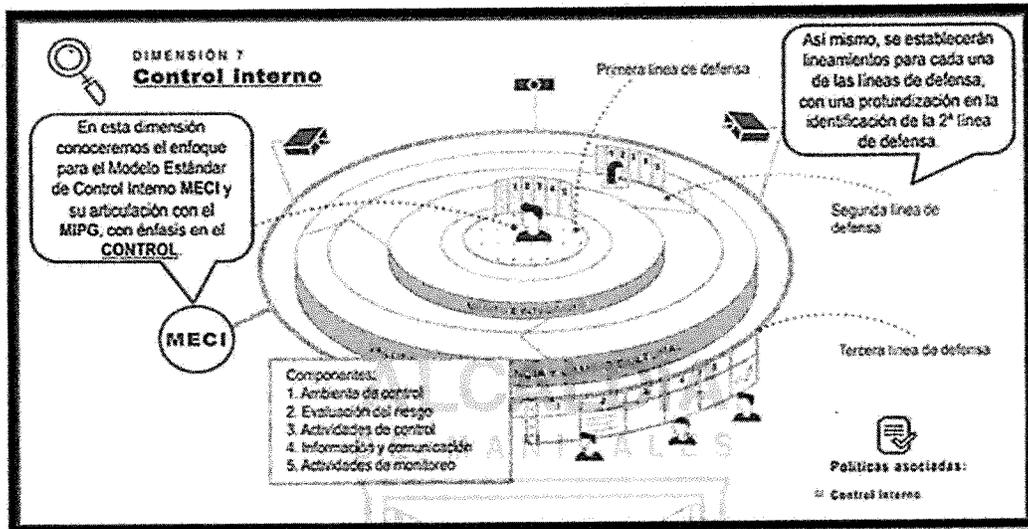
- a. Planear, dirigir y organizar la verificación y evaluación del Sistema de Control Interno;
- b. Verificar que el Sistema de Control Interno esté formalmente establecido dentro de la organización y que su ejercicio sea intrínseco al desarrollo de las funciones de todos los cargos y, en particular, de aquellos que tengan responsabilidad de mando;
- c. Verificar que los controles definidos para los procesos y actividades de la organización se cumplan por los responsables de su ejecución y en especial, que las áreas o empleados encargados de la aplicación del régimen disciplinario ejerzan adecuadamente esta función;
- d. Verificar que los controles asociados con todas y cada una de las actividades de la organización, estén adecuadamente definidos, sean apropiados y se mejoren permanentemente, de acuerdo con la evolución de la entidad;
- e. Velar por el cumplimiento de las leyes, normas, políticas, procedimientos, planes, programas, proyectos y metas de la organización y recomendar los ajustes necesarios;
- f. Servir de apoyo a los directivos en el proceso de toma de decisiones, a fin de que se obtengan los resultados esperados;
- g. Verificar los procesos relacionados con el manejo de los recursos, bienes y los sistemas de información de la entidad y recomendar los correctivos que sean necesarios;
- h. Fomentar en toda la organización la formación de una cultura de control que contribuya al mejoramiento continuo en el cumplimiento de la misión institucional;
- i. Evaluar y verificar la aplicación de los mecanismos de participación ciudadana, que, en desarrollo del mandato constitucional y legal, diseñe la entidad correspondiente;
- j. Mantener permanentemente informados a los directivos acerca del estado del control interno dentro de la entidad, dando cuenta de las debilidades detectadas y de las fallas en su cumplimiento;
- k. Verificar que se implanten las medidas respectivas recomendadas;
- l. Las demás que le asigne el jefe del organismo o entidad, de acuerdo con el carácter de sus funciones.

PARÁGRAFO. En ningún caso, *podrá el asesor, coordinador, auditor interno o quien haga sus veces, participar en los procedimientos administrativos de la entidad a través de autorizaciones y refrendaciones.*

UNIDAD DE CONTROL INTERNO AUDITORÍA INF-CI-005 2024-V2

INFORME SOBRE LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN LOS CARGOS DE NIVELES DECISORIOS EN EL ESTADO COLOMBIANO – Ley 581 de 2000.

Gráfica 2. DIMENSIÓN 7 DE CONTROL INTERNO - MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG).



Esta dimensión agrupa un conjunto de políticas, o prácticas e instrumentos que tienen como propósito permitirle a la organización realizar las actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público. El Control Interno es la clave para asegurar razonablemente que las demás dimensiones de MIPG cumplan su propósito.

Para este efecto las entidades deben establecer acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste, aspectos que se desarrollan a través del Modelo Estándar de Control Interno –MECI. Dicho modelo cuenta con una estructura de cinco componentes y un esquema de responsabilidades que se distribuyen a lo largo de toda la entidad, los cuales se describen a continuación:

AMBIENTE DE CONTROL: La entidad debe asegurar un ambiente de control que le permita disponer de las condiciones mínimas para el ejercicio del control interno. Esto se logra con el compromiso, liderazgo y los lineamientos de la alta dirección y del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno. El Ambiente de Control es el fundamento de todos los demás componentes del control interno, se incluyen la integridad y valores éticos, la competencia (capacidad) de los servidores de la entidad; la manera en que la Alta Dirección asigna autoridad y responsabilidad, así como también el direccionamiento estratégico definido

EVALUACIÓN DE RIESGOS: Este componente hace referencia al ejercicio efectuado bajo el liderazgo del equipo directivo y de todos los servidores de la entidad, y permite





UNIDAD DE CONTROL INTERNO AUDITORÍA INF-CI-005 2024-V2

INFORME SOBRE LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN LOS CARGOS DE NIVELES DECISORIOS EN EL ESTADO COLOMBIANO – Ley 581 de 2000.

identificar, evaluar y gestionar eventos potenciales, tanto internos como externos, que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales. La condición para la evaluación de riesgos es el establecimiento de objetivos, vinculados a varios niveles de la entidad, lo que implica que la Alta Dirección define objetivos y los agrupa en categorías en todos los niveles de la entidad, con el fin de evaluarlos.

ACTIVIDADES DE CONTROL: La entidad define y desarrolla actividades de control que contribuyen a la mitigación de los riesgos hasta niveles aceptables para la consecución de los objetivos estratégicos y de proceso. Implementa políticas de operación mediante procedimientos u otros mecanismos que den cuenta de su aplicación en el día a día de las operaciones.

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN: Este componente verifica que las políticas, directrices y mecanismos de consecución, captura, procesamiento y generación de datos dentro y en el entorno de cada entidad, satisfagan la necesidad de divulgar los resultados, de mostrar mejoras en la gestión administrativa y procurar que la información y la comunicación de la entidad y de cada proceso sea adecuada a las necesidades específicas de los grupos de valor y grupos de interés. Se requiere que todos los servidores de la entidad reciban un claro mensaje de la Alta Dirección sobre las responsabilidades de control. Deben comprender su función frente al Sistema de Control Interno.

ACTIVIDADES DE MONITOREO: Este componente considera actividades en el día a día de la gestión institucional, así como a través de evaluaciones periódicas (autoevaluación, auditorías). Su propósito es valorar: (i) la efectividad del control interno de la entidad pública; (ii) la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos; (iii) el nivel de ejecución de los planes, programas y proyectos; (iv) los resultados de la gestión, con el propósito de detectar desviaciones, establecer tendencias, y generar recomendaciones para orientar las acciones de mejoramiento de la entidad pública.

En materia de control Interno debemos distinguir entre:

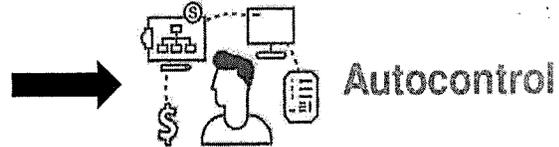
- 1) EL CONTROL INTERNO.
- 2) EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO.
- 3) LA OFICINA DE CONTROL INTERNO.

UNIDAD DE CONTROL INTERNO AUDITORÍA INF-CI-005 2024-V2

INFORME SOBRE LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN LOS CARGOS DE NIVELES DECISORIOS EN EL ESTADO COLOMBIANO – Ley 581 de 2000.

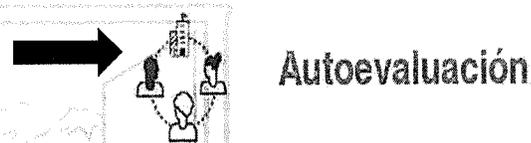
¿QUÉ ES CONTROL INTERNO?

EL CONTROL INTERNO es una actividad inherente y simultánea con el desarrollo de cada función, actividad o tarea de los servidores públicos; es decir, a la par que se realiza la labor de cada empleado o trabajador, él mismo debe aplicar los mecanismos necesarios para que el desarrollo y resultado de la misma sea eficiente y eficaz.



EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO es el conjunto de elementos necesarios para facilitar dicho control, tales como los procedimientos, los planes, las políticas, objetivos, planes Institucionales, sistemas de información, sistemas de organización adecuado, delimitación precisa de autoridad y los niveles de responsabilidad; en sí, todos los elementos que se interrelacionan y conforman el MECI.

¿QUÉ ES SISTEMA DE CONTROL INTERNO?



¿QUÉ ES LA OFICINA DE CONTROL INTERNO?

LA OFICINA DE CONTROL INTERNO es la encargada de evaluar en forma independiente, todos los elementos que componen el Sistema de Control Interno de la entidad y propone al representante legal las respectivas recomendaciones para mejorarlo, lo mismo que acompañar y asesorar a todas las dependencias en la implementación y aplicación de técnicas y estrategias de control. Fomentar la cultura de autocontrol.





UNIDAD DE CONTROL INTERNO AUDITORÍA INF-CI-005 2024-V2

INFORME SOBRE LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN LOS CARGOS DE NIVELES DECISORIOS EN EL ESTADO COLOMBIANO – Ley 581 de 2000.

2. MARCO LEGAL

- **Constitución Política de Colombia de 1991:**

Artículo 13: *Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.*

Artículo 40: (...)

Las autoridades garantizarán la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la Administración Pública. (...)

Artículo 43: *La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.*

- **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.*

ARTÍCULO 2. Concepto de máximo nivel decisorio. *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.*

ARTÍCULO 3. Concepto de otros niveles decisorios. *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, del personal administrativo de la rama legislativa y de los demás órganos del poder público, diferentes a los contemplados en el artículo anterior, y que tengan atribuciones de*

UNIDAD DE CONTROL INTERNO

AUDITORÍA INF-CI-005 2024-V2

INFORME SOBRE LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN LOS CARGOS DE NIVELES DECISORIOS EN EL ESTADO COLOMBIANO – Ley 581 de 2000.

dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Estado, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal, incluidos los cargos de libre nombramiento y remoción de la rama judicial.

"ARTÍCULO 4. Participación efectiva de la mujer. 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: a) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de máximo nivel decisorio, de que trata el artículo 2., serán desempeñados por mujeres; b) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 3., serán desempeñados por mujeres (...)"

"ARTÍCULO 5. Excepción. Lo dispuesto en el artículo anterior no se aplica a los cargos pertenecientes a la carrera administrativa, judicial u otras carreras especiales, en las que el ingreso, permanencia y ascenso se basan exclusivamente en el mérito, sin perjuicio de lo establecido al respecto en el artículo 7o. de esta ley. Tampoco se aplica a la provisión de los cargos de elección y a los que se proveen por el sistema de ternas o listas, los cuales se gobiernan por el artículo 6o. de esta ley"

- **Se debe tener en cuenta lo expuesto por la Corte Constitucional en la Sentencia C-371 de 2000, numeral 32, que expresa lo siguiente:**

"(...) A pesar de que en las normas que se revisan, no se hace una enumeración taxativa de los cargos que conforman el "máximo nivel decisorio" y los "otros niveles decisorios", y de que no corresponde hacerla a la Corte, es claro que tales empleos se deberán determinar de acuerdo con los estatutos en los que se establece la nomenclatura de los empleos, los manuales de funciones y requisitos, y las plantas de personal (...)"

"(...) que la regla de selección que en él se consagra, se deberá aplicar en forma paulatina, es decir, en la medida en que los cargos del "máximo nivel decisorio" y de los "otros niveles decisorios" vayan quedando vacantes"

Por lo tanto, solo en el momento que se genere la vacancia de un cargo, el nominador de la entidad, o quien haga sus veces, podrá nombrar a una mujer para cumplir la cuota. También señala la mencionada sentencia que:

"(...) debe tenerse presente que, si bajo determinadas circunstancias se hace imposible satisfacer la cuota, por no existir una persona del sexo femenino que llene las condiciones 10 necesarias para desempeñar el cargo, no habrá lugar a la sanción; pero claro está, el funcionario nominador debe acreditar esa circunstancia (...)"





UNIDAD DE CONTROL INTERNO AUDITORÍA INF-CI-005 2024-V2

INFORME SOBRE LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN LOS CARGOS DE NIVELES DECISORIOS EN EL ESTADO COLOMBIANO – Ley 581 de 2000.

- ***Circular Externa No. 100-005-2023 del 5 de septiembre de 2023, del Director del Departamento Administrativo de la Función Pública***

PARA: Representantes Legales De Los Organismos Y Entidades De La Rama Ejecutiva Del Orden Nacional Y Territorial, Rama Legislativa, Rama Judicial, Organización Electoral, Órganos Autónomos Y De Control.

ASUNTO: Representantes Legales De Los Organismos Y Entidades De La Rama Ejecutiva Del Orden Nacional Y Territorial, Rama Legislativa, Rama Judicial, Organización Electoral, Órganos Autónomos Y De Control

"2. Mujeres en el centro de la política de la vida y la paz.

La representación política será más diversa y paritaria, y tendrá un enfoque interseccional y territorial, en los diferentes cargos públicos y niveles del Estado, incluyendo la rama legislativa y judicial y promoviendo la paridad como piso y no como techo. (...)"

Igualmente, en el marco de este capítulo, se definieron indicadores de primer nivel, dentro de los cuales se encuentra el siguiente: "Participación de las mujeres en los cargos del nivel directivo en las entidades públicas de la rama ejecutiva del nacional, Alcaldías y Gobernaciones". Con este indicador se busca promover la participación de las mujeres en los cargos de nivel directivo y lograr alcanzar el 50% al finalizar el cuatrienio.

En consecuencia, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 12 de la Ley 581 de 2000, se solicita a los destinatarios de esta circular reportar la información relacionada con la provisión de cargos y el porcentaje de participación de las mujeres en el máximo nivel decisorio y en otros niveles decisorios, a través del formulario dispuesto por este Departamento Administrativo "Reporte Ley de Cuotas - participación efectiva de la mujer en los cargos de nivel directivo en el Estado Colombiano vigencia 2023", el cual contiene preguntas para recopilar la información y con ello poder elaborar el informe anual señalado en el mencionado artículo.



UNIDAD DE CONTROL INTERNO

AUDITORÍA INF-CI-005 2024-V2

INFORME SOBRE LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN LOS CARGOS DE NIVELES DECISORIOS EN EL ESTADO COLOMBIANO – Ley 581 de 2000.

3. DESARROLLO DEL INFORME

El presente informe se desarrolla en cumplimiento de lo establecido en la Ley 87 de 1993 "Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones", ARTÍCULO 12. FUNCIONES DE LOS AUDITORES INTERNOS, **literal e**. Velar por el cumplimiento de las leyes, normas, políticas, procedimientos, planes, programas, proyectos, metas de la organización y recomendar los ajustes necesarios.

- 3.1. INFORME DE AUDITORÍA:** INF-CI-05-2024
3.2. FECHA DEL INFORME : 21 de febrero 2024
3.3. TEMA : Ley de cuotas.
3.4 RESPONSABLES:

TABLA # 1

ITEM	SECRETARIA	ITEM	SECRETARIA
1	Despacho del Alcalde	10	Secretaría de Gobierno
2	Secretaría General	11	Secretaría de Hacienda
3	Secretaría de Agricultura	12	Secretaria Jurídica
4	Secretaría de Deporte	13	Secretaría de Medio Ambiente
5	Secretaria de Desarrollo Social	14	Secretaría de las Mujeres y Equidad de Género
6	Secretaría de Educación	15	Secretaría de Movilidad
7	Secretaría de Servicios Administrativos	16	Secretaria de Tic y Competitividad
8	Secretaría de Planeación	17	Unidad de Divulgación y Prensa
9	Secretaria de Salud	18	Unidad de Gestión del Riesgo
10	Control Interno Disciplinario	11	Unida de Control Interno

- 3.5 AUDITOR:** Marcela López López, Líder de Auditoría.
3.6 ALCANCE: Aplicación de la Ley 581 de 2000 en la Alcaldía de Manizales trimestre octubre-diciembre 2023.
3.7 METODOLOGÍA: Recolección de Datos, Análisis de diferentes fuentes de información, información del Drive.

3.8 GENERALIDADES

Es importante señalar que el liderazgo femenino va más allá de una consideración ética de equidad, ya que se ha convertido en una herramienta para promover el crecimiento de las entidades tanto públicas y privadas y el desarrollo económico de los países. Por otra parte, las cuotas son un instrumento ampliamente utilizado por muchos países del mundo, con el fin de enfrentar y superar la exclusión de ciertos grupos sociales tradicionalmente discriminados; por ello, se fundamentan tanto en el principio de la igualdad como en el reconocimiento de los derechos políticos y en particular, en el derecho de las mujeres a



**UNIDAD DE CONTROL INTERNO
AUDITORÍA INF-CI-005 2024-V2**

INFORME SOBRE LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN LOS CARGOS DE NIVELES DECISORIOS EN EL ESTADO COLOMBIANO – Ley 581 de 2000.

participar en los asuntos públicos y en la toma de decisiones como líderes activas de la sociedad.

En este sentido, se expidió la Ley 581 de 2001 a través de la cual se crean mecanismos para garantizar la participación efectiva de las mujeres en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios en todas las ramas y órganos del poder público del Estado colombiano.

En este punto, es importante precisar que de acuerdo a fuente de información consultada en el Departamento Administrativo de la Función Pública, la última medición (diciembre de 2023) refleja que el porcentaje de participación de las mujeres es el más alto (48,61%), comparado con los años recientes, ubicándose por encima de lo señalado en la Ley 581 de 2000 (30%).

Así mismo, de acuerdo con la caracterización de las servidoras y los servidores públicos en el Estado colombiano, **las mujeres representan el 52% de la fuerza laboral**, con base en los datos reportados por las entidades en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, lo cual evidencia que la mujer ocupa un lugar preponderante en la agenda del Gobierno nacional y que consecuentemente con lo planteado, se han logrado avances significativos en la promoción de espacios de participación efectiva de la mujer, tanto en los cargos de nivel directivo como en los demás niveles jerárquicos que conforman la administración pública, contribuyendo a la equidad de género y a la diversidad e inclusión en el empleo público; tal y como se estableció en la Ley 2294 de 2023.

En concordancia, el cumplimiento de la Ley 581 de 2000, contribuye a la generación de acciones concretas y sostenibles para la superación de brechas y la transformación cultural, con el fin de seguir promoviendo la participación de las mujeres en cargos de nivel directivo, así como, en las diferentes instancias de la administración pública, en aras de consolidar en el país un empleo público paritario en lo que a género corresponde.

En el caso particular de la Alcaldía de Manizales, y con corte a 31 de diciembre de 2023 se dio cumplimiento a la Ley 581 de 2000 y/ o Ley de Cuotas de la siguiente manera:

Respecto al máximo nivel decisorio:

LEY DE CUOTAS DICIEMBRE 2023						
MAXIMO NIVEL DECISORIO						
# MUJERES	%	# HOMBRES	%	TOTAL	# VACANTES	TOTAL
7	43,8	9	56,3	16	1	17

Fuente: Secretaria de Servicios Administrativos.

Como se observa, del total de dieciséis (16) cargos, siete (7) son ocupados por mujeres, cifra que equivale al 43,8% respecto a los 9 cargos que son ocupados por hombres.

UNIDAD DE CONTROL INTERNO

AUDITORÍA INF-CI-005 2024-V2

INFORME SOBRE LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN LOS CARGOS DE NIVELES DECISORIOS EN EL ESTADO COLOMBIANO – Ley 581 de 2000.

En el máximo nivel decisorio las mujeres ocupan cargos como Secretarías de Despacho y de Director Técnico, en las Dependencias de la Mujer y Equidad de Género, Secretaría General, Gobierno, Agricultura, Educación, Servicios Administrativos y la Unidad de Gestión del Riesgo, así:

MAXIMO NIVEL DECISORIO				
DEPENDENCIA	NOMBRE	SEXO	CODIGO	CARGO
MUJER Y EQUIDAD DE GENERO	CONTENTO CASTANO NORA MILENA	F	020	SECRETARIO DE DESPACHO
ALCALDIA	LOTERO ZULUAGA AMPARO	F	020	SECRETARIO DE DESPACHO
GOBIERNO	MEJIA GRAND DIANA CONSTANZA	F	020	SECRETARIO DE DESPACHO
AGRICULTURA	OTALVARO IDARRAGA CRISTINA	F	020	SECRETARIO DE DESPACHO
EDUCACION	PACHECO ALZATE ELIZABETH	F	020	SECRETARIO DE DESPACHO
SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	PINILLA AVILA LUZ MERY	F	020	SECRETARIO DE DESPACHO
ALCALDIA	MORALES CORREA ALEXA YADIRA	F	009	DIRECTOR TECNICO
HACIENDA	ALZATE QUICENO JOHN ALEXANDER	M	020	SECRETARIO DE DESPACHO
DEPORTE	CARDENAS RAMIREZ MAURICIO	M	020	SECRETARIO DE DESPACHO
DESARROLLO SOCIAL	CHAVARRIAGA MONTOYA LINDON A.	M	020	SECRETARIO DE DESPACHO
ALCALDIA	DUQUE RENDON JUAN DAVID	M	020	SECRETARIO DE DESPACHO
MOVILIDAD	LOAIZA ALFONSO CRISTIAN MATEO	M	020	SECRETARIO DE DESPACHO
TIC Y COMPETITIVIDAD	LONDOÑO BÉDOYA JESUS DAVID	M	020	SECRETARIO DE DESPACHO
PLANEACION	QUICENO ARCILA DANIEL MAURICIO	M	020	SECRETARIO DE DESPACHO
MEDIO AMBIENTE	ROJAS LONDOÑO CARLOS ARTURO	M	020	SECRETARIO DE DESPACHO
SALUD PUBLICA	OROZCO TELLEZ CARLOS HUMBERTO	M	097	SECRETARIO LOCAL DE SALUD

Fuente: Secretaria de Servicios Administrativos.

Respecto a otros niveles decisorios, diez (10) cargos son ocupados por Mujeres, esta cifra equivale al 50% del total de cargos que son veinte (20), es decir el otro 50% está representado en los hombres:

LEY DE CUOTAS DICIEMBRE 2023						
OTROS NIVELES DECISORIOS						
# MUJERES	%	# HOMBRES	%	TOTAL	# VACANTES	TOTAL
10	50,0	10	50,0	20	2	22

Fuente: Secretaria de Servicios Administrativos.





UNIDAD DE CONTROL INTERNO AUDITORÍA INF-CI-005 2024-V2

INFORME SOBRE LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN LOS CARGOS DE NIVELES DECISORIOS EN EL ESTADO COLOMBIANO – Ley 581 de 2000.

Entre los otros niveles decisorios, evidenciamos a 31 de diciembre de 2023, tenemos mujeres jefes de oficina en la Secretaria de Medio Ambiente, Desarrollo Social, Mujer y Equidad de Género, Servicios Administrativos, Educación, Planeación, Hacienda, Salud Pública, Así:

OTROS NIVELES DECISORIOS				
DEPENDENCIA	NOMBRE	SEXO	CODIGO	CARGO
MEDIO AMBIENTE	ALVAREZ GOMEZ DIANA MARCELA	F	006	JEFE DE OFICINA
DESARROLLO SOCIAL	ALZATE MORENO DAISSY LORENA	F	006	JEFE DE OFICINA
MUJER Y EQUIDAD DE GENERO	ARENAS GOMEZ VALENTINA	F	006	JEFE DE OFICINA
SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	CALVO MEJIA LUZ DARY	F	006	JEFE DE OFICINA
EDUCACION	MOLINA FLOREZ ALEJANDRA	F	006	JEFE DE OFICINA
PLANEACION	MATEUS GIRALDO DIANA MARCELA	F	006	JEFE DE OFICINA
HAZIENDA	MEZA URIBE LEANDRA	F	006	JEFE DE OFICINA
SALUD PUBLICA	RENDON PALACIO CAROLINA	F	006	JEFE DE OFICINA
DESARROLLO SOCIAL	SALAZAR SILVA ANGELA MARIA	F	006	JEFE DE OFICINA
MUJER Y EQUIDAD DE GENERO	ZAPATA CARVAJAL TATIANA	F	006	JEFE DE OFICINA
MOVILIDAD	AGUILERA YEPES JUAN CAMILO	M	006	JEFE DE OFICINA
EDUCACION	ALARCON MONTES JUAN ALBERTO	M	006	JEFE DE OFICINA
EDUCACION	COTACIO ARANGO CHRISTIAN	M	006	JEFE DE OFICINA
MUJER Y EQUIDAD DE GENERO	DIAZ GONZALEZ JAIME ALBERTO	M	006	JEFE DE OFICINA
GOBIERNO	MEJIA GIRALDO CARLOS EDUARDO	M	006	JEFE DE OFICINA
DEPORTE	MUÑOZ MARIN JHON JAIME	M	006	JEFE DE OFICINA
OBRAS PUBLICAS	QUINTERO SANTAMARIA MANUEL F.	M	006	JEFE DE OFICINA
AGRICULTURA	SOTO GALLEGU GUILLERMO ANDRES	M	006	JEFE DE OFICINA
ALCALDIA	SALAZAR CHAVARRO CRISTIAN D	M	009	DIRECTOR ADMINISTRATIVO
OBRAS PUBLICAS	RINCON MUÑOZ LUCAS	M	009	DIRECTOR TECNICO

Fuente: Secretaria de Servicios Administrativos.

3.10 RESULTADOS DE LA AUDITORIA

3.10.1 RECOMENDACIONES

Como bien se observa, el comportamiento de la participación efectiva de las mujeres en los niveles decisorios en las el Alcaldía de Manizales ha venido superando el porcentaje señalado en la Ley 581 de 2000 y se avanza hacia la paridad de género en los cargos de toma de decisiones, evidenciándose que la entidad supera la cuota mínima del 30% hacia tendencia progresiva de equidad en los cargos del nivel directivos.



UNIDAD DE CONTROL INTERNO
AUDITORÍA INF-CI-005 2024-V2

INFORME SOBRE LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN LOS CARGOS DE NIVELES DECISORIOS EN EL ESTADO COLOMBIANO – Ley 581 de 2000.

11. DERECHO DE CONTRADICCIÓN

El derecho de contradicción se ejerce siempre y cuando se hayan identificado debilidades, si pasados tres días siguientes al recibo del informe preliminar, la secretaria no hace uso del derecho de contradicción, el informe quedará en firme, por tanto, no habrá lugar a una nueva remisión por parte de esta unidad. Por otra parte, de hacer uso del derecho de contradicción, la Unidad de Control Interno analizará la información y remitirá el informe definitivo.

12. PLAN DE MEJORAMIENTO

Se debe suscribir el Plan de Mejoramiento y enviarlo a la Unidad de Control Interno para su respectivo seguimiento, documento que debe contener las correcciones si hay lugar a ello y las acciones correctivas que apunten a la eliminación de raíz de las causas que dieron origen a las debilidades encontradas.

Se tiene diez (10) días hábiles para suscribir el Plan de Mejoramiento, una vez recibido el Informe Definitivo. Para la suscripción del Plan de Mejoramiento, se debe tener en cuenta las siguientes definiciones:

Tabla No. 28

Causas: Análisis de las posibles causas que han provocado la debilidad encontrada.	Corrección: Acción tomada para corregir la situación presentada.
Acción Correctiva: acción tomada para eliminar de raíz las causas que generaron la debilidad o situación indeseable DETECTADA, con el objetivo que no vuelva a ocurrir.	Acción Preventiva: acción tomada para eliminar las posibles causas de una posible situación indeseable POTENCIAL, con el objetivo que no ocurra.
Área responsable / Proceso: Área o procesos responsables de liderar el cumplimiento de la acción.	Responsables: Cargos responsables de llevar a cabo las acciones

Si se generan **Oportunidades de Mejora**, la Unidad de Control Interno recomienda elaborar el Plan de Mejoramiento; documento que debe contener las acciones preventivas que mitiguen las posibles causas que pueden generar el Riesgo.

La Secretaría o Unidad según corresponda, debe enviar informe del seguimiento trimestral a la Unidad de Control Interno, indicando el avance del cumplimiento de las acciones proyectadas en los planes de mejoramiento, acompañado con las evidencias respectivas.

Nota: Los soportes y papeles de trabajo, son las evidencias que se obtienen del proceso auditor, con el de fundamentar razonablemente lo encontrado; éstos reposarán en la Unidad de Control Interno.

Atentamente,


GLORIA MARLENY ALVAREZ VASCO
Directora Administrativa
Unidad de Control Interno

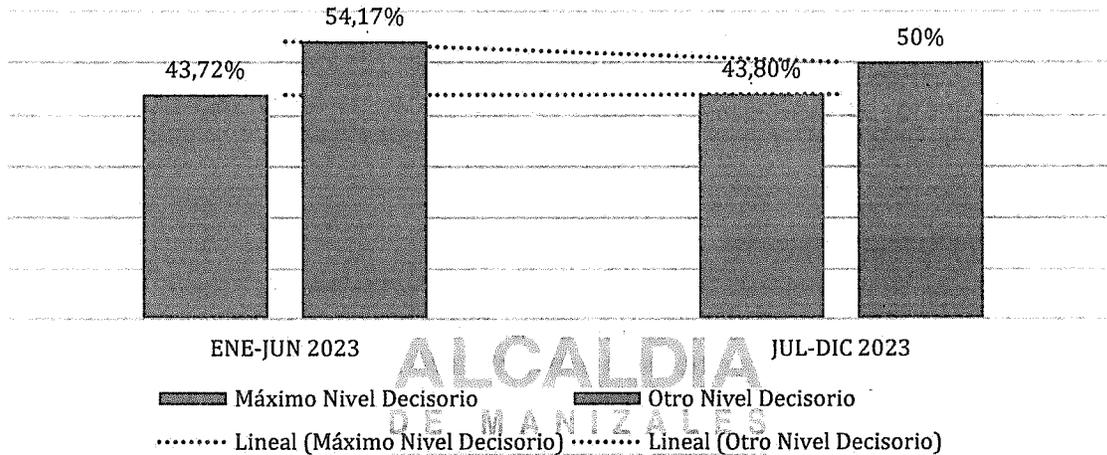

MARCELA LOPEZ LOPEZ
Líder de Auditora



UNIDAD DE CONTROL INTERNO AUDITORÍA INF-CI-005 2024-V2

INFORME SOBRE LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN LOS CARGOS DE NIVELES DECISORIOS EN EL ESTADO COLOMBIANO – Ley 581 de 2000.

% PARTICIPACION DE LA MUJER EN EL MUNICIPIO DE MANIZALES



En concordancia, invitamos respetuosamente al Municipio de Manizales, a mantener el esfuerzo de multiplicar y lograr sostener en la vigencia 2024 y las demás vigencias del periodo de gobierno la participación de la mujer en los cargos del **máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios de la entidad.**

Se evidencia un crecimiento continuo de la participación de la mujer, que supera la cuota mínima del 30% hacia una tendencia progresiva de paridad en los cargos de nivel directivo de las entidades públicas.

10. Grafica Resumen Resultados de Auditoria

