

MEMORANDO

(150)

Bogotá, septiembre 28 de 2026

PARA: **Dr. GUSTAVO QUINTERO ARDILA**
Secretario Distrital de Gobierno**DE:** **JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO****ASUNTO:** Socialización de resultados del seguimiento al cumplimiento de la Ley de Cuotas – Vigencia 2026

Respetado Secretario.

En cumplimiento de las funciones establecidas en la Ley 87 de 1993, el Decreto 648 de 2017 y el Plan Anual de Auditoría de la Vigencia 2026, particularmente en lo relacionado con el rol de evaluación y seguimiento de la Oficina de Control Interno, me permito remitir el informe de “Seguimiento al cumplimiento de la Ley de Cuotas – Vigencia 2026”

Lo anterior, con el propósito de que los resultados sean conocidos y socializados con las dependencias responsables, se analice su contenido y se adelanten las acciones que resulten pertinentes frente a las situaciones identificadas, orientadas al fortalecimiento del cumplimiento normativo y de los mecanismos institucionales de transparencia e integridad.

Esta evaluación se da a conocer al señor Secretario en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 338 de 2019 *“Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Control Interno y se crea la Red Anticorrupción ARTÍCULO 1 PARÁGRAFO 1. Los informes de auditoría, seguimientos y evaluaciones tendrán como destinatario principal el representante legal de la entidad y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y/o Comité de Auditoría y/o Junta Directiva, y deberán ser remitidos al nominador cuando éste lo requiera”*.

De otra parte, me permito informar que el informe en mención fue comunicado a la Dirección de Gestión del Talento Humano, mediante memorando No. 20260033859803 del 28 de septiembre de 2026.

El informe en mención se encuentra publicado en el siguiente enlace:
<https://www.gobiernobogota.gov.co/transparencia/planeacion-presupuesto-informes/informes-oficina-control-interno/otros-informes-consultas-a-bases-de-datos-o-sistemas-de-informacion/informes-de-ley-o-seguimiento>

Finalmente, se recomienda adelantar las acciones y gestiones pertinentes frente a los resultados del informe, en el marco de sus competencias.

Cordialmente,

(ORIGINAL FIRMADO)

LADY JOHANNA MEDINA MURILLO

Anexo: Informe de Seguimiento al cumplimiento de la Ley de Cuotas – Vigencia 2026

Elaboró: Oscar Javier Monroy Díaz — Contradsta OCI

Aprobó/Revisó: Lady Johanna Medina Murillo —Jcfc OCI

MEMORANDO

(150)

Bogotá, septiembre 28 de 2026

PARA: Dra. NATALIA MARIA CHAVEZ NAVARRETE
Directora de Gestión del Talento Humano

DE: JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO

ASUNTO: Socialización de resultados del seguimiento al cumplimiento de la Ley de Cuotas – Vigencia 2026

Respetada Dra:

En cumplimiento de las funciones establecidas en la Ley 87 de 1993, el Decreto 648 de 2017 y el Plan Anual de Auditoría Interna de la vigencia 2026, particularmente en lo relacionado con el rol de evaluación y seguimiento de la Oficina de Control Interno, me permito remitir el Informe de Seguimiento al cumplimiento de la Ley de Cuotas – Vigencia 2026.

El seguimiento tuvo como propósito verificar el cumplimiento de las disposiciones aplicables en materia de participación efectiva de las mujeres en los cargos del Máximo Nivel Decisorio – MND y Otros Niveles Decisorios – OND de la Secretaría Distrital de Gobierno, a partir de la información suministrada por esa Dirección y su contraste con la información disponible en SIDEAP 2.0, conforme con el alcance y los criterios definidos para la evaluación.

Como resultado del ejercicio se verificó la participación de las mujeres en los empleos clasificados como MND y OND y se identificaron aspectos susceptibles de fortalecimiento relacionados con la identificación y trazabilidad de estos empleos, la conciliación entre las fuentes de información y la documentación de los criterios utilizados para su clasificación y reporte.

En este sentido, se remiten los resultados para su conocimiento y socialización con el equipo de trabajo de la Dirección de Gestión del Talento Humano, así como para que, en el marco de sus competencias, se analicen las recomendaciones formuladas y se adelanten las acciones que resulten pertinentes para fortalecer la trazabilidad, consistencia y oportunidad de la información asociada al cumplimiento y reporte de la Ley de Cuotas.

Cordialmente,

(ORIGINAL FIRMADO)

LADY JOHANNA MEDINA MURILLO

Anexo: Informe de Seguimiento al cumplimiento de la Ley de Cuotas – Vigencia 2026

Elaboró: Oscar Javier Monroy Díaz — Contradsta OCI

Aprobó/Revisó: Lady Johanna Medina Murillo —Jefe OCI

**Informe Final de Seguimiento Ley de Cuotas – Participación efectiva de la mujer en los cargos de
Máximo Nivel Decisorio (MND) y Otros Niveles Decisorios (OND) – Vigencia 2026****Destinatarios**

- Gustavo Alberto Quintero Ardila – Secretario de Despacho, Secretaría Distrital de Gobierno.
Natalia María Chávez Navarrete – Directora de Gestión del Talento Humano

1. Objetivos**1.1 Objetivo general**

Efectuar seguimiento al cumplimiento de las disposiciones normativas vigentes en materia de participación efectiva de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios (Ley de Cuotas) en la Secretaría Distrital de Gobierno, durante la vigencia 2026, verificando la consistencia de la información reportada frente a las fuentes oficiales (SIDEAP y demás aplicativos del orden nacional y distrital).

1.2 Objetivos específicos

1. Verificar el porcentaje de participación efectiva de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio (MND) y otros niveles decisorios (OND) de la Secretaría Distrital de Gobierno.
2. Verificar la correcta clasificación de los empleos entre máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios, conforme al Decreto 0859 de 2025 y a la Circular Externa N° 021 de 2025 del DASC.
3. Contrastar la información suministrada por la Dirección de Gestión del Talento Humano con los registros disponibles en SIDEAP y verificar los soportes y obligaciones de reporte ante el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP aplicables al período evaluado.

1.3 Alcance

El ejercicio comprende exclusivamente el componente de Ley de Cuotas, es decir, la verificación de la participación efectiva de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios de la Secretaría Distrital de Gobierno (nivel central y dependencias/Alcaldías Locales adscritas cuya planta reporte la Secretaría), para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2026 y el 31 de agosto de 2026. La información fue recibida y consultada con cortes del 11 y 17 de septiembre de 2026, según se detalla en el numeral 5 (Metodología).

No hicieron parte del alcance los cargos de Alcalde Local (código 030, grado 05) ni el cargo de Jefe de la Oficina de Control Interno (código 006, grado 07), excluidos de la base de cálculo de MND/OND por la Dirección de Gestión del Talento Humano

Sin perjuicio del período evaluado, para efectos de contextualizar las obligaciones de reporte vigentes a la fecha de emisión del informe se consideraron disposiciones y hechos posteriores al 31 de agosto de 2026 que resultaban relevantes para el ejercicio

2. Marco normativo o criterios del informe

- Constitución Política de Colombia de 1991, artículos 13, 40 y 43.
- Ley 87 de 1993, por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno.
- Ley 581 de 2000, artículos 2, 3, 4 y 13, modificada por la Ley 2424 de 2024.
- Ley 2294 de 2023, Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026, en lo relacionado con la meta de participación de la mujer.
- Ley 2424 de 2024, por medio de la cual se modifica la Ley 581 de 2000.
- Decreto 0859 de 2025, reglamentario de la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024.
- Circular Externa N° 021 de 2025 del DASCD, relacionada con la clasificación de Máximo Nivel Decisorio – MND y Otros Niveles Decisorios – OND.
- Circular N° 012 de 2026 del DASCD, numeral 2, relacionada con la Ley de Cuotas – Participación de la Mujer.
- Convenio de Delegación N° 096 de 2015 – DASCD–DAFP, relacionado con la administración del SIDEAP.

3. Equipo auditor:

Oscar Javier Monroy Díaz – Contratista, Oficina de Control Interno.

4. Metodología

El ejercicio se desarrolló mediante revisión documental del marco normativo vigente, solicitud formal de información a la Dirección de Gestión del Talento Humano, consulta directa en el aplicativo SIDEAP 2.0 y cruce y análisis comparativo de las fuentes obtenidas.

La Oficina de Control Interno solicitó la información mediante memorando radicado No. 20261500332743. La Dirección de Gestión del Talento Humano dio respuesta mediante memorando radicado No. 20264100346673 del 17 de septiembre de 2026, suscrito por la doctora Natalia María Chávez Navarrete, Directora de Gestión de Talento Humano, con los anexos: listado de cargos MND y OND (archivo "DIRECTIVOS"), soporte de consulta en SIDEAP 2.0 (consulta del 11 de septiembre de 2026, realizada por la funcionaria Ibeth Arias) y soporte de diligenciamiento de la encuesta del DAFP para la vigencia 2025 (registrada el 10 de octubre de 2025).

Sobre dicha información se aplicaron pruebas analíticas y sustantivas: verificación aritmética de los totales y porcentajes reportados, cruce entre la información remitida por la DTH y la consultada en SIDEAP, y verificación documental de los soportes de reporte ante el DAFP.

5. Periodo de ejecución

Septiembre 2026

6. Desarrollo

6.1. Contextualización Ley de Cuotas

La Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024 y reglamentada mediante el Decreto 0859 de 2025, establece mecanismos orientados a garantizar la adecuada y efectiva participación de las mujeres en los niveles decisorios de las entidades públicas.

En particular, el artículo 4 de la Ley 581 de 2000, modificado por el artículo 1 de la Ley 2424 de 2024, establece que mínimo el cincuenta por ciento (50 %) de los cargos de máximo nivel decisorio – MND y mínimo el cincuenta por ciento (50 %) de los cargos de otros niveles decisorios – OND deberán ser desempeñados por mujeres.

El Decreto 0859 de 2025 reglamentó la determinación de los empleos sujetos a dicha disposición para las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial. Para el orden territorial, contempla dentro del máximo nivel decisorio, entre otros, los empleos de Secretario(a) de Despacho y, dentro de otros niveles decisorios, los empleos de Subsecretario(a), Subgerente, Subdirector(a) y Vicepresidente(a) de establecimiento público. Asimismo, dispone que los empleos no expresamente señalados deberán evaluarse atendiendo a su naturaleza de libre nombramiento y remoción, su pertenencia al nivel directivo y las atribuciones de dirección y mando asociadas al empleo.

De igual manera, el artículo 2.2.12.3.7 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el Decreto 0859 de 2025, establece que corresponde a cada entidad determinar los empleos de naturaleza de libre nombramiento y remoción pertenecientes al nivel directivo que se encuentran sujetos a la Ley de Cuotas, teniendo en consideración la nomenclatura de los empleos, los manuales de funciones y requisitos y la planta de personal. La misma disposición establece que, cuando exista un solo cargo en el máximo nivel decisorio o en otros niveles decisorios, no procede la aplicación del porcentaje establecido en el artículo 4 de la Ley 581 de 2000. Adicionalmente, cuando el cálculo del cincuenta por ciento (50 %) genere un número entero acompañado de un decimal, el resultado deberá aproximarse al número entero inmediatamente superior.

Por su parte, el artículo 2.2.12.3.8 establece una implementación paulatina de la cuota de género, de manera que, a medida que los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios queden vacantes, deberán ser provistos por mujeres hasta alcanzar los porcentajes previstos legalmente.

En el ámbito distrital, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD impartió lineamientos para el reporte y clasificación de los empleos sujetos a la Ley de Cuotas a través del SIDEAP, los cuales fueron considerados como criterio para el presente seguimiento.

6.2. Verificación del cumplimiento en el Máximo Nivel Decisorio (MND)

De acuerdo con la información suministrada por la Dirección de Gestión del Talento Humano y el contraste efectuado con las fuentes consultadas, se identificó como empleo de máximo nivel decisorio de la Secretaría Distrital de Gobierno el siguiente:

Cargo	Ubicación	Nombre	Género	Tipo de provisión	Estado
Secretario de Despacho	Despacho del Secretario de	Quintero Ardila Gustavo Alberto	Masculino	Libre Nombramiento y	Provisto

Cargo	Ubicación	Nombre	Género	Tipo de provisión	Estado
	Gobierno			Remoción	

La información analizada evidencia un (1) empleo clasificado como Máximo Nivel Decisorio – MND, actualmente provisto por un hombre. En términos exclusivamente aritméticos, la participación de mujeres en este nivel corresponde al 0 %.

No obstante, para efectos de determinar el cumplimiento de la Ley de Cuotas debe considerarse lo dispuesto en el parágrafo 3 del artículo 2.2.12.3.7 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el Decreto 0859 de 2025, según el cual, cuando exista un solo cargo en el máximo nivel decisorio, no procede la aplicación del porcentaje previsto en el artículo 4 de la Ley 581 de 2000.

En consecuencia, al estar conformado el Máximo Nivel Decisorio de la Secretaría Distrital de Gobierno por un único empleo, no resulta procedente exigir para este nivel el cumplimiento del porcentaje mínimo del cincuenta por ciento (50 %). Por tanto, la participación observada del 0 % constituye un dato descriptivo de la composición actual del MND, pero no configura, por sí misma, incumplimiento de la Ley de Cuotas.

Sin perjuicio de lo anterior, ante una eventual vacancia o modificación de la composición de los empleos clasificados como MND, la entidad deberá observar las disposiciones relativas a la implementación paulatina de la cuota de género previstas en la normativa vigente.

6.3. Verificación del cumplimiento en Otros Niveles Decisorios (OND)

De acuerdo con la información suministrada por la Dirección de Gestión del Talento Humano, se identificaron veinte (20) empleos clasificados como Otros Niveles Decisorios – OND en la Secretaría Distrital de Gobierno.

De estos, dieciséis (16) se encontraban provistos y cuatro (4) vacantes. Entre los cargos provistos, diez (10) estaban ocupados por mujeres y seis (6) por hombres, conforme se presenta a continuación:

Cargo	Ubicación	Nombre	Género	Estado
Jefe de Oficina	Oficina de Control Disciplinario Interno	Duarte García Humberto	Masculino	Provisto
Director Técnico	Dirección de Relaciones Políticas	Aparicio Patiño Carlos Alberto	Masculino	Provisto
Director Técnico	Dirección Jurídica	Vacante	—	Sin provisión Encargo
Director Técnico	Dirección Gestión Administrativa Especial de Policía	Orejarena Benítez Andrea Zharay	Femenino	Provisto
Director Técnico	Dirección para la Gestión del Desarrollo Local	Parada Prieto Diana Alejandra	Femenino	Provisto

Cargo	Ubicación	Nombre	Género	Estado
Director Técnico	Dirección para la Gestión Políciva	Cortés Daza Camila	Femenino	Provisto
Director Técnico	Dirección de Derechos Humanos	Guzmán Mojica Luz Amanda	Femenino	Provisto
Subdirector Técnico	Subdirección de Asuntos de Libertad Religiosa y de Conciencia	Vacante	—	Sin provisión - Encargo
Director Técnico	Dirección de Convivencia y Diálogo Social	Vacante	—	Sin provisión - Encargo
Director Técnico	Dirección de Asuntos Étnicos	Cortés Araújo David	Masculino	Provisto
Subdirector Técnico	Subdirección de Asuntos Indígenas y Rrom	Chindoy Chindoy María Carmen	Femenino	Provisto
Subdirector Técnico	Subdirección de Asuntos NARP	Vacante	—	Sin provisión - Encargo
Director Técnico	Dirección de Gestión del Talento Humano	Chávez Navarrete Natalia María	Femenino	Provisto
Director Técnico	Dirección Administrativa	Ramírez Feriz Luisa Fernanda	Femenino	Provisto
Director Técnico	Dirección Financiera	Bustos Ardila Fabio Andrés	Masculino	Provisto
Director Técnico	Dirección de Tecnologías e Información	Ortiz Salgado Mario Alexander	Masculino	Provisto
Director Técnico	Dirección de Contratación	González González Rubiela	Femenino	Provisto
Subsecretario de Despacho	Subsecretaría de Gestión Local	Garzón Torres Eduardo Andrés	Masculino	Provisto
Subsecretario de Despacho	Subsecretaría para la Gobernabilidad y la Garantía de Derechos	Lozada León Lina Vanessa	Femenino	Provisto
Subsecretario de Despacho	Subsecretaría de Gestión Institucional	Pening Gaviria Carine	Femenino	Provisto

Concepto	Total OND	Provistos	Mujeres	Hombres
Cargos OND	20	16	10	6

El artículo 2.2.12.3.5 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el Decreto 0859 de 2025, establece que constituyen Otros Niveles Decisorios los empleos de libre nombramiento y remoción del nivel directivo, diferentes a los clasificados como Máximo Nivel Decisorio, que cuenten con atribuciones de dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Estado.

A su vez, el artículo 2.2.12.3.6 establece, para el orden territorial, que para determinar el porcentaje correspondiente a otros niveles decisorios se tendrán en cuenta, entre otros, los empleos de Subsecretario de Despacho, Subgerente, Subdirector y Vicepresidente de establecimiento público. Para los demás empleos no expresamente relacionados en dicha disposición, corresponde a la entidad determinar su inclusión atendiendo su naturaleza de libre nombramiento y remoción y su pertenencia al nivel directivo.

En desarrollo de lo anterior, el artículo 2.2.12.3.7 dispone que corresponde a cada entidad determinar los empleos sujetos a la Ley de Cuotas teniendo en consideración la nomenclatura, los manuales específicos de funciones y requisitos y la planta de personal.

Para el periodo objeto de seguimiento, de los dieciséis (16) empleos OND efectivamente provistos, diez (10) estaban desempeñados por mujeres, equivalente al 62,5 %, mientras que seis (6), correspondientes al 37,5 %, estaban desempeñados por hombres.

En consecuencia, frente a la composición de los cargos OND actualmente provistos, se evidencia una participación femenina superior al cincuenta por ciento (50 %) establecido en el artículo 4 de la Ley 581 de 2000, modificado por la Ley 2424 de 2024.

No obstante, debe considerarse que cuatro (4) de los veinte (20) empleos clasificados como OND se encontraban vacantes al momento del seguimiento. Al respecto, el artículo 2.2.12.3.8 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el Decreto 0859 de 2025, establece que la cuota de género deberá implementarse de manera paulatina, de tal forma que, en la medida en que los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios queden vacantes, estos sean ocupados por mujeres hasta alcanzar los porcentajes previstos legalmente.

En este sentido, la participación femenina observada en los empleos OND provistos permite evidenciar que, al corte analizado, la Secretaría Distrital de Gobierno supera el porcentaje mínimo de participación establecido para esta categoría. Sin perjuicio de ello, la Dirección de Gestión del Talento Humano deberá continuar verificando la composición de los empleos sujetos a la Ley de Cuotas cada vez que se produzcan movimientos o nuevas provisiones, así como mantener actualizada y consistente la información registrada en SIDEAP y en los demás mecanismos de reporte establecidos por las autoridades competentes.

6.4. Verificación cruzada con el aplicativo SIDEAP

Como parte del ejercicio de seguimiento, se realizó el cruce entre la información suministrada por la Dirección de Gestión del Talento Humano y el soporte de consulta generado en el aplicativo SIDEAP 2.0 el 11 de septiembre de 2026, con el propósito de verificar la consistencia y trazabilidad de la información utilizada para determinar la participación de las mujeres en los niveles decisorios de la Secretaría Distrital de Gobierno.

La información analizada presentó los siguientes resultados:

Fuente de información	Criterio / universo consultado	Total de empleos	Empleos provistos	Mujeres en empleos provistos	Participación femenina en el universo consultado*
Dirección de Gestión del Talento Humano	Empleos identificados como MND y OND para efectos del seguimiento a la Ley 581 de 2000	21	17	10	58,8 %
SIDEAP 2.0	Empleos registrados en el nivel jerárquico “Directivo”	41	36	19	52,8 %

** Nota: Los porcentajes presentados corresponden exclusivamente a la participación femenina dentro de cada universo consultado y tienen carácter descriptivo. No constituyen, por sí mismos, el resultado de la verificación del cumplimiento de la Ley 581 de 2000, dado que los universos no son homogéneos. El cumplimiento se analiza de manera diferenciada para el Máximo Nivel Decisorio – MND y los Otros Niveles Decisorios – OND, conforme a la normativa aplicable.*

Del cruce realizado se identificó una diferencia de veinte (20) empleos entre el universo determinado por la Dirección de Gestión del Talento Humano para efectos del seguimiento a la Ley de Cuotas veintiún (21) cargos clasificados como MND y OND y los cuarenta y un (41) empleos incluidos en la consulta de SIDEAP bajo el nivel jerárquico “Directivo”.

De acuerdo con la información suministrada y la verificación efectuada, esta diferencia corresponde a los veinte (20) cargos de Alcalde Local, los cuales se encuentran registrados en SIDEAP dentro del nivel jerárquico “Directivo”, pero no fueron incorporados por la Dirección de Gestión del Talento Humano dentro del universo de empleos MND y OND utilizado para la verificación del cumplimiento de la Ley 581 de 2000.

Al respecto, se precisa que, si bien los cargos de Alcalde Local hacen parte de la estructura de personal de la Secretaría Distrital de Gobierno y se encuentran registrados en SIDEAP dentro del nivel jerárquico “Directivo”, su designación se encuentra sometida a un régimen especial, previsto en el Decreto Ley 1421 de 1993 Estatuto Orgánico de Bogotá y sus modificaciones.

En particular, el artículo 84 del Decreto Ley 1421 de 1993 establece que los Alcaldes Locales son nombrados por el Alcalde Mayor de terna elaborada por la respectiva Junta Administradora Local. Adicionalmente, el artículo 17 de la Ley 2116 de 2021 incorporó una regla específica de paridad de género para estas designaciones, disponiendo que los Alcaldes Locales serán designados bajo criterios de meritocracia y paridad de género y que, en todo caso, el cincuenta por ciento (50 %) de las personas designadas deberán ser mujeres.

En consideración a este régimen especial de designación y paridad, para efectos del presente seguimiento los veinte (20) cargos de Alcalde Local no fueron incorporados en el universo utilizado para determinar la participación femenina en los cargos clasificados como MND y OND de la Secretaría Distrital de Gobierno.

Lo anterior explica que los resultados descriptivos obtenidos de las dos fuentes 58,8 % para el universo MND y OND determinado por la Dirección de Gestión del Talento Humano y 52,8 % para los empleos del nivel jerárquico “Directivo” consultados en SIDEAP correspondan a universos diferentes y, por tanto, no sean directamente comparables para determinar el cumplimiento de la Ley 581 de 2000.

En efecto, la consulta general de SIDEAP comprende los empleos registrados bajo el nivel jerárquico “Directivo”, mientras que la verificación de la Ley de Cuotas requiere identificar específicamente los empleos que, de acuerdo con la normativa aplicable, corresponden al Máximo Nivel Decisorio – MND y a Otros Niveles Decisorios – OND, considerando adicionalmente los regímenes especiales de designación que resulten aplicables.

Por otra parte, se observó que el soporte de consulta de SIDEAP aportado para el seguimiento presenta la información de manera agregada bajo el nivel jerárquico “Directivo” y no permite identificar separadamente los empleos correspondientes a MND y OND. Por esta razón, para la verificación del cumplimiento de la Ley de Cuotas se tomó como universo de análisis la clasificación efectuada por la Dirección de Gestión del Talento Humano, contrastada con la información disponible en SIDEAP y con los criterios establecidos en la normativa aplicable.

En este contexto, la diferencia identificada entre las dos fuentes no constituye por sí misma una inconsistencia en la información, dado que responde a universos y criterios de clasificación diferentes. No obstante, resulta pertinente mantener documentada y actualizada la identificación de los empleos sujetos a la Ley de Cuotas y los criterios aplicados para su clasificación, de manera que se garantice la trazabilidad entre la información administrada por la Dirección de Gestión del Talento Humano, los registros disponibles en SIDEAP y los reportes efectuados ante las autoridades competentes.

6.5. Verificación del reporte ante el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP

La Dirección de Gestión del Talento Humano remitió como soporte la confirmación del diligenciamiento del “Formulario Reporte Ley de Cuotas – Participación Efectiva de la Mujer en los Cargos de Nivel Directivo en el Estado Colombiano”, correspondiente a la vigencia 2025, registrado el 10 de octubre de 2025 mediante el aplicativo dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

De acuerdo con el soporte aportado, el sistema confirmó el registro de la información correspondiente a dicha vigencia.

Respecto de la vigencia 2026, se verificó que el Departamento Administrativo de la Función Pública expidió la Circular Externa No. 100-011 de 2026, de fecha 18 de septiembre de 2026, mediante la cual solicitó a las entidades destinatarias diligenciar el “Formulario Reporte Ley de Cuotas – Participación Efectiva de la Mujer en los Cargos de Nivel Directivo en el Estado Colombiano vigencia 2026”.

La citada Circular estableció el siguiente cronograma:

Concepto	Fecha
Fecha de corte de la información	22 de septiembre de 2026
Apertura del aplicativo	22 de septiembre de 2026
Cierre del aplicativo	8 de octubre de 2026 – 6:00 p. m.

En consecuencia, al momento de ejecución del presente seguimiento, el término dispuesto por el DAFP para efectuar el reporte correspondiente a la vigencia 2026 se encontraba en curso. Por esta razón, dentro del alcance del ejercicio no resultaba procedente evaluar el cumplimiento definitivo de esta obligación.

No obstante, considerando que la fecha de corte definida por el DAFP corresponde al 22 de septiembre de 2026 y que el aplicativo permanecerá habilitado hasta el 8 de octubre de 2026, la Dirección de Gestión del Talento Humano deberá efectuar el reporte dentro del término establecido y conservar el soporte que permita acreditar su diligenciamiento oportuno.

Se precisa igualmente que el formulario dispuesto por Función Pública para la vigencia 2026 requiere el reporte diferenciado de los cargos de Máximo Nivel Decisorio – MND y Otros Niveles Decisorios – OND, así como la identificación de cargos vacantes, ocupados por mujeres y ocupados por hombres, de acuerdo con las disposiciones del Decreto 0859 de 2025.

7. Observaciones

Como resultado de las pruebas efectuadas en el presente seguimiento, no se identificaron situaciones que configuren incumplimiento de los criterios evaluados y que, en consecuencia, requieran la formulación de un plan de mejoramiento a través del aplicativo Mi Mejora Continua – MIMEC.

No obstante, se identificaron las siguientes situaciones que constituyen oportunidades para fortalecer la trazabilidad y consistencia de la información relacionada con la aplicación de la Ley de Cuotas:

7.1. Trazabilidad entre la información registrada en SIDEAP y la clasificación de cargos MND/OND

En el marco de la verificación efectuada, se evidenció que la consulta generada en SIDEAP 2.0 bajo el nivel jerárquico “Directivo” incluyó cuarenta y un (41) empleos, mientras que la Dirección de Gestión del Talento Humano identificó veintiún (21) cargos para efectos de la aplicación de la Ley de Cuotas, correspondientes a un (1) empleo de Máximo Nivel Decisorio – MND y veinte (20) empleos de Otros Niveles Decisorios – OND.

La diferencia corresponde a veinte (20) cargos de Alcalde Local, los cuales se encuentran incluidos en SIDEAP dentro del nivel jerárquico “Directivo”, pero no fueron incorporados por la Dirección de Gestión del Talento Humano dentro del universo utilizado para el seguimiento de la Ley 581 de 2000.

Adicionalmente, el soporte de consulta de SIDEAP aportado para el ejercicio presenta la información de manera agregada por nivel jerárquico y no permite identificar de forma diferenciada los cargos MND y OND. En consecuencia, los resultados obtenidos de SIDEAP y los consolidados por la Dirección de Gestión del Talento Humano corresponden a universos distintos y no resultan directamente comparables para efectos de determinar el cumplimiento de la Ley de Cuotas.

La diferencia identificada entre las fuentes no permite concluir, por sí misma, la existencia de una inconsistencia, toda vez que corresponden a universos de consulta diferentes. No obstante, se evidencia la necesidad de fortalecer la trazabilidad documental de la determinación de los empleos sujetos a la Ley de Cuotas, particularmente respecto de los criterios técnicos y jurídicos utilizados para su inclusión o exclusión,

de manera que pueda conciliarse la información institucional con los registros de SIDEAP y los reportes efectuados ante las autoridades competentes.

8. Conclusiones

De acuerdo con las pruebas efectuadas, la información suministrada por la Dirección de Gestión del Talento Humano, los registros consultados en SIDEAP y los soportes relacionados con el reporte ante el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, la Oficina de Control Interno presenta las siguientes conclusiones respecto del cumplimiento de las disposiciones aplicables a la participación efectiva de las mujeres en los cargos de Máximo Nivel Decisorio – MND y Otros Niveles Decisorios – OND durante el periodo evaluado:

1. El componente de Otros Niveles Decisorios (OND) cumple la meta de participación efectiva de la mujer establecida en la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, al registrar un 62,5% de cargos provistos por mujeres frente al 50% exigido.
2. La Secretaría Distrital de Gobierno cuenta con un (1) empleo clasificado como Máximo Nivel Decisorio, actualmente provisto por un hombre, por lo que, en términos descriptivos, la participación de mujeres en este nivel corresponde al 0 %. No obstante, conforme al parágrafo 3 del artículo 2.2.12.3.7 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el Decreto 0859 de 2025, cuando existe un solo cargo en el Máximo Nivel Decisorio no procede la aplicación del porcentaje previsto en el artículo 4 de la Ley 581 de 2000. En consecuencia, esta composición no configura incumplimiento de la cuota mínima de participación femenina.
3. La información remitida por la Dirección de Gestión del Talento Humano presenta trazabilidad documental adecuada para los cargos de MND y OND reportados, con excepción del soporte que sustenta la exclusión de los cargos de Alcalde Local, conforme a lo señalado en el numeral 7.1 del presente informe.
4. El soporte de consulta de SIDEAP aportado para el seguimiento presenta la información agregada bajo el nivel jerárquico “Directivo” y no permite identificar separadamente los cargos MND y OND, circunstancia que limita su utilización directa para verificar el cumplimiento de la Ley de Cuotas y hace necesario mantener soportada la clasificación institucional de los empleos sujetos a dicha normativa
5. El reporte ante el DAFP correspondiente a la vigencia 2025 fue diligenciado y registrado satisfactoriamente. El reporte de la vigencia 2026 no pudo verificarse dentro del alcance temporal de este ejercicio, por no haberse cumplido aún el plazo de cierre correspondiente.
6. De los dieciséis (16) empleos OND provistos al corte evaluado, diez (10) se encontraban desempeñados por mujeres, equivalente al 62,5 %, porcentaje superior al mínimo del 50 % establecido en el artículo 4 de la Ley 581 de 2000, modificado por la Ley 2424 de 2024.

Los resultados de este informe y las evidencias obtenidas de acuerdo con los criterios definidos se refieren a los documentos aportados y verificados; no se hacen extensibles a otros soportes.

9. Recomendaciones

Con fundamento en los resultados obtenidos durante el ejercicio de seguimiento y con el propósito de fortalecer la trazabilidad, consistencia y oportunidad de la información relacionada con la aplicación de la Ley de Cuotas, la Oficina de Control Interno formula las siguientes recomendaciones a la Dirección de Gestión

del Talento Humano, orientadas a consolidar las prácticas de control y reporte asociadas a la participación efectiva de las mujeres en los niveles decisorios de la entidad:

1. Clasificación y trazabilidad de los empleos MND y OND: Mantener actualizada y debidamente soportada la identificación de los empleos que conforman el Máximo Nivel Decisorio – MND y los Otros Niveles Decisorios – OND, documentando los criterios técnicos y jurídicos aplicados para su clasificación, de conformidad con la planta de personal, la naturaleza y forma de provisión de los empleos, el nivel jerárquico, los manuales específicos de funciones y la normativa aplicable. Asimismo, efectuar seguimiento a las variaciones que se presenten en la provisión de estos empleos, con el fin de verificar oportunamente el cumplimiento de los porcentajes de participación femenina establecidos en la Ley 581 de 2000 y sus modificaciones.

2. Conciliación de las fuentes de información: Fortalecer la conciliación periódica entre la información administrada por la Dirección de Gestión del Talento Humano, los registros disponibles en SIDEAP y los reportes efectuados ante el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, con el propósito de identificar, explicar y documentar oportunamente las diferencias que puedan presentarse entre las fuentes, garantizando la consistencia y trazabilidad de la información utilizada para el seguimiento y reporte de la Ley de Cuotas.

3. Información disponible en SIDEAP: Evaluar, en articulación con el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, cuando resulte pertinente, los mecanismos de consulta o reporte disponibles en SIDEAP que permitan facilitar la identificación diferenciada de los empleos correspondientes al Máximo Nivel Decisorio – MND y a Otros Niveles Decisorios – OND, fortaleciendo la trazabilidad y verificabilidad de la información.

4. Reporte de Ley de Cuotas ante el DAFP: Efectuar dentro del término establecido el reporte de Ley de Cuotas correspondiente a la vigencia 2026 ante el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y conservar los soportes que acrediten su diligenciamiento y oportunidad.

(ORIGINAL FIRMADO)

Elaborado por		Revisado y Aprobado por	
Oscar Javier Monroy Díaz Contratista Oficina de Control Interno		Lady Johana Medina Murillo Jefe Oficina de Control Interno	
Fecha:	27/09/2026	Fecha:	27/09/2026