



INFORME DE EVALUACIÓN Y/O SEGUIMIENTO

Código: F-CIG-1300-238,37-027

Versión: 0.0

Fecha Aprobación: Mayo-04-2022

Página 1 de 13

Fecha: 20 de septiembre de 2024	Ciudad: Bucaramanga				
Profesional(es) asignado(s): Sonia Rocío Rojas Romero	Proceso: Talento Humano Procedimiento: N/A Programa: N/A				
Clase de Informe: <table border="1"><tr><td>Seguimiento</td><td>X</td></tr><tr><td>Evaluación</td><td></td></tr></table>	Seguimiento	X	Evaluación		Tema: Participación efectiva de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios.
Seguimiento	X				
Evaluación					

1. OBJETIVO GENERAL

Verificar el cumplimiento de los parámetros de participación efectiva de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios de acuerdo con la Ley 581 de 2000 y; la equidad e igualdad de oportunidades de las mujeres en la provisión de los empleos de nivel directivo de acuerdo con el Decreto 455 de 2020.

2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Verificar el cumplimiento de los parámetros de participación efectiva de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios de acuerdo con la Ley 581 de 2000.
- Verificar el cumplimiento de los parámetros relacionados con la paridad de los empleos de nivel directivo establecidos en el Decreto 455 de 2020.
- Verificar el reporte al DAFP con respecto a la provisión de cargos y el porcentaje de participación de las mujeres en el máximo nivel decisorio, otros niveles decisorios y empleos del nivel directivo, dentro de los términos establecidos en la normatividad vigente.
- Verificar las actividades desarrolladas para promover la participación femenina en todas las instancias de decisión de la sociedad civil, de acuerdo con la Ley 581 de 2000.

3. ALCANCE

Análisis, valoración y seguimiento de la información reportada por la administración central para los periodos comprendidos entre el III y IV trimestre de 2023, I y II trimestre de 2024.

4. MARCO NORMATIVO

- **Ley 581 de mayo 31 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", estableció:

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 dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Estado, en los niveles



INFORME DE EVALUACIÓN Y/O SEGUIMIENTO

Código: F-CIG-1300-238,37-027

Versión: 0.0

Fecha Aprobación: Mayo-04-2022

Página 2 de 13

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.

- **Ley 823 de julio 7 de 2003** “Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres”, estableció:

Artículo 2. La presente ley se fundamenta en el reconocimiento constitucional de la igualdad jurídica, real y efectiva de derechos y oportunidades de mujeres y hombres, en el respeto de la dignidad humana y en los principios consagrados en los acuerdos internacionales sobre esta materia.

La igualdad de oportunidades para las mujeres, y especialmente para las niñas, es parte inalienable, imprescriptible e indivisible de los derechos humanos y libertades fundamentales.

Artículo 3. Para el cumplimiento del objeto previsto en el artículo 1 de la presente ley, las acciones del gobierno orientadas a ejecutar el plan de igualdad de oportunidades deberán:

...c) Incorporar las políticas y acciones de equidad de género e igualdad de oportunidades de las mujeres en todas las instancias y acciones del Estado, a nivel nacional y territorial

- **Decreto 455 de marzo 21 de 2020** “Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 12 de la parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la paridad de los empleos de nivel directivo”, estableció:

Artículo 2.2.12.3.1. Objeto. Establecer reglas para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres en la provisión de los empleos de nivel directivo en la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial.

Artículo 2.2.12.3.2. Campo de Aplicación. El presente capítulo se aplicará a los órganos, organismos y entidades de la Rama Ejecutiva a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado.

Artículo 2.2.12.3.3. Participación efectiva de la mujer. La participación de la mujer en los empleos de nivel directivo de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas: a) Para el año 2020 mínimo el treinta y cinco por ciento (35%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres; b) Para el año 2021 mínimo el cuarenta y cinco por ciento (45%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres

 <p>Alcaldía de Bucaramanga</p>	INFORME DE EVALUACIÓN Y/O SEGUIMIENTO	Código: F-CIG-1300-238,37-027
		Versión: 0.0
		Fecha Aprobación: Mayo-04-2022
		Página 3 de 13

c) Para el año 2022 mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres.

- o **Circulares externas del Departamento Administrativo de la Función Pública** (Reporte de la participación efectiva de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios)
Circular Externa No. 100-005-2023
Circular Externa No. 100-009-2024 de septiembre 5 de 2024
- o **Directiva 001 de enero 25 de 2034 de la Procuraduría General de la Nación**, Asunto: Incorporación de la mujer en cargos directivos.

5. DESARROLLO

La Oficina de Control Interno de Gestión en cumplimiento del plan de acción para la vigencia 2024, aprobado por el Comité de Coordinación de Control Interno, realiza seguimiento al cumplimiento de los parámetros de participación efectiva de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios de acuerdo con la Ley 581 de 2000 y; la equidad e igualdad de oportunidades de las mujeres en la provisión de los empleos de nivel directivo de acuerdo con el Decreto 455 de 2020.

Para la realización del seguimiento se solicitó a la Subsecretaría Administrativa de Talento Humano – SSA mediante consecutivo 2-S-OdCId-202409-00063481 de septiembre 2 de 2024, la información correspondiente a la aplicación Ley 581 de 2000 – Ley de Participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público. Con respuesta con consecutivo 2-SSA-202409-00065236 de septiembre 6 de 2024.

El análisis de la información recibida se realiza teniendo en cuenta los objetivos de este seguimiento:

5.1 Participación efectiva de la mujer en cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios de acuerdo con la Ley 581 de 2000.

Los criterios para realizar la verificación son los siguientes:

1. Cargos de máximo nivel directivo, que ejercen los cargos de mayor nivel jerárquico (quienes tienen la toma de decisión), que corresponde a los Secretarios de Despacho.
2. Cargos de otro nivel decisorio, que son los cargos de libre nombramiento y remoción, que corresponde a directores, subsecretarios y jefes de oficina.
3. No se tendrá en cuenta el cargo de alcalde teniendo en cuenta su naturaleza de elección popular, que corresponde a una excepción contemplada en el artículo 5 de la Ley 581 de 2000.
4. No se tendrá en cuenta el cargo de jefe de oficina de control interno de gestión teniendo en cuenta su naturaleza de periodo fijo de cuatro años, de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 de la Ley 1474 de 2011.





INFORME DE EVALUACIÓN Y/O SEGUIMIENTO

Código: F-CIG-1300-238,37-027

Versión: 0.0

Fecha Aprobación: Mayo-04-2022

Página 4 de 13

Mínimo treinta por ciento (30%) de los cargos de máximo nivel decisorio, serán desempeñados por mujeres.

Revisando la información reportada por la Subsecretaría Administrativa de Talento Humano para el cumplimiento de mínimo el 30% de los cargos de máximo nivel decisorio desempeñados por mujeres, se detalla lo siguiente:

Tabla No. 1
Cargos Nivel Directivo

Descripción	Total Empleos
Total cargos máximo nivel decisorio	9
Total otros niveles decisorios	14
Total cargos directivos	23

Fuente: Subsecretaría Administrativa de Talento Humano

Tabla No. 2

MAXIMO NIVEL DECISORIO III y IV TRIMESTRE DE 2023				
DENOMINACION DEL EMPLEO	DEPENDENCIA	SEXO	NIVEL	TIPO VINCULACION
Secretario de Despacho	Secretaría Administrativa	F	Directivo	Libre nombramiento
Secretario de Despacho	Secretaría del Interior	M	Directivo	Libre nombramiento
Secretario de Despacho	Secretaría de Salud y Ambiente	F	Directivo	Libre nombramiento
Secretario de Despacho	Secretaría de Infraestructura	M	Directivo	Libre nombramiento
Secretario de Despacho	Secretaría de Educación	F	Directivo	Libre nombramiento
Secretario de Despacho	Secretaría de Desarrollo Social	M	Directivo	Libre nombramiento
Secretario de Despacho	Secretaría de Hacienda	M	Directivo	Libre nombramiento
Secretario de Despacho	Secretaría Jurídica	M	Directivo	Libre nombramiento
Secretario de Despacho	Secretaría de Planeación	F	Directivo	Libre nombramiento

Fuente: Subsecretaría Administrativa de Talento Humano – corte diciembre 31 de 2023

Tabla No. 3

I TRIMESTRE DE 2024 MAXIMO NIVEL DECISORIO				
DENOMINACION DEL EMPLEO	DEPENDENCIA	SEXO	NIVEL	TIPO VINCULACION
Secretario Despacho	de Secretaría Administrativa	M	Directivo	Libre nombramiento
Secretario Despacho	de Secretaría del Interior	M	Directivo	Libre nombramiento
Secretario Despacho	de Secretaría de Salud y Ambiente	F	Directivo	Libre nombramiento
Secretario Despacho	de Secretaría de Infraestructura	M	Directivo	Libre nombramiento
Secretario Despacho	de Secretaría de Educación	F	Directivo	Libre nombramiento
Secretario Despacho	de Secretaría de Desarrollo Social	M	Directivo	Libre nombramiento
Secretario Despacho	de Secretaría de Hacienda	M	Directivo	Libre nombramiento
Secretario Despacho	de Secretaría Jurídica	F	Directivo	Libre nombramiento
Secretario Despacho	de Secretaría de Planeación	F	Directivo	Libre nombramiento

Fuente: Subsecretaría Administrativa de Talento Humano – corte marzo 31 de 2024



INFORME DE EVALUACIÓN Y/O SEGUIMIENTO

Código: F-CIG-1300-238,37-027

Versión: 0.0

Fecha Aprobación: Mayo-04-2022

Página 5 de 13

Tabla No. 4

II TRIMESTRE DE 2024 MAXIMO NIVEL DECISORIO					
DENOMINACION DEL EMPLEO	DEPENDENCIA	SEXO	NIVEL	TIPO VINCULACION	
Secretario Despacho	de Secretaría Administrativa	F	Directivo	Libre nombramiento	
Secretario Despacho	de Secretaría del Interior	M	Directivo	Libre nombramiento	
Secretario Despacho	de Secretaría de Salud y Ambiente	F	Directivo	Libre nombramiento	
Secretario Despacho	de Secretaría de Infraestructura	M	Directivo	Libre nombramiento	
Secretario Despacho	de Secretaría de Educación	F	Directivo	Libre nombramiento	
Secretario Despacho	de Secretaría de Desarrollo Social	M	Directivo	Libre nombramiento	
Secretario Despacho	de Secretaría de Hacienda	M	Directivo	Libre nombramiento	
Secretario Despacho	de Secretaría Jurídica	F	Directivo	Libre nombramiento	
Secretario Despacho	de Secretaría de Planeación	F	Directivo	Libre nombramiento	

Fuente: Subsecretaría Administrativa de Talento Humano – corte junio 30 de 2024

Tabla No. 5

Consolidado por trimestres máximo nivel decisorio - MND

Descripción	Total Empleos	III y IV Trimestre 2023		I Trimestre 2024		II Trimestre 2024	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Total cargos Directivos	23						
Total máximo nivel decisorio	9	4	5	4	5	5	4
% en el trimestre		44%	56%	44%	56%	56%	44%

Fuente: Subsecretaría Administrativa de Talento Humano – corte junio 30 de 2024

En cuanto a los cargos de máximo nivel decisorio de la Alcaldía de Bucaramanga ocupados por mujeres, se observa en la tabla 5 el consolidado para los trimestres analizados, que, para el periodo comprendido entre el III y IV trimestre de 2023 y I trimestre de 2024, la participación de la mujer fue del 44% y para el II trimestre de 2024 del 56%, reflejando un porcentaje superior al mínimo (30%) establecido en el literal a) del artículo 4) de la Ley 581 de 2000, reflejando incremento de 12 puntos porcentuales.

Tabla No 6

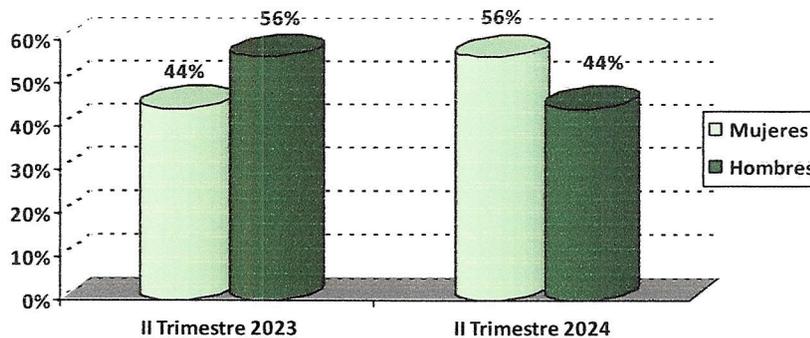
Comparativo MND II trimestre 2023 Vs II trimestre 2024

Descripción	Total Empleos	II Trimestre 2023		II Trimestre 2024	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Total cargos Directivos	23				
Total máximo nivel decisorio	9	4	5	5	4
% en el trimestre		44%	56%	56%	44%

Fuente: Subsecretaría Administrativa de Talento Humano – corte junio 30/2023 / junio 30/2024

Gráfico 1

Comparativo MND II trimestre 2023 Vs II trimestre 2024



Fuente: Oficina de Control Interno de Gestión



INFORME DE EVALUACIÓN Y/O SEGUIMIENTO

Código: F-CIG-1300-238,37-027

Versión: 0.0

Fecha Aprobación: Mayo-04-2022

Página 6 de 13

De la misma forma, si se comparan los resultados corte II trimestre 2023 vs II trimestre 2024, que se muestran en la tabla No. 6 y gráfico 1, el incremento en el porcentaje de participación de las mujeres en cargos del Máximo Nivel Decisorio es de 12 puntos porcentuales al pasar del 44% al 56%.

Minimo treinta por ciento (30%) de los cargos de otros niveles decisorios, serán desempeñados por mujeres.

En cuanto a la información reportada por la Subsecretaría Administrativa de Talento Humano para el cumplimiento de mínimo el 30% de los cargos de otros niveles decisorios desempeñados por mujeres, se detalla lo siguiente:

Tabla No. 7

III TRIMESTRE DE 2023 OTROS NIVELES DECISORIOS					
DENOMINACION DEL EMPLEO	DEPENDENCIA	SEXO	NIVEL	TIPO VINCULACION	
Director Departamento Administrativo	Defensoría del Espacio Público	M	Directivo	Libre nombramiento	
Jefe de Oficina	Oficina de Control Interno Disciplinario	M	Directivo	Libre nombramiento	
Jefe de Oficina	Oficina de Valorización	F	Directivo	Libre nombramiento	
Subsecretario Despacho	de Secretaría Administrativa - Talento Humano	F	Directivo	Libre nombramiento	
Subsecretario Despacho	de Secretaría Administrativa - Área de Bienes y Servicios	M	Directivo	Libre nombramiento	
Subsecretario Despacho	de Secretaría del Interior	M	Directivo	Libre nombramiento	
Subsecretario Despacho	de Secretaría de Salud y Ambiente - Salud Pública	F	Directivo	Libre nombramiento	
Subsecretario Despacho	de Secretaría de Salud y Ambiente - Área de Ambiente	F	Directivo	Libre nombramiento	
Subsecretario Despacho	de Secretaría de Infraestructura	M	Directivo	Libre nombramiento	
Subsecretario Despacho	de Secretaría de Educación	F	Directivo	Libre nombramiento	
Subsecretario Despacho	de Secretaría de Desarrollo Social	M	Directivo	Libre nombramiento	
Subsecretario Despacho	de Secretaría de Hacienda	F	Directivo	Libre nombramiento	
Subsecretario Despacho	de Secretaría Jurídica	F	Directivo	Libre nombramiento	
Subsecretario Despacho	de Secretaría de Planeación	F	Directivo	Libre nombramiento	

Fuente: Subsecretaría Administrativa de Talento Humano – Corte septiembre 30 de 2023

Tabla No. 8

IV TRIMESTRE DE 2023 OTROS NIVELES DECISORIOS					
DENOMINACION DEL EMPLEO	DEPENDENCIA	SEXO	NIVEL	TIPO VINCULACION	
Director Departamento Administrativo	Defensoría del Espacio Público	M	Directivo	Libre nombramiento	
Jefe de Oficina	Oficina de Control Interno Disciplinario	M	Directivo	Libre nombramiento	
Jefe de Oficina	Oficina de Valorización	F	Directivo	Libre nombramiento	
Subsecretario Despacho	de Secretaría Administrativa - Talento Humano	F	Directivo	Libre nombramiento	
Subsecretario Despacho	de Secretaría Administrativa - Área de Bienes y Servicios	M	Directivo	Libre nombramiento	
Subsecretario Despacho	de Secretaría del Interior	M	Directivo	Libre nombramiento	
Subsecretario Despacho	de Secretaría de Salud y Ambiente - Salud Pública	F	Directivo	Libre nombramiento	
Subsecretario Despacho	de Secretaría de Salud y Ambiente - Área de Ambiente	F	Directivo	Libre nombramiento	



INFORME DE EVALUACIÓN Y/O SEGUIMIENTO

Código: F-CIG-1300-238,37-027

Versión: 0.0

Fecha Aprobación: Mayo-04-2022

Página 7 de 13

Subsecretario Despacho	de	Secretaría de Infraestructura	Vacante	Directivo	Libre nombramiento
Subsecretario Despacho	de	Secretaría de Educación	F	Directivo	Libre nombramiento
Subsecretario Despacho	de	Secretaría de Desarrollo Social	M	Directivo	Libre nombramiento
Subsecretario Despacho	de	Secretaría de Hacienda	F	Directivo	Libre nombramiento
Subsecretario Despacho	de	Secretaría Jurídica	F	Directivo	Libre nombramiento
Subsecretario Despacho	de	Secretaría de Planeación	F	Directivo	Libre nombramiento

Fuente: Subsecretaría Administrativa de Talento Humano – Corte diciembre 31 de 2023

Tabla No. 9

I TRIMESTRE DE 2024 OTROS NIVELES DECISORIOS					
DENOMINACION DEL EMPLEO	DEPENDENCIA	SEXO	NIVEL	TIPO VINCULACION	
Director Departamento Administrativo	Defensoría del Espacio Público	F	Directivo	Libre nombramiento	
Jefe de Oficina	Oficina de Control Interno Disciplinario	M	Directivo	Libre nombramiento	
Jefe de Oficina	Oficina de Valorización	F	Directivo	Libre nombramiento	
Subsecretario Despacho	de Secretaría Administrativa – Talento Humano	F	Directivo	Libre nombramiento	
Subsecretario Despacho	de Secretaría Administrativa – Área de Bienes y Servicios	M	Directivo	Libre nombramiento	
Subsecretario Despacho	de Secretaría del Interior	F	Directivo	Libre nombramiento	
Subsecretario Despacho	de Secretaría de Salud y Ambiente - Salud Pública	M	Directivo	Libre nombramiento	
Subsecretario Despacho	de Secretaría de Salud y Ambiente – Área de Ambiente	M	Directivo	Libre nombramiento	
Subsecretario Despacho	de Secretaría de Infraestructura	F	Directivo	Libre nombramiento	
Subsecretario Despacho	de Secretaría de Educación	F	Directivo	Libre nombramiento	
Subsecretario Despacho	de Secretaría de Desarrollo Social	F	Directivo	Libre nombramiento	
Subsecretario Despacho	de Secretaría de Hacienda	F	Directivo	Libre nombramiento	
Subsecretario Despacho	de Secretaría Jurídica	M	Directivo	Libre nombramiento	
Subsecretario Despacho	de Secretaría de Planeación	M	Directivo	Libre nombramiento	

Fuente: Subsecretaría Administrativa de Talento Humano – Corte marzo 31 de 2024

Tabla No. 10

II TRIMESTRE DE 2024 OTROS NIVELES DECISORIOS					
DENOMINACION DEL EMPLEO	DEPENDENCIA	SEXO	NIVEL	TIPO VINCULACION	
Director Departamento Administrativo	Defensoría del Espacio Público	F	Directivo	Libre nombramiento	
Jefe de Oficina	Oficina de Control Interno Disciplinario	M	Directivo	Libre nombramiento	
Jefe de Oficina	Oficina de Valorización	F	Directivo	Libre nombramiento	
Subsecretario Despacho	de Secretaría Administrativa – Talento Humano	F	Directivo	Libre nombramiento	
Subsecretario Despacho	de Secretaría Administrativa – Área de Bienes y Servicios	M	Directivo	Libre nombramiento	
Subsecretario Despacho	de Secretaría del Interior	F	Directivo	Libre nombramiento	
Subsecretario Despacho	de Secretaría de Salud y Ambiente – Salud Pública	M	Directivo	Libre nombramiento	
Subsecretario Despacho	de Secretaría de Salud y Ambiente – Área de	F	Directivo	Libre nombramiento	



INFORME DE EVALUACIÓN Y/O SEGUIMIENTO

Código: F-CIG-1300-238,37-027

Versión: 0.0

Fecha Aprobación: Mayo-04-2022

Página 8 de 13

Ambiente					
Subsecretario Despacho	de	Secretaría de Infraestructura	F	Directivo	Libre nombramiento
Subsecretario Despacho	de	Secretaría de Educación	F	Directivo	Libre nombramiento
Subsecretario Despacho	de	Secretaría de Desarrollo Social	F	Directivo	Libre nombramiento
Subsecretario Despacho	de	Secretaría de Hacienda	F	Directivo	Libre nombramiento
Subsecretario Despacho	de	Secretaría Jurídica	M	Directivo	Libre nombramiento
Subsecretario Despacho	de	Secretaría de Planeación	F	Directivo	Libre nombramiento

Fuente: Subsecretaría Administrativa de Talento Humano – Corte junio 30 de 2024

Tabla No. 11
Consolidado por trimestres otros niveles decisorios - OND

Descripción	Total Empleos	III Trimestre 2023		IV Trimestre 2023			I Trimestre 2024		II Trimestre 2024	
		Mujer	Hombre	Vacante	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Total cargos Directivos	23									
Total otros niveles decisorios	14	8	6	1	8	5	8	6	10	4
% en el trimestre		57%	43%		57%	36%	57%	43%	71%	29%

Como se observa en la tabla No. 11, durante el III y IV trimestre de 2023 y I trimestre de 2024, el 57% de los cargos de otros niveles decisorios fueron ocupados por mujeres y para el II trimestre de 2024 el 71%.

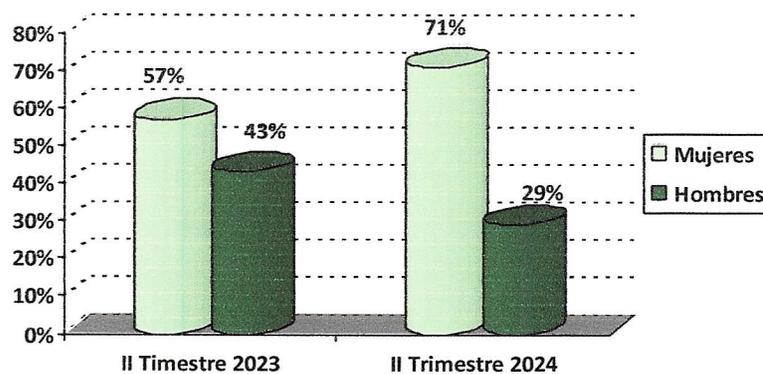
Lo anterior, refleja que la entidad ha dado cumplimiento a lo establecido en el literal b) del artículo 4) de la Ley 581 de 2000, ya que el porcentaje de mujeres que están desempeñando los cargos de otros niveles decisorios es superior al 30% mínimo establecido, ya que paso del 57% durante el III y IV trimestre de 2023 y I trimestre de 2024, al 71% en el II trimestre de 2024.

Tabla No. 12
Comparativo II trimestre 2023 Vs II trimestre 2024

Descripción	Total Empleos	II Trimestre 2023		II Trimestre 2024	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Total cargos Directivos	23				
Total otros niveles decisorios	14	8	6	10	4
% en el trimestre		57%	43%	71%	29%

Fuente: Subsecretaría Administrativa de Talento Humano – corte junio 30/2023 / junio 30/2024

Gráfico 2
Comparativo OND II trimestre 2023 Vs II trimestre 2024



Fuente: Oficina de Control Interno de Gestión

El comparativo de resultados corte II trimestre 2023 Vs II trimestre 2024, que se muestra en la tabla No. 12 y gráfico 2, refleja que el porcentaje de participación de las mujeres en cargos del nivel directivo de Otros Niveles Decisorios, se ha incrementado en 14 puntos porcentuales pasando del 57% al 71%.

5.2 Cumplimiento de parámetros relacionados con la paridad de los empleos de nivel directivo - Decreto 455 de 2020.

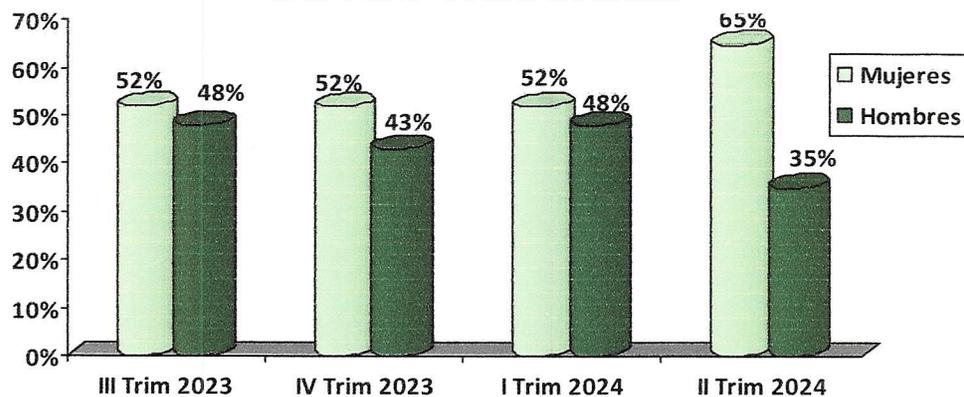
La información presentada por la Subsecretaría Administrativa de Talento Humano, se consolida en la siguiente tabla:

**Tabla No. 13
Consolidado Nivel Directivo**

Descripción	Total Empleos	III Trimestre 2023		IV Trimestre 2023			I Trimestre 2024		II Trimestre 2024	
		Mujer	Hombre	Vacante	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Total cargos nivel máximo decisorio	9	4	5	0	4	5	4	5	5	4
Total otros niveles decisorios	14	8	6	1	8	5	8	6	10	4
Total cargos directivos	23	12	11	1	12	10	12	11	15	8
% en el trimestre		52%	48%		52%	43%	52%	48%	65%	35%

Fuente: Subsecretaría Administrativa de Talento Humano – Corte junio 30 de 2024

**Gráfico 3
Paridad de Género – Decreto 455 de 2020**



Fuente: Oficina de Control Interno de Gestión

Revisando la información contenida en la tabla No. 13 y gráfico 3, se observa que la Alcaldía de Bucaramanga ha dado cumplimiento a lo contemplado en el literal c) del artículo 2.2.12.3.3. "Participación efectiva de la mujer", Decreto 455 de 2020; ya que el porcentaje de mujeres que se encuentran desempeñando cargos del nivel directivo ha tenido un incremento de 13 puntos porcentuales, al pasar del 52% durante el III y IV trimestre de 2023 y I trimestre de 2024, al 65% para el II trimestre de 2024; superando al 50% mínimo establecido para los cargos de nivel directivo.

De la misma forma, al comparar los resultados corte II trimestre 2023 vs II trimestre 2024, se observa que el porcentaje de participación de las mujeres en los cargos de nivel directivo ha incrementado del 52% al 65% (véase tabla No. 14)



Tabla No 14
Comparativo II trimestre 2023 vs II trimestre 2024

Descripción	Total Empleos	II Trimestre 2023		II Trimestre 2024	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Total cargos máximo nivel decisorio	9	4	5	5	4
Total otros niveles decisorios	14	8	6	10	4
Total cargos directivos	23	12	11	15	8
% en el trimestre		52%	48%	65%	35%

Fuente: Subsecretaría Administrativa de Talento Humano – corte jn 30/2023 / jn 30/2024

5.3 Verificar el reporte al DAFP con respecto a la provisión de cargos y el porcentaje de participación de las mujeres en el máximo nivel decisorio, otros niveles decisorios y empleos del nivel directivo, dentro de los términos establecidos en la normatividad vigente.

La Oficina de Control Interno de Gestión verifica que la Alcaldía de Bucaramanga presentó al DAFP con corte a agosto 8 de 2023, el reporte solicitado mediante Circular Externa 100-005-2023 de septiembre 5 de 2023; como se observa en el Informe sobre la participación efectiva de la mujer en los cargos de niveles decisorios en el estado colombiano presentado por la Dirección de Empleo Público Función Pública diciembre 2023, publicado en el siguiente link: <https://www.funcionpublica.gov.co/informes-de-ley-de-cuotas>.

En la Imagen 1, se observa en el numeral 41 del anexo 1 Reporte de entidades sin inconsistencias Informe de Ley de Cuotas vigencia 2023, que la Alcaldía de Bucaramanga presentó el reporte sin inconsistencias:

Imagen 1
Reporte de entidades sin inconsistencias DAFP


 ANEXO No. 1 REPORTE DE ENTIDADES SIN INCONSISTENCIAS
 
 INFORME LEY DE CUOTAS VIGENCIA 2023

No.	CODIGO SIGEP	NOMBRE DE LA ENTIDAD	ORDEN	CLASIFICACIÓN ORGÁNICA	Indique el número de cargos del nivel directivo de su entidad	De los cargos de nivel directivo de su entidad, ¿cuántos son del Máximo Nivel	Indique el número de cargos de nivel directivo	De los cargos de nivel directivo del Máximo Nivel Decisorio de su entidad / cuántos	De los cargos de nivel directivo del	Indique la denominación del empleo de los cargos de nivel directivo del Máximo Nivel Decisorio	Mujeres % MND	Hombres % MND
41	152	ALCALDIA DE BUCARAMANGA	TERRITORIAL	RAMA EJECUTIVA	23	9	0	4	5	Secretaría de Despacho	44,4%	55,6%

Fuente: Anexo 1 <https://www.funcionpublica.gov.co/informes-de-ley-de-cuotas>

Así mismo, La Subsecretaría Administrativa presentó formulario de reporte ley de cuotas – participación efectiva de la mujer en los cargos de nivel directivo en el estado colombiano vigencia 2024 (primer reporte), solicitado por Función Pública con fecha de corte febrero 16 de 2024.

5.4 Verificar las actividades desarrolladas para promover la participación femenina en todas las instancias de decisión de la sociedad civil, de acuerdo con la Ley 581 de 2000.

La Subsecretaría Administrativa de Talento Humano manifiesta que: ... *“En cumplimiento del artículo 11 de la Ley 581 de 2000, la Alcaldía de Bucaramanga tiene aprobada la*



 <p>Alcaldía de Bucaramanga</p>	INFORME DE EVALUACIÓN Y/O SEGUIMIENTO	Código: F-CIG-1300-238,37-027
		Versión: 0.0
		Fecha Aprobación: Mayo-04-2022
		Página 11 de 13

política pública para el disfrute de ciudad, derecho a una vida libre de violencias e igualdad de oportunidades para las mujeres de Bucaramanga, según Acuerdo Municipal No. 037 de diciembre 2 de 2021.

Teniendo en cuenta que estas acciones son competencia de la Secretaría de Desarrollo Social, se presenta un resumen de las iniciativas implementadas durante el primer semestre de 2024 en articulación con la oficina de mujer y equidad de género, según informan estas áreas:

- **Capacitación y Formación:** *Se han llevado a cabo talleres y cursos de formación en liderazgo, emprendimiento y habilidades técnicas, beneficiando a más de 2.300 mujeres en el municipio de Bucaramanga. Estas actividades han sido diseñadas para fortalecer sus capacidades y fomentar su participación en el ámbito laboral y política.*
- **Fomento del emprendimiento:** *Se han establecido programas de apoyo y asesoría para mujeres emprendedoras. Hasta el momento se han apoyado 1.100 proyectos liderados por mujeres.*
- **Participación Política:** *Se implementará un curso de formación en liderazgo político, logrando que 500 mujeres se postulen para cargos públicos en las últimas elecciones.*
- **Redes de apoyo:** *Se han creado 25 redes de mujeres en diferentes sectores, promoviendo el intercambio de experiencias y el apoyo mutuo. Estas redes han permitido a las participantes compartir recursos y oportunidades.*
- **Monitoreo y Evaluación:** *Se ha establecido un sistema de seguimiento para evaluar el impacto de las acciones implementadas, asegurando que se cumplan los objetivos del plan y se realicen ajustes necesarios.*

Estas acciones reflejan nuestro compromiso con la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en nuestra región. Continuaremos trabajando para garantizar que se cumplan los principios establecidos en la Ley 581 de 2000 y se fortalezcan las oportunidades para todas las mujeres.

ACCIONES PROYECTADAS 2024 – 2027

1. Metas del Plan de Desarrollo

206: Beneficiar a 4800 mujeres con estrategias comunitarias preventivas que integren componentes psicosocial, jurídico y vocacional en el marco de la oferta institucional del Centro Integral de la Mujer.

207: Formular e implementar una (1) estrategia dirigida a mujeres de la zona rural y urbana del municipio de Bucaramanga para la atención de casos de mujeres víctimas de violencia, la formación en liderazgo, política y derechos humanos y para potenciar la Red de mujeres emprendedoras BGA.

223: Habilitar un Hogar Refugio para mujeres y población OSIGD junto con sus hijas o hijos víctimas de violencia en el municipio de Bucaramanga.

2. Estrategias

“Mujeres Libres y Seguras”

La estrategia Mujeres Plenas y Libres se desarrollará durante el mandato del alcalde Jaime Andrés Beltrán Martínez.

Tomando las directrices de la Política Pública de Mujer y Género del municipio y dando cumplimiento al PDM 2024-2027, se proyectan acciones para:



 <p>Alcaldía de Bucaramanga</p>	INFORME DE EVALUACIÓN Y/O SEGUIMIENTO	Código: F-CIG-1300-238,37-027
		Versión: 0.0
		Fecha Aprobación: Mayo-04-2022
		Página 12 de 13

- Tener Mujeres LIBRES: Libres de toda violencia (VIF y VBG) y con la capacidad para tomar decisiones que prioricen su bienestar, con estrategias de movilidad segura, Rutas de atención y acompañamiento frente a su denuncia.
- Tener Mujeres SEGURAS: Énfasis en salud mental y emocional garantizando la escucha activa y el acompañamiento psicológico.

Enfoques

1. Salud Mental
2. Violencias Basadas en Género
3. Masculinidades
4. Mujeres rurales

“Mujeres Líderes y Emprendedoras”

Tener Mujeres AUTÓNOMAS: Con capacidades, conocimientos y apalancamiento para desarrollar sus ideas de negocio e iniciativas productivas que les permitan lograr su autonomía económica.

Tener Mujeres EMPRENDEDORAS: Impulsar y promover la Red de Mujeres emprendedoras BGA, para fomentar la conexión y el empoderamiento, esta iniciativa no solo potenciará sus negocios, sino que también contribuirá al crecimiento de un ecosistema más equitativo y diverso, donde el talento y la creatividad de las mujeres se vean plenamente reconocidos y valorados.

Tener Mujeres BAJO UN SISTEMA DE CUIDADO: Fortalecer la respuesta institucional para la garantía de derechos de las personas cuidadoras, Establecer redes de apoyo para trabajadoras del cuidado donde puedan compartir experiencias y recursos.

Tener Mujeres LÍDERES SOCIALES: Promover el liderazgo social y político de las mujeres y aumentar su participación en espacios de representación, discusión, decisión y escenarios de elección popular, a través de la escuela de formación política cursos, seminarios o diplomados, con enfoque género y temáticas como DDHH, liderazgo comunitario, social y político.

Enfoques

1. Autonomía Económica
2. Autonomía del cuidado
3. Mujeres Rurales
4. Formación en Liderazgo Social, Político y DDHH

Formación en Liderazgo Social, Político y DDHH

“Mujeres líderes y garantes de derechos”

Fortalecer las habilidades y destrezas para el liderazgo social de las mujeres, a través de la escuela de formación política y social, cursos, seminarios o diplomados, con enfoque en DDHH, liderazgo comunitario, social y política, con el propósito de aumentar su participación en espacios de representación, discusión, decisión y escenarios de elección popular.

La Oficina de Control Interno de Gestión luego de revisar y analizar la información aportada por la Subsecretaría Administrativa de Talento Humano y el informe publicado por la Función Pública, considera que durante la vigencia 2023, la entidad presentó oportunamente al DAFP el reporte de la participación efectiva de la mujer en los cargos directivos, además que contó con una participación efectiva de la mujer al corte del II Trimestre de 2024 en los cargos de máximo nivel decisorio con el 55% y en otros niveles decisorios con el 71%; así



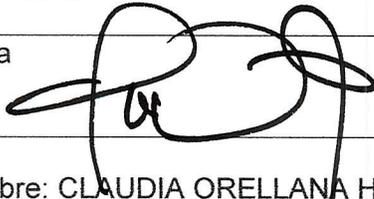
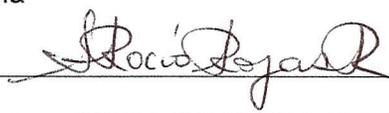
 Alcaldía de Bucaramanga	INFORME DE EVALUACIÓN Y/O SEGUIMIENTO	Código: F-CIG-1300-238,37-027
		Versión: 0.0
		Fecha Aprobación: Mayo-04-2022
		Página 13 de 13

como del 65% en paridad de empleos del nivel directivo, por encima de los mínimos solicitados 30% y 50% respectivamente.

6. RECOMENDACIONES

- Presentar el reporte de la participación efectiva de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios para la vigencia 2024, de acuerdo con el cronograma establecido en la Circular Externa No. 100-009-2024 de septiembre 5 de 2024 del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Continuar adelantando las acciones para el cumplimiento de las metas del Plan de Desarrollo 2024-2027 en armonización con la Política Pública para el disfrute de ciudad, derecho a una vida libre de violencias e igualdad de oportunidades para las mujeres de Bucaramanga, según Acuerdo Municipal No. 037 de diciembre 2 de 2021.

7. FIRMAS

Firma		Firma	
Nombre: CLAUDIA ORELLANA HERNANDEZ		Nombre: SONIA ROCIO ROJAS ROMERO	
Cargo: Jefe Oficina Control Interno		Cargo: Profesional Universitario OCIG	