

Cód. FO-EVME-082	Formato FO-EVME Informe Auditoría Reglamentaria	 Alcaldía de Medellín
Versión 1		



Medellín, 02/12/2022

Tipo de Trabajo de auditoría reglamentaria	Auditoría de Cumplimiento		Seguimiento		Informe periódico	X
---	----------------------------------	--	--------------------	--	--------------------------	----------

SECRETARÍA DE EVALUACIÓN Y CONTROL	
Nombre del trabajo de auditoría	Seguimiento a la aplicación de la Ley 581 de 2000 “Ley de Cuotas” y Decreto 455 de marzo de 2020 “Paridad de empleos de nivel directivo”
Período analizado:	Año 2022 con corte a septiembre 27 de 2022
Código de auditoría:	AUDIR2022-072
Proceso(s) a auditar:	Gestión Integral del Talento Humano
Dependencia (s):	Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía
Auditor / equipo auditor:	Auditores: Juan Sebastián Pineda Salazar Eliana Enith Henao Cardona Supervisora: Jazmín Andrea González Arias
Fecha:	Noviembre 22 de 2022

Cód. FO-EVME-082

Versión 1

Formato
FO-EVME Informe Auditoría Reglamentaria



Alcaldía de Medellín

CONTENIDO

1.	CONTEXTO Y JUSTIFICACIÓN.....	4
2.	MARCO LEGAL Y REGULATORIO.....	5
3.	OBJETIVO GENERAL.....	5
4.	OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	6
5.	ALCANCE	6
6.	FUENTES DE INFORMACIÓN Y HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS UTILIZADAS	6
7.	LIMITACIONES DE LA AUDITORÍA.....	7
8.	RESULTADOS DETALLADOS	7
8.1.	Verificación del reporte realizado al DAFP - Ley de cuotas 2022.....	7
8.2.	Cumplimiento de la Ley 581 de 2000.....	8
8.3.	Cumplimiento del Decreto 455 de 2020	9
8.4.	Cumplimiento Histórico Ley de Cuotas	10
8.5.	Articulación Plan de Desarrollo 2020-2023 “Medellín Futuro” con relación a las metas establecidas en la Ley de Cuotas y el Decreto de paridad de empleos en el nivel directivo.	11
9.	CONCLUSIONES.....	13
10.	PRESENTACIÓN DE PLAN DE MEJORAMIENTO	13

Cód. FO-EVME-082	Formato FO-EVME Informe Auditoría Reglamentaria	 Alcaldía de Medellín
Versión 1		

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Resumen planta de empleos del nivel directivo en el Distrito de Medellín.....9

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Pantallazo reporte realizado al DAFP7

Ilustración 2 Distribución de los cargos directivos en el Distrito de Medellín.....8

Ilustración 3 Participación de la mujer en los cargos directivos del Distrito de Medellín. 8

Ilustración 4 Indicadores de Producto del Programa de liderazgo y empoderamiento femenino.....11

Ilustración 5 Seguimiento a los indicadores del Plan indicativo, Programa de liderazgo y empoderamiento femenino.....12



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

1. CONTEXTO Y JUSTIFICACIÓN

De acuerdo con los criterios definidos en la Secretaría de Evaluación y Control en el marco del Plan Anual de Auditorías año 2022, y con fundamento en la Ley 87 de 1993 y artículos 93 y 94 del Decreto Municipal 883 de 2015, se realizó informe de seguimiento a la Ley de Cuotas, teniendo en cuenta lo establecido en la 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”*. Igualmente lo consignado en el Decreto No.455 del 21 de marzo 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 en los empleos de nivel directivo”*.

La Ley 581 de 2000 tiene como finalidad crear los mecanismos que le den a la mujer la adecuada y efectiva participación en todos los niveles de las ramas y demás órganos del poder público, estableciendo en sus artículos 2 y 3 las respectivas definiciones de Máximo Nivel Decisorio y Otros Niveles Decisorios así:

“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 corresponde 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 nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal, incluidos los cargos de libre nombramiento y remoción de la rama judicial.”

Posteriormente, con la promulgación de la Ley 1955 de 2019, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 *“Pacto por Colombia, Pacto por la equidad”* y con el objeto de definir reglas claras para lograr la paridad de género



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

en los cargos del nivel directivo; se expidió el Decreto 455 del 21 de marzo del 2020, que adiciona los artículos 2.2.12.3.1 al 2.2.12.3.3 (Capítulo 3) al Decreto 1083 de 2015 Sector de la Función Pública.

Por otra parte, para el reporte de la información de Ley de Cuotas, el Departamento Administrativo de la Función Pública (en adelante DAFP), expidió la Circular Externa N°.100-009-2022 del 28 de septiembre de 2022 a través de la cual se establecen los plazos para el reporte de información y se habilita el aplicativo; determinando como medio de consolidación para dar cumplimiento al artículo 12 de la Ley 581 del 2000, el siguiente enlace: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/encuestador/encuestafp.php?encuesta=ley-cuotas-2022>

2. MARCO LEGAL Y REGULATORIO

- Ley 581 de 2000 del 31 de mayo 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”*, todo el articulado.
- Ley 1955 de mayo 25 de 2019, *“Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad” artículo 2.*
- Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”* Capítulo 3, Título 12 Parte 2 del Libro 2.
- Decreto 455 del 21 de marzo 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 en los empleos de nivel directivo”*, todo el articulado.
- Circular Externa N°.100-009 -2022 de septiembre 28 de 2022 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP: *“Reporte de la participación electiva de la mujer en los cargos del máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios”*
- Directiva N° 030 del 13 de noviembre de 2020, expedida por la Procuraduría General de la Nación, la cual determina en su asunto: *“Cumplimiento de la Ley 581 de 2000, “Ley de Cuotas” que reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público”*





3. OBJETIVO GENERAL

Verificar el cumplimiento de la Ley 581 de 2000 “Ley de cuotas” y el Decreto 455 del 21 de marzo de 2020 “Paridad de empleos de nivel directivo”, a partir del reporte efectuado por la Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía al DAFP, de conformidad con lo establecido en la Circular Externa N°.100-009-2022 expedida el 28 de septiembre de 2022 del mismo organismo y en concordancia con las estrategias, metas e indicadores definidos por el Municipio de Medellín en el Plan de Desarrollo 2020-2023 “Medellín Futuro”.

4. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Verificar el cumplimiento del diligenciamiento y reporte de la información en el aplicativo determinado por el DAFP de acuerdo con los plazos establecidos en la Circular externa N°.100-009-2022.
- Verificar el cumplimiento de la Ley 581 de 2000 en lo que respecta a lo establecido en el *Artículo 4: participación efectiva de la mujer*, en lo relacionado con los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios.
- Verificar el cumplimiento del Decreto 455 del 21 de marzo de 2020, en lo relacionado con el *capítulo 3: “reglas para lograr la paridad de género en los empleos de nivel directivo”*; que estipula el porcentaje de participación de la mujer en los cargos directivos para el año 2022.
- Verificar el seguimiento a las metas e indicadores propuestos en el Plan de Desarrollo 2020-2023 “Medellín Futuro”, en lo relacionado con la participación efectiva de la mujer en cargos del nivel directivo, en especial el indicador de producto *“Mujeres ocupando cargos en los niveles decisorios de la administración municipal”*.

5. ALCANCE

Reporte efectuado por el Equipo de Provisión y Desvinculación de la Subsecretaría de Gestión Humana al Departamento Administrativo de la Función Pública con corte a 27 de septiembre de 2022, según los plazos establecidos en la Circular externa N°.100-009 -2022 del DAFP.



6. FUENTES DE INFORMACIÓN Y HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS UTILIZADAS

- Reporte de planta de vinculados (archivo Excel).
- Información suministrada por la Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía del reporte enviado al DAFP.
- Entrevistas realizadas.
- Consulta de normatividad vigente.

7. LIMITACIONES DE LA AUDITORÍA

Para la realización del informe no se presentó ninguna limitación.

8. RESULTADOS DETALLADOS

8.1. Verificación del reporte realizado al DAFP - Ley de cuotas 2022

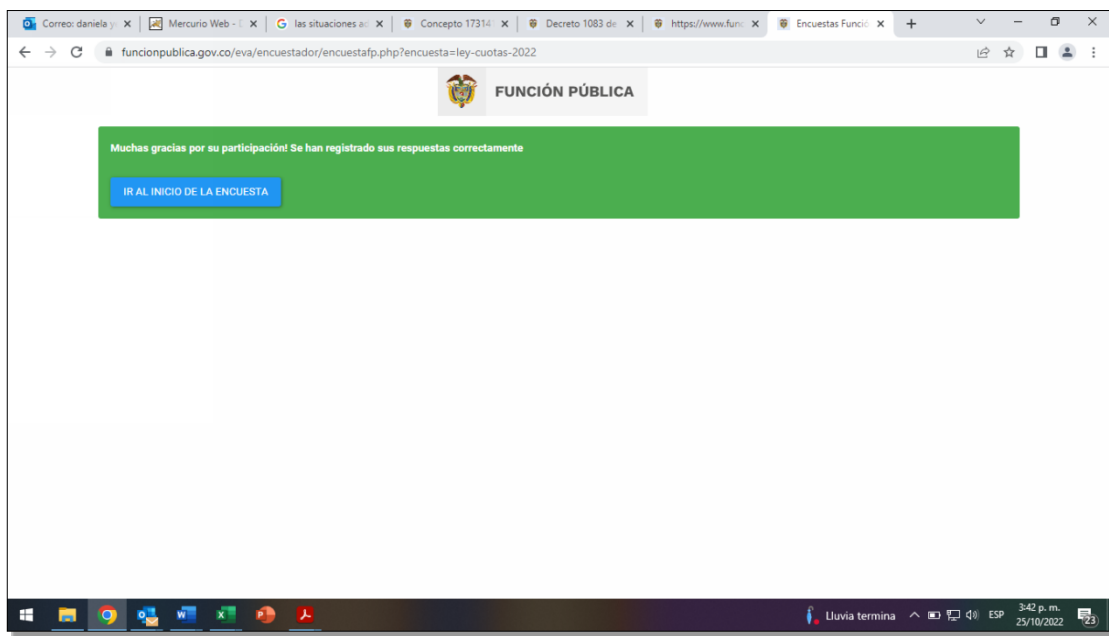
La Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía a través de la Subsecretaría de Gestión Humana, procedió a realizar el reporte de Información Ley de Cuotas en el aplicativo dispuesto por el DAFP el día 25 de octubre de 2022, según el pantallazo que se adjunta:

Ilustración 1 Pantallazo reporte realizado al DAFP





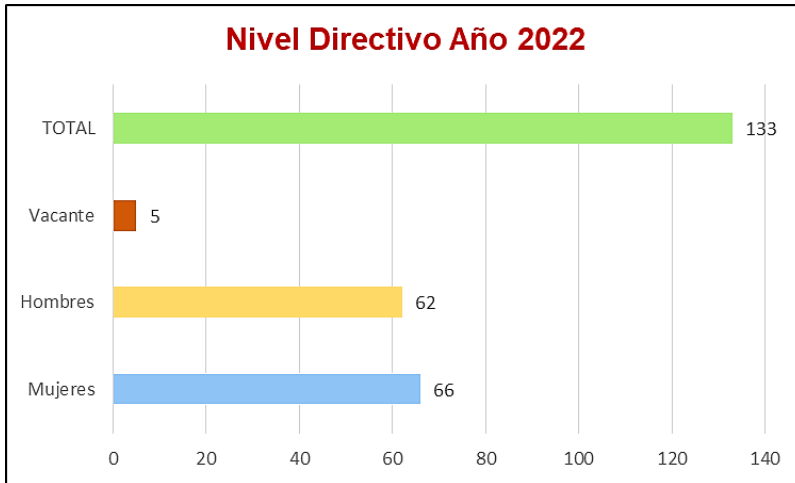
Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación



Fuente: Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía

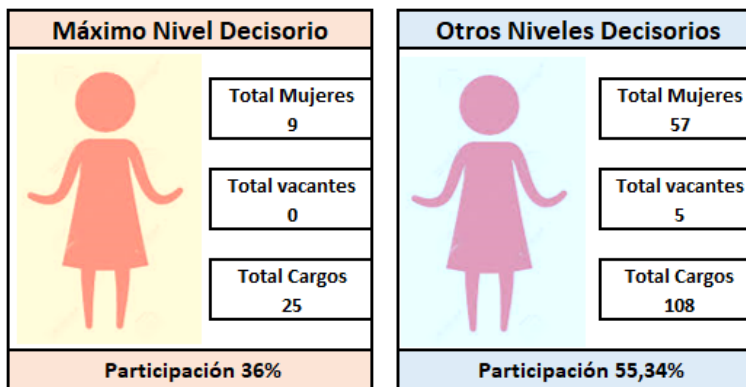
Al verificar la base de datos de los cargos de nivel directivo así como la información ingresada al aplicativo, se observó que el Distrito de Medellín contaba a la fecha de corte con un total de veinticinco (25) cargos del máximo nivel decisorio, en adelante MND, y ciento ocho (108) cargos de otros niveles decisorios en adelante OND, de los cuales cinco (5) cargos se encontraban vacantes, para un total de (133) cargos directivos, distribuidos así:

Ilustración 2 Distribución de los cargos directivos en el Distrito de Medellín



Fuente: Elaborado por el equipo auditor

Ilustración 3 Participación de la mujer en los cargos directivos del Distrito de Medellín.



Fuente: Elaborado por el equipo auditor

La ilustración 3 refleja la participación de las mujeres en los cargos directivos en el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín para las dos categorías establecidas MND con un 36% y en OND del 55.34%; teniendo como referencia el valor total establecido para cada nivel.

8.2. Cumplimiento de la Ley 581 de 2000

Al verificar el cumplimiento de la Ley 581 de 2000, teniendo en cuenta la información registrada en el aplicativo dispuesto por el DAFP y la base de datos



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

suministrada por la Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía se evidenció lo siguiente:

Tabla 1 Resumen planta de empleos del nivel directivo en el Distrito de Medellín

TOTAL DE EMPLEOS EN NIVELES DIRECTIVOS			133		
Total Empleos MND	25	18,80%	Total Empleos OND	108	81,20%
Máximo Nivel Decisorio	Cantidad	Porcentaje	Otro Nivel Decisorio	Cantidad	Porcentaje
Mujeres	9	36,00%	Mujeres	57	55,34%
Hombres	16	64,00%	Hombres	46	44,66%
Vacante	0		Vacante	5	
TOTAL MND	25	100,00%	TOTAL OND	108	100,00%

Fuente: Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía

- Los porcentajes aplicados están referenciados con el total general de cargos directivos que asciende a ciento treinta y tres (133).
- En el MND, de un total de veinticinco (25) cargos, nueve (9) de ellos están ocupados por mujeres y dieciséis (16) por hombres.
- En OND, de un total de ciento ocho (108) cargos, cincuenta y siete (57) de ellos están ocupados por mujeres y cuarenta y seis (46) por hombres. A la fecha se presentan en este nivel cinco (5) vacantes.

Teniendo en cuenta la normatividad vigente y el instructivo del aplicativo del DAFP, la Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía reportó un total de ciento treinta y tres (133) empleos del nivel directivo, no se incluyen los del Alcalde y el Secretario de Evaluación y Control, por ser de periodo fijo.

Con relación a lo estipulado en la Ley 581 de 2000 en donde se debe garantizar que mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de máximo nivel decisorio y de otros niveles decisorios sean desempeñados por mujeres, se evidenció que el Distrito de Medellín cumple con este requerimiento, debido a que a 27 de septiembre de 2022 el porcentaje de participación registrado en el MND asciende al 36% con un equivalente de nueve (9) mujeres ocupando cargos del MND de un total de veinticinco (25) cargos establecidos en la planta de personal y para OND asciende al 55.34% con un equivalente de cincuenta y siete (57) mujeres ocupando cargos del OND de un total de ciento ocho (108) cargos establecidos en la planta de personal.



8.3. Cumplimiento del Decreto 455 de 2020

Con relación a los cargos de nivel directivo, teniendo en cuenta la información registrada en el aplicativo dispuesto por el DAFP y la base de datos suministrada por la Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía se observó lo siguiente:

Tabla 2 Distribución de cargos del Nivel Directivo en el Distrito de Medellín

Nivel Directivo		
	<i>Cantidad</i>	<i>Porcentaje</i>
Mujeres	66	51,56%
Hombres	62	48,44%
Vacante	5	
TOTAL	133	100,00%

Fuente: Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía

Con respecto al nivel directivo se evidenció que el Distrito de Medellín cumple con lo estipulado en el Decreto 455 de 2020 que contempla un porcentaje mínimo de participación de las mujeres del 50%. Con corte a 27 de septiembre de 2022 el porcentaje de participación registrado asciende al 51.56% con un equivalente de sesenta y seis (66) mujeres ocupando cargos del nivel directivo de un total de ciento treinta y tres (133) cargos establecidos en la planta de personal.

8.4. Cumplimiento Histórico Ley de Cuotas

Elaborado el comparativo porcentual y absoluto de la información reportada por la Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía para los años 2020, 2021 y 2022 se observó el siguiente comportamiento de la participación de las mujeres en los cargos directivos (máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios):

Tabla 3 Comparativo Histórico Cumplimiento Ley de Cuotas

LEY DE CUOTAS COMPARATIVO 2020 – 2021 - 2022							
AÑO	Mujeres	%	Hombres	%	Vacantes	Total Cargos	Total %
2020	51	43,97 %	64	55,17 %	1	116	100%



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

2021	55	41,67 %	69	52,27 %	8	132	100%
2022	66	51,56 %	62	48,44 %	5	133	100%

Fuente: Elaborado por el Equipo Auditor

Teniendo en cuenta la ilustración anterior se observa que:

- De cincuenta y uno (51) cargos del nivel decisorio ocupados por las mujeres en el año 2020, se pasa a cincuenta y cinco (55), registrándose por consiguiente para el año 2021 un aumento de cuatro (4) cargos en la participación femenina equivalentes a -2,3% con respecto a la cifra del año 2020.
- De cincuenta y cinco (55) cargos decisorios ocupados por mujeres en el año 2021, se pasa a sesenta y seis (66) cargos para el año 2022, registrándose un incremento de once (11) cargos más para esta anualidad, lo que representa un aumento del 9,89% con respecto al año 2021.
- Es de anotar que el total de cargos reportados en el nivel directivo para el año 2021 ascendió de 116 en 2020 a 132 en 2021 y para el año 2022, se incrementó en 1 cargos más para un total de 133.
- El Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación ha venido cumpliendo en las diferentes vigencias las disposiciones normativas frente a la participación efectiva de las mujeres en cargos decisorios.

8.5. Articulación Plan de Desarrollo 2020-2023 “Medellín Futuro” con relación a las metas establecidas en la Ley de Cuotas y el Decreto de paridad de empleos en el nivel directivo.

El Plan de Desarrollo 2020-2023 *Medellín Futuro*, contempla el Programa 3.3.3.3 *Liderazgo y empoderamiento femenino*, el cual cuenta con los siguientes indicadores de producto:

Ilustración 4 Indicadores de Producto del Programa de liderazgo y empoderamiento femenino



Alcaldía de Medellín
 Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Indicadores de producto

Indicadores de producto	Unidad de medida	Línea base	Meta 2020-2023	Responsable
Mujeres formadas para la promoción de sus derechos y la igualdad de género con enfoque interseccional.	Número	884	2.800	Secretaría de las Mujeres
Expresiones organizativas asistidas técnicamente para la promoción y el ejercicio de los derechos de las mujeres.	Número	21	100	Secretaría de las Mujeres
Mujeres ocupando cargos en los niveles decisorios de la Administración Municipal.	Porcentaje	52.59	53	Secretaría de las Mujeres
Mujeres que participan en procesos políticos y de movilización para la construcción de paz.	Número	175	780	Secretaría de las Mujeres
Acciones realizadas para la visibilización y el reconocimiento de iniciativas de construcción de paz en los territorios con perspectiva de género.	Número	5	12	Secretaría de las Mujeres

Fuente: Plan de Desarrollo 2020-2023 Medellín Futuro pág. 329

Ilustración 5 Seguimiento a los indicadores del Plan indicativo, Programa de liderazgo y empoderamiento femenino

Programa: 3.3.2 Liderazgo y empoderamiento femenino													
Indicadores de Producto:													
Código	Nombre Indicador	Unidad	LB	FC Sentido	Meta 20-23	Logro 2020	Logro 2021	Meta 2022	Logro agosto	Logro Acumulado	Cumplimiento Anual	Avance Cuatrenio	Responsable Plan
3.3.2.1	Mujeres formadas para la promoción de sus derechos y la igualdad de género con enfoque interseccional	Número	884	NoA C	2.800	458	655	850	429	1.542	50,5%	55,1%	Secretaría de las Mujeres
3.3.2.2	Expresiones organizativas asistidas técnicamente para la promoción y el ejercicio de los derechos de las mujeres	Número	21	NoA C	100	25	33	21	21	79	100%	79%	Secretaría de las Mujeres
Observaciones La asistencia técnica a las 21 expresiones organizativas, se realiza durante toda la vigencia **Nota: La Dependencia Ajusta la Meta 2022.													
Código	Nombre Indicador	Unidad	LB	FC Sentido	Meta 20-23	Logro 2020	Logro 2021	Meta 2022	Logro agosto	Logro Acumulado	Cumplimiento Anual	Avance Cuatrenio	Responsable Plan
3.3.2.3	Mujeres ocupando cargos en los niveles decisorios de la Administración Municipal	Porcentaje	52,59	M C	53	39,39	49,15	53	49,87	48,87	92,2%	57,1%	Secretaría de las Mujeres
Observaciones La Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía , es quien realiza el cálculo de este indicador.													
Código	Nombre Indicador	Unidad	LB	FC Sentido	Meta 20-23	Logro 2020	Logro 2021	Meta 2022	Logro agosto	Logro Acumulado	Cumplimiento Anual	Avance Cuatrenio	Responsable Plan
3.3.2.4	Mujeres que participan en procesos políticos y de movilización para la construcción de paz	Número	175	NoA C	780	111	300	185	164	575	88,6%	73,7%	Secretaría de las Mujeres
**Nota: La Dependencia Ajusta la Meta 2022.													
Seguimiento al Plan Indicativo a agosto 31 de 2022 Consultado por la Subdirección de Prospectiva, Información y Evaluación Estratégica Departamento Administrativo de Planeación													
												05/10/2022	Page 103 of 238

Fuente: Información tomada del seguimiento al Plan indicativo con corte a agosto 31 de 2022. Página Web de la Entidad

En el Plan Indicativo, la Secretaria de las Mujeres es la dependencia responsable del indicador “3.3.2.3 Mujeres ocupando cargos en los niveles decisorios de la Administración Municipal”. En el último seguimiento publicado en la página Web





Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

de la Entidad, con corte a agosto 31 de 2022, se registró un avance del 92.2%, lo que evidencia un cálculo y seguimiento de dicho indicador.

Es importante consolidar los esfuerzos de la Administración Distrital para dar cumplimiento al indicador y lograr la meta propuesta para la vigencia y continuar trabajando para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres.

En reunión realizada el día 21 de octubre de 2022 con la Secretaría de Mujeres, manifiestan que los responsables de reportar la información para el seguimiento al Plan Indicativo y Plan de acción del indicador es la Subsecretaría de Gestión Humana por ser quien genera la información de los nombramientos de los Servidores Públicos, sin embargo el indicador está asociado a la Secretaría de las Mujeres por estar enmarcado en sus funciones asignadas en el Decreto 883 de 2015.

Se recomienda aunar esfuerzos y sinergias para lograr una articulación entre las dos dependencias, que permitan no sólo tener la información para realizar seguimiento al indicador sino que se puedan implementar estrategias enfocadas a la equidad e igualdad de oportunidades a las mujeres en el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación.

9. CONCLUSIONES

- Conforme a las directrices determinadas en la Circular Externa No.100-009 -2022 del DAFP, el Distrito de Medellín reportó de manera oportuna la información correspondiente a la Ley de Cuotas.
- El Distrito de Medellín cumple con lo estipulado en la Ley 581 de 2000 en donde se debe garantizar que mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de máximo nivel decisorio (MND) y mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de otros niveles decisorios (OND), sean desempeñados por mujeres.
- El Distrito de Medellín cumple con lo estipulado en el Decreto 455 de 2020 que contempla un porcentaje mínimo de participación de las mujeres del 50% para el año 2022. A la fecha el porcentaje de participación registrado asciende al 51.56%.
- Se evidenció el seguimiento al indicador “3.3.2.3 *Mujeres ocupando cargos en los niveles decisorios de la Administración Municipal*” con un avance del 92.2%. Es



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

importante consolidar los esfuerzos de la Administración Distrital para dar cumplimiento al indicador y lograr la meta propuesta para la vigencia y continuar trabajando para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, articulando las diferentes dependencias para este fin.

10. PRESENTACIÓN DE PLAN DE MEJORAMIENTO

En el marco de la inserción en la ruta del mejoramiento continuo, el auditado deberá elaborar y presentar un plan de mejoramiento que permita subsanar las causas de las observaciones y atender oportunidades de mejora en un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles contados a partir de la notificación del informe definitivo del presente trabajo de auditoría.

Atentamente,

PAULA ANDREA ZAPATA URIBE
SECRETARIA DE DESPACHO (E)

Elaboró: Juan Sebastián Pineda Salazar - Eliana Enith Henao Cardona - Profesionales Universitarios – Auditores	Supervisó: Jazmin Andrea González Arias - Líder de Proyecto	Revisó: Luis Fernando Valderrama Quiceno - Subsecretario de Evaluación y Seguimiento
---	--	---

