



MEMORANDO
1200

FECHA: Medellín, Martes 28 de Septiembre de 2021

PARA:
JUAN DAVID GOMEZ FLOREZ
**RECTOR DE INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
RECTORÍA**

DE:
JUAN GUILLERMO AGUDELO ARANGO
DIRECTOR OPERATIVO

ASUNTO: Remisión del informe definitivo y ejecutivo de auditoría legal, ley de cuotas, vigencia 2021.

Respetado doctor:

Con fundamento en Ley 87 de 1993, la Resolución No. 089 del 29 de abril de 2020, por medio de la cual se actualiza el Manual de Auditoría Interna para La Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia y el plan general de auditoría – PGA, aprobado por el Consejo Directivo de la Institución, en sesión ordinaria de enero 29 de 2021, me permito hacer entrega del informe definitivo de la auditoría legal a la Ley de cuotas, cumplimiento de la Ley de 581 de 2000, vigencia 2021.

La auditoría se llevó a cabo de acuerdo con el proceso de control interno vigente actualmente para la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, es decir, se socializaron los resultados obtenidos al proceso de Gestión de Talento Humano con copia a la Secretaría General, vía correo electrónico el 22 de septiembre de 2021, sin obtener ninguna observación a los mismos, por lo que se procede a radicar el informe definitivo. Se allega, además, informe ejecutivo que contiene una síntesis de los resultados obtenidos en la misma.

Finalmente, y a fin de que la Institución pueda seguir garantizando el cumplimiento de las disposiciones legales que rigen la materia, de forma respetuosa, le informo que la Entidad





dispone de cinco (5) días hábiles para presentar el plan de mejoramiento, en el que establezcan las acciones a que haya lugar.

Quedo atento a cualquier inquietud.

Atentamente,

JUAN GUILLERMO AGUDELO ARANGO
DIRECTOR OPERATIVO
DIRECCIÓN DE CONTROL INTERNO

Anexos: () folios



INFORME DE AUDITORÍA

CONTROL INTERNO

**EDUCACIÓN^o
SUPERIOR
DE CALIDAD**

WWW.COLMAYOR.EDU.CO



**INFORME DEFINITIVO
LEY DE CUOTAS
VIGENCIA 2021**

DIRECCIÓN DE CONTROL INTERNO

Equipo:

JUAN GUILLERMO AGUDELO ARANGO

Director Operativo de Control Interno

CLARA ENITH GUTIÉRREZ LÓPEZ

Profesional Control Interno

MARYSOL VARELA RUEDA

Profesional Control Interno

CAROL ROCÍO RODRÍGUEZ CIRO

Profesional Control Interno

Medellín

Septiembre 28 de 2021

Contenido

PRESENTACIÓN	6
1. ALCANCE DE LA AUDITORÍA	7
2. RIESGOS ASOCIADOS A LA UNIDAD AUDITABLE	7
3. CRITERIOS DE AUDITORÍA	7
4. OBJETIVOS	8
4.1 OBJETIVO GENERAL	8
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
5. METODOLOGÍA	9
6. LIMITACIONES	10
7. MUESTRA	11
8. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA	11
8.1 HALLAZGOS	14
8.1.1 Cumplimiento de disposiciones legales	14
8.1.2 Gestión efectiva del plan de mejoramiento	17
8.1.3 Efectividad de los controles internos	19
9. CONCLUSIONES	27
10. RECOMENDACIONES	27
11. GLOSARIO	27
12. ANEXOS	28
13. BIBLIOGRAFÍA	28

Lista de tablas

Tabla 1. Riesgos Asociados a la Unidad auditable.....	7
Tabla 2. Criterios de Auditoría.....	8
Tabla 3. Técnicas de Auditoría.....	9
Tabla 4. Cargos de Nivel Directivo.....	12
Tabla 5: Participación de la mujer en cargos del máximo nivel decisorio - artículo 2 Ley 581 de 2000.....	13
Tabla 6. Participación de la mujer en cargos de máximo nivel decisorio – artículo 4 Ley 581 de 2000.....	15
Tabla 7: participación de la mujer en otros cargos de nivel decisorio - artículo 4 Ley 581 de 2000.....	16
Tabla 8. Seguimiento plan de mejoramiento.....	17
Tabla 9. Riesgo Residual.....	22

Lista de ilustraciones

Ilustración 1. Probabilidad inherente	Ilustración 2. Riesgo inherente	20
Ilustración 3. Ubicación riesgo inherente		20
Ilustración 4. Ubicación de riesgo residual en matriz de calor		22
Ilustración 5. Probabilidad inherente	Ilustración 6. Riesgo inherente.....	23
Ilustración 7. Ubicación riesgo inherente		24
Ilustración 8. Riesgo residual		25
Ilustración 9. Ubicación riesgo inherente		26

PRESENTACIÓN

La Dirección de Control Interno de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, en cumplimiento de las funciones de evaluación asignadas en la Ley 87 de 1993, en lo establecido en la Ley 581 de 2000, en el Decreto 455 de 2020, en la Circular Externa 100-009 de 2021 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en la Resolución interna 089 del 29 de abril de 2020, “Por medio de la cual se actualiza el Manual de Auditoría Interna para La Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia”, y el plan general de auditoría – PGA 2021, aprobado por el Consejo Directivo de la Institución, en sesión ordinaria de enero 29 de 2021, realizó auditoría al cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 581 de 2000, más conocida como Ley de cuotas, correspondiente a la vigencia 2021.

La actividad de auditoría interna de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, es una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de la entidad. Ayuda a la Institución a cumplir sus objetivos, aportando un enfoque sistemático y disciplinario para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, controles y gobierno, a través de servicios de aseguramiento y consultoría.

Para el desarrollo de esta auditoría, se practicaron técnicas de auditoría como las de consulta, inspección, revisión de comprobantes y rastreo de información, para determinar el porcentaje de participación de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio, de que tratan el artículo 2 de la Ley 581 de 2000, así como el Artículo 2.2.12.3.3, literal b) del decreto 455 de 2020, los cuales deben ser desempeñados por mujeres, en la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia.

Finalmente, a partir de esta auditoría es importante que se establezcan y/o mantengan las acciones, métodos, procedimientos y mecanismos de prevención, corrección, evaluación y de mejoramiento continuo del proceso o procesos a que haya lugar, con el fin de garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales inherentes a la materia.

1. ALCANCE DE LA AUDITORÍA

Planta de cargos de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, vigencia 2021.

2. RIESGOS ASOCIADOS A LA UNIDAD AUDITABLE

Riesgos identificados considerando la valoración que de ellos efectuó la Institución en su última revisión.

Tabla 1. Riesgos Asociados a la Unidad auditable

Tipo de Riesgo	Escenario de riesgo	Riesgo residual	Controles
Incumplimiento	Se asocian con la capacidad de la entidad para cumplir con requisitos legales (...). ¹	Sin calificar	Riesgo no se materializó para el período evaluado
Fraude	"Cualquier acto ilegal caracterizado por engaño, ocultamiento o violación de confianza" ²	Sin calificar	Riesgo no se materializó para el período evaluado
Riesgo de Corrupción	Posibilidad de que, por acción u omisión, se use el poder para desviar la gestión de lo público hacia un beneficio privado. ³	Sin calificar	Riesgo no se materializó para el período evaluado

Fuente: Mapa de riesgos de gestión, Manual gestión de riesgos (guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas), Dirección de Control Interno, Instituto de Auditores Internos de Colombia.

Elaboró: Profesional de Control Interno.

3. CRITERIOS DE AUDITORÍA

“Se entiende por criterios de auditoría, el conjunto de políticas, prácticas, procedimientos o requisitos frente a los cuales el auditor, en ejecución de su trabajo, compara las evidencias obtenidas.”

¹<http://isolucion.colmayor.edu.co/Isolucion4/BancoConocimientoIUCMA/D/DA46C71D-9442-4CFF-8049-C357D34F8934/tipo%20de%20los%20riesgos%200.pdf>

² <https://www.iiacolombia.com/lanotadeldia6b.php>

³<http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Gu%C3%ADa+para+la+administraci%C3%B3n+del+riesgo+y+el+dise%C3%B1o+de+controles+en+entidades+p%C3%ABlicas+--+Riesgos+de+gesti%C3%B3n%2C+corrupci%C3%B3n+y+seguridad+digital+Versi%C3%B3n+4+--+Octubre+de+2018.pdf/68d324dd-55c5-11e0-9f37-2e5516b48a87?t=1542226781163&download=true>

Tabla 2. Criterios de Auditoría

Norma	Concepto
Ley 87 de 1993	"Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones."
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."
Decreto 455 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"
Circular externa No. 100-009 de 2021	Expedida por el 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"

Fuente: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=300>
<http://wp.presidencia.gov.co/sitios/normativa/leyes/Documents/Juridica/LEY%20581%20DE%202000.pdf>
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=110635>
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=138420>

Elaboró: Profesional de Control Interno

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Verificar el cumplimiento por parte Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, a la Ley de 581 de 2000 (Ley de cuotas), el Decreto 455 de 2020 y a la Circular Externa No. 100-009 de 2021, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar el porcentaje de participación de los cargos de máximo nivel decisorio y de otros niveles decisorios de que trata el artículo 2 de la Ley 581 de 2000 y el Decreto 455 de 2020, los cuales deben ser desempeñados por mujeres, en la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia.
- Verificar el porcentaje de participación de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 4 de la Ley 581 de 2000, los cuales deben

ser desempeñados por mujeres, en la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia.

- Verificar la oportunidad y la calidad de la información rendida por la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, al Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en el aplicativo dispuesto para ello, con relación al reporte de la participación efectiva de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios.

5. METODOLOGÍA

En la siguiente tabla se detallan las técnicas de auditoría aplicadas en el desarrollo de la auditoría.

Tabla 3. Técnicas de Auditoría

Técnica	Descripción
Consulta	<ul style="list-style-type: none"> • Se realizan preguntas al personal del proceso auditado o a terceros y obtener sus respuestas bien sean orales o escritas. • Los tipos de consulta más formales incluyen entrevistas, encuestas y cuestionarios.
Observación	<ul style="list-style-type: none"> • Se observan a las personas, los procedimientos o los procesos. • Una limitación importante de la observación es que proporciona información en un momento determinado, por lo que el auditor no puede concluir que lo observado es representativo de lo que sucede de forma general.
Inspección	<ul style="list-style-type: none"> • Se estudian documentos y registros, y en examinar físicamente los recursos tangibles. • Los auditores internos deben reconocer y considerar su nivel de competencia (en otras palabras, su capacidad para comprender lo que leen y lo que ven).
Revisión de comprobantes	<ul style="list-style-type: none"> • Se realiza específicamente para probar la validez de la información documentada o registrada.
Rastreo	<ul style="list-style-type: none"> • Se realiza específicamente para probar la integridad de la información documentada o registrada.

Fuente: http://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/ /document_library/bGsp2ljUBdeu/view_file/34219645

Elaboró: Profesional de Control Interno

- Validación del cumplimiento de disposiciones legales, con relación a participación efectiva de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio en la Institución.
- Revisión de información suministrada por Líder del Proceso Gestión del Talento Humano, con la que se efectuó la rendición al Departamento Administrativo de la Función Pública y determinar cumplimiento de la Ley 581 de 2000, del Decreto 455 de 2020 y de la Circular Externa No. 100-009 de 2021, esta última expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Realizar mesas de trabajo al interior de la Dirección de Control Interno, para analizar los resultados obtenidos.
- Documentar resultados con sus respectivos soportes.
- Comunicar resultados obtenidos de la auditoría a Líder del proceso Gestión del Talento Humano.
- Documentar informe final e informe ejecutivo de auditoría y radicar.
- Enviar link al auditado para solicitar la formulación del plan de mejoramiento.
- Realizar análisis a las acciones del plan de mejoramiento propuestas por el auditado.
- Enviar análisis realizado a las acciones propuestas como resultado de la auditoría.
- Enviar link al auditado para solicitar la evaluación de la actividad de auditoría.

6. LIMITACIONES

No aplica para esta auditoría.

7. MUESTRA

No aplica.

8. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

Para dar cuenta de los resultados de auditoría se tuvo en cuenta:

1. La Ley 581 de 2000 que *“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.”*⁴

El Decreto 455 de 2020, que precisa:

“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:”*

(...)

*b) Para el año 2021 mínimo el cuarenta y cinco por ciento (45%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres,*⁵

2. La Circular Externa 100-009 de 2021 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública sobre la *“Reporte de la participación efectiva de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios”*⁶
3. Relación de los cargos que pertenecen al máximo nivel decisorio y a otros niveles decisorios, para verificar la participación de la mujer al interior de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, de acuerdo a la

⁴ <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5367>

⁵ <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=110635>

⁶ <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/35737895/Circular-100-009-2021-reporte-ley-cuotas-2021.pdf/b2a25b63-4cbb-3414-2622-ed4a2aae6cce?version=1.0&t=1629305280644>

estructura organizacional, información suministrada por el Líder del Proceso Gestión del Talento Humano, y verificada en el Acuerdo 010 del 12 de julio de 2017 y Acuerdo 017 de 2018.

Tabla 4. Cargos de Nivel Directivo

Denominación de cargo	Género	Nombre	Tipo de vinculación	Observación
Rector	Masculino	Juan David Gómez Flórez	Por período	Determina el Acuerdo 010 del 12 de julio de 2017. “ARTÍCULO 3 FUNCIONES DEL CONSEJO DIRECTIVO. (...) c) <i>Designar y remover al Rector de acuerdo con el procedimiento reglamentado por este Consejo.”</i> ⁷
Decano Ciencias Sociales	Masculino	Carlos Mario Correa Cadavid	Libre Nombramiento y Remoción	Determina el Acuerdo 010 del 12 de julio de 2017.
Decano Ciencias de la Salud	Femenino	Ángela María Gaviria Núñez	Libre Nombramiento y Remoción	“ARTÍCULO 3 FUNCIONES DEL CONSEJO DIRECTIVO.
Decano Arquitectura e ingeniería	Masculino	Carlos Andrés Medina Restrepo	Libre Nombramiento y Remoción	(...) d) <i>Nombrar a los Decanos de terna presentada por el Rector y removerlos en los eventos en que haya lugar a ello.”</i> ⁸
Decano Administración	Masculino	Wilmar Mauricio Sepúlveda	Libre Nombramiento y Remoción	
Vicerrector Académico	Masculino	Rubén Darío Osorio Jiménez	Libre Nombramiento y Remoción	Determina el Acuerdo 010 del 12 de julio de 2017.
Vicerrector Administrativo y Financiero	Masculino	Jorge William Arredondo Arango	Libre Nombramiento y Remoción	“ARTÍCULO 6 FUNCIONES DE LA RECTORÍA (...)
Secretaria General	Femenino	Diana Patricia Gómez Ramírez	Libre Nombramiento y Remoción	f) <i>Con arreglo a las disposiciones legales pertinente, nombrar y remover al personal</i>

⁷ <http://isolucion.colmayor.edu.co/Isolucion4/BancoConocimientoIUCMA/5/5D40C252-C061-464D-A7DA-3611866062B4/acuerdo%20010%20de%202017%20estructura%20administrativa0.pdf>

⁸ Ídem al anterior

Denominación de cargo	Género	Nombre	Tipo de vinculación	Observación
Director Técnico de Bienestar Institucional	Femenino	Liliana Gutiérrez Macías	Libre Nombramiento y Remoción	<i>en general de la Institución, y coordinar la aplicación de sanciones disciplinarias que correspondan por ley o reglamento.⁹</i>
Director Operativo de Control Interno	Masculino	Juan Guillermo Agudelo Arango	Por período	Determina la Ley 1474 de 2011 "Artículo 8°. Designación de responsable del control interno. (...) Cuando se trate de entidades de la rama ejecutiva del orden territorial, la designación se hará por la máxima autoridad administrativa de la respectiva entidad territorial. Este funcionario será designado por un período fijo de cuatro años, en la mitad del respectivo período del alcalde o gobernador." ¹⁰

Fuente: Planta de cargos suministrada por el líder proceso gestión del talento humano
Acuerdo 010 del 12 de julio de 2017
Acuerdo 017 de 2018

Elaboró: Dirección de Control Interno

Tabla 5: Participación de la mujer en cargos del máximo nivel decisorio - artículo 2 Ley 581 de 2000

Denominación de cargo	Género	Nombre	Tipo de vinculación	Observación
Vicerrector Académico	Masculino	Rubén Darío Osorio Jiménez	Libre Nombramiento y Remoción	Determina el Acuerdo 010 del 12 de julio de 2017. "ARTÍCULO 6 FUNCIONES DE LA RECTORÍA
Vicerrector Administrativo y Financiero	Masculino	Jorge William Arredondo Arango	Libre Nombramiento y Remoción	(...) f) Con arreglo a las disposiciones legales pertinente, nombrar y remover al personal en general de la Institución, y coordinar la aplicación de sanciones disciplinarias que correspondan por ley o reglamento. ¹¹
Secretaria General	Femenino	Diana Patricia Gómez Ramírez	Libre Nombramiento y Remoción	

Fuente: Planta de cargos suministrada por el líder proceso gestión del talento humano
Acuerdo 010 del 12 de julio de 2017
Acuerdo 017 de 2018

Elaboró: Dirección de Control Interno

⁹ Ídem al anterior

¹⁰ <http://wp.presidencia.gov.co/sitios/normativa/leyes/Documents/Juridica/Ley%201474%20de%202012%20de%20Julio%20de%202011.pdf>

¹¹ Ídem al anterior

8.1 HALLAZGOS

8.1.1 Cumplimiento de disposiciones legales

Se evidenció el cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 581 de 2000, por parte de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, para el período auditado (1º de enero – 15 de septiembre de 2021). Al respecto precisa la norma citada:

“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.”¹²*

Así mismo, se evidencia cumplimiento a lo dispuesto en la Circular Externa 100-009 de 2021, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, que establece:

(...) “El Plan Nacional de Desarrollo 2018- 2022, “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, señala en el Pacto XIV “Pacto de Equidad para Mujeres”, la necesidad de ampliar la participación de las mujeres en los cargos del nivel directivo, con un meta establecida para el cuatrienio y en concordancia con lo estipulado en el CONPES 3918 de 2018 donde se definieron lineamientos para la efectiva implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia.”¹³

Lo anterior, considerando que, la información reportada por parte de la Institución, al Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, permite evidenciar

¹² <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5367>

¹³ <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/35737895/Circular-100-009-2021-reporte-ley-cuotas-2021.pdf/b2a25b63-4cbb-3414-2622-ed4a2aae6cce?version=1.0&t=1629305280644>

la participación de la mujer en empleos del máximo nivel decisorio en un 33%, es decir, que, para el período auditado, la Institución está tres (3) puntos por encima, de lo que precisa el literal a) del Artículo 4, de la Ley 581 de 2000.

Con relación a los cargos de otro nivel decisorio, se estableció que, la Institución sólo cuenta con un (1) cargo de otro nivel decisorio para el período auditado, el mismo, está siendo desempeñado por una mujer, es decir, que la participación de la mujer en cargos de otros niveles decisorios es del ciento por ciento (100%).

Tabla 6. Participación de la mujer en cargos de máximo nivel decisorio – artículo 4 Ley 581 de 2000

Denominación de cargo	Género	Nombre	Porcentaje de participación
Vicerrector Académico	Masculino	Rubén Darío Osorio Jiménez	<p style="text-align: center;">Participación de la Mujer en Empleos de Máximo Nivel Decisorio</p> <p style="text-align: center;">■ Mujeres ■ Hombres</p>
Vicerrector Administrativo y Financiero	Masculino	Jorge William Arredondo Arango	
Secretaria General	Femenino	Diana Patricia Gómez Ramírez	

Fuente: Planta de cargos suministrada por el líder proceso gestión del talento humano
Elaboró: Dirección de Control Interno

Tabla 7: participación de la mujer en otros cargos de nivel decisorio - artículo 4 Ley 581 de 2000

Denominación de cargo	Género	Nombre	Tipo de vinculación	Porcentaje de participación
Director Técnico de Bienestar Institucional	Femenino	Liliana Gutiérrez Macías	Libre Nombramiento y Remoción	<p>Participación de la Mujer en Empleos de Otros Niveles Decisorios</p> <p>0% 100%</p> <p>■ Mujeres ■ Hombres</p>

Fuente: Planta de cargos suministrada por el líder proceso gestión del talento humano
Elaboró: Dirección de Control Interno

El cumplimiento a las disposiciones legales vigentes para el período auditado ha evitado la materialización de un riesgo como el de incumplimiento normativo, lo cual, a su vez, ha impedido que se presenten otro tipo de eventos adversos para la Institución, que podrían derivar en investigaciones y/o sanciones por parte de los órganos de control por no acatar la normativa que rige la materia.

No obstante, lo anterior, es menester que la Institución considere lo dispuesto en el artículo 2.2.12.3.3. Participación efectiva de la mujer, que determina el Decreto 455 de 2020, a fin de garantizar los porcentajes allí establecidos a medida que se presenten vacantes en los cargos de nivel directivo en la Entidad.

Soportes	
No. 1	Composición de la planta de cargos del nivel directivo aportada por el proceso gestión del talento humano, vigencia 2021.
No. 2	Soporte de la información que le rindió la Institución al Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, acerca de la participación efectiva de la mujer en los cargos del máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios, en cumplimiento a lo dispuesto en la Circular Externa 100-009-2021, expedida por el DAFP, en agosto 17 de 2021.

8.1.2 Gestión efectiva del plan de mejoramiento

En seguimiento realizado a las acciones propuestas en el plan de mejoramiento suscrito, como resultado a la auditoría al cumplimiento de la ley de cuotas en la vigencia 2020, se tiene:

Tabla 8. Seguimiento plan de mejoramiento

Hallazgo	Descripción	Acción propuesta	Observación
1	<p>Se evidenció que la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, está dando cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 581 de 2000:</p> <p>“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.”</p> <p>Se establece, además, cumplimiento del Decreto 455 de 2020, expedido Departamento Administrativo de la Función Pública, que determina:</p> <p>“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:</p> <p>a) Para el año 2020 mínimo el treinta y cinco por ciento (35%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres;</p> <p>(...).”</p> <p>Así mismo, se evidencia cumplimiento a lo dispuesto en la Circular Externa 100-005 de 2020, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, que establece:</p> <p>(...) “es importante mencionar que Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, en línea con lo establecido en el CONPES 3918 de 20181, enfatizó en la necesidad de ampliar la participación de las mujeres en los cargos del nivel directivo, con un meta que se anticipa a la establecida por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para el año 2030. Es decir, alcanzando el 50% de mujeres en cargos directivos del Estado al 2022.”</p> <p>Lo anterior considerando que, la información reportada por parte de la Institución, al Departamento Administrativo de la Función Pública –</p>	<p>Continuar dando cumplimiento a lo establecido en la norma en asocio con la Administración</p>	<p>Septiembre 16 de 2021</p> <p>La acción fue efectiva, se evidenció que la Institución le ha dado cumplimiento a lo que dispone la normativa, en lo que va corrido de la vigencia 2021.</p>

Hallazgo	Descripción	Acción propuesta	Observación
	<p>DAFP, permite evidenciar la participación de la mujer en empleos de nivel directivo de la Rama Ejecutiva en un 50% como se describe a continuación:</p> <p>El cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, ha evitado la materialización de un riesgo como el de incumplimiento normativo, lo cual, a su vez, impide que se presenten otro tipo de eventos adversos para la Institución, como podrían ser investigaciones y/o sanciones por parte de los órganos de control por no acatar la normativa que rige la materia.</p>		

Fuente: Composición de la planta de cargos del nivel directivo aportada por el proceso gestión del talento humano, vigencia 2021 Soporte de la información que le rindió la Institución al Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, acerca de la participación efectiva de la mujer en los cargos del máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios, en cumplimiento a lo dispuesto en la Circular Externa 100-009-2021, expedida por el DAFP, en agosto 17 de 2021
Elaboró: Dirección de Control Interno

Lo antes descrito permite determinar cumplimiento a las responsabilidades conferidas en el Decreto 1499 de 2017, para la 1ª y 2ª línea de defensa, que señala en el manual operativo del modelo integrado de planeación y gestión – MIPG, versión 4, de marzo de 2021:

“Asegurar que los controles y procesos de gestión del riesgo de la 1ª Línea de Defensa sean apropiados y funcionen correctamente.

Ejercer el control y la gestión de riesgos, las funciones de cumplimiento, seguridad, calidad y otras similares.”¹⁴

Se evidenció, además, cumplimiento a lo que determina la Resolución 090 de abril de 2020, 1ª línea de defensa, responsabilidades:

“Mantenimiento efectivo de controles interno, la ejecución de gestión de riesgos y controles en el día a día. Para ello, identifica, evalúa, controla y mitiga los riesgos a través del “Autocontrol”.”¹⁵

(...)

¹⁴ <http://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/Manual+Operativo+MIPG.pdf/ce5461b4-97b7-be3b-b243-781bbd1575f3>

¹⁵ <http://isolucion.colmayor.edu.co/Isolucion4/BancoConocimientoUCMA/4/487a6143967b4acb9337547a4da28d5d/Resolucion090de2020PormediodelacualsehacelaConformacinyasignacinderesponsalidadeslineasdedefensaInstitucionUniversitariaColegioMayordeAntioquia.pdf>

“La identificación de riesgos y el establecimiento de controles, así como su seguimiento, acorde con el diseño de dichos controles, evitando la materialización de los riesgos.”¹⁶

Lo expuesto, permite establecer que la Institución con sus actuaciones ha evitado la materialización de un riesgo como el de incumplimiento normativo, producto de una adecuada gestión frente a este riesgo.

Soportes	
No. 1	Informe con la composición de la planta de cargos del nivel directivo aportada por el proceso gestión del talento humano, para la vigencia 2021.
No. 2	Soporte de la información que le rindió la Institución al Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, acerca de la participación efectiva de la mujer en los cargos del máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios, en cumplimiento a lo dispuesto en la Circular externa 100-009-2021, expedida por el DAFP, en agosto 17 de 2021.

8.1.3 Efectividad de los controles internos

Para determinar los controles dispuestos en el proceso tendientes a garantizar el cumplimiento de la normativa que regula la unidad auditable, se verificaron:

1. La caracterización del proceso gestión del talento humano, código TH – CA – 001, versión 07 del 28 de septiembre del 2020.
2. Mapa de riesgos de gestión, alojado en la página web de la Institución – Transparencia/Planeación/Mapa de riesgos.
3. Plan estratégico del talento humano, vigencia 2021.

Control 1

Verificar la eficacia de las acciones correctivas y preventivas del proceso

Se realizó análisis de puntos de control definidos por la Institución para la unidad auditable y se identificó como punto de control en la caracterización del proceso

¹⁶ ídem al anterior

“gestión del talento humano”, código TH-CA-001, versión 07 del 28 de septiembre de 2020.

“Verificar la eficacia de las acciones correctivas y preventivas del procesos”.¹⁷
Al realizar la evaluación del control, se determinó como probabilidad e impacto:

Ilustración 1. Probabilidad inherente

	Frecuencia de la Actividad	Probabilidad
Muy Baja	La actividad que conlleva el riesgo se ejecuta como máximos 2 veces por año	20%
Baja	La actividad que conlleva el riesgo se ejecuta de 3 a 24 veces por año	40%
Media	La actividad que conlleva el riesgo se ejecuta de 24 a 500 veces por año	60%
Alta	La actividad que conlleva el riesgo se ejecuta mínimo 500 veces al año y máximo 5000 veces por año	80%
Muy Alta	La actividad que conlleva el riesgo se ejecuta más de 5000 veces por año	100%

Fuente: Guía para la administración de riesgos y diseño controles en Entidades Públicas, versión 5 de diciembre 2020.

Elaboró: Profesional de Control Interno

Ilustración 2. Riesgo inherente

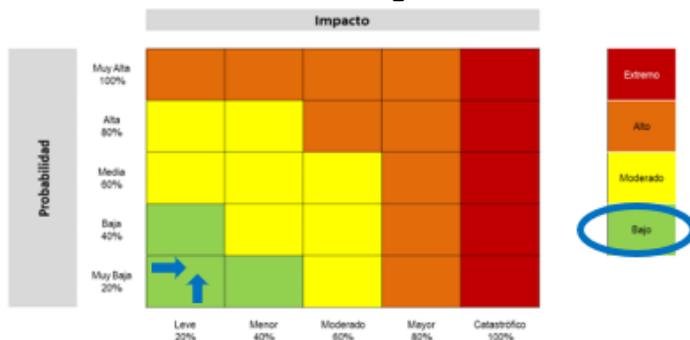
	Afectación Económica	Reputacional
Leve 20%	Afectación menor a 10 SMLMV	El riesgo afecta la imagen de algún área de la organización.
Menor 40%	Entre 10 y 50 SMLMV	El riesgo afecta la imagen de la entidad internamente, de conocimiento general nivel interno, de junta directiva y accionistas y/o de proveedores.
Moderado 60%	Entre 50 y 100 SMLMV	El riesgo afecta la imagen de la entidad con algunos usuarios de relevancia frente al logro de los objetivos.
Mayor 80%	Entre 100 y 500 SMLMV	El riesgo afecta la imagen de la entidad con efecto publicitario sostenido a nivel de sector administrativo, nivel departamental o municipal.
Catastrófico 100%	Mayor a 500 SMLMV	El riesgo afecta la imagen de la entidad a nivel nacional, con efecto publicitario sostenido a nivel país

Fuente: Guía para la administración de riesgos y diseño controles en Entidades Públicas, versión 5 de diciembre de 2020.

Elaboró: Profesional de Control Interno

Al ubicarlo en la matriz de calor, se identifica:

Ilustración 3. Ubicación riesgo inherente



Fuente: Guía para la administración del riesgo y diseño de controles en entidades públicas, versión 5 de diciembre de 2020
Elaboró: Profesional de Control Interno

¹⁷ <http://gmas.colmayor.edu.co:8080/gmas/VisualizacionDocumento.public?documento=0000001760&idEmpresa=001>

Al realizar la evaluación del punto de control, se estableció:

Tabla 9. Evaluación puntos de Control

Evaluación Punto de Control					
Caracterización gestión del talento humano					
Código TH-CA-001, versión 07 del 28-09-2020					
Controles y sus características					Peso
Verificar la eficacia de las acciones correctivas y preventivas del proceso.	Atributos de Eficiencia	Tipo	Preventivo		
			Detectivo		
			Correctivo	X	10%
	Implementación	*Atributos de Formalización	Automático		
			Manual	X	15%
			Documentación		
	Evidencia	Frecuencia	Documentado		
			Sin Documentar	X	
			Continua	X	
			Aleatoria		
Evidencia	Frecuencia	Con Registro	X		
		Sin Registro			
Total					25%

Fuente: Guía para la administración del riesgo y diseño de controles en entidades públicas, versión 5 de diciembre de 2020
Elaboró: Profesional de Control Interno

Lo anterior permite determinar:

Con relación a los atributos de eficiencia:

- **El control es correctivo:** “Dado que permite reducir el impacto de la materialización del riesgo, tienen un costo en su implementación.”¹⁸
- **El control es manual:** “controles que son ejecutados por personas.”¹⁹

Con relación a los atributos de formalización:

- **Documentación:** caracterización del proceso “gestión del talento humano”, código TH-CA-001, versión 07 del 28 de septiembre de 2020.
- **Frecuencia:** permanente, dado que es una disposición de carácter legal a la que le debe dar cumplimiento la Institución de forma permanente.

¹⁸ https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/34316499

¹⁹ Ídem al anterior

- **Evidencia:** se cuenta con el reporte que realizó la Institución con relación a la participación de la mujer en cargos de máximo nivel decisorio, así como en otros cargos de nivel decisorio, fechado el 30 de agosto de 2021.

Lo anterior permite determinar como riesgo residual:

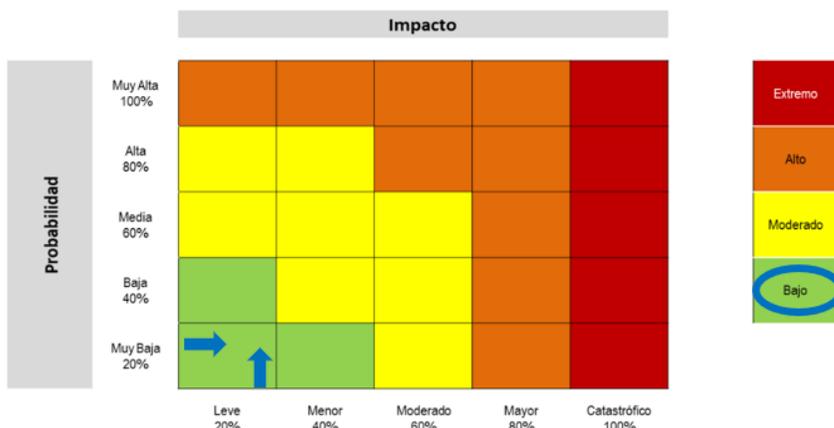
Tabla 9. Riesgo Residual

Riesgo	Datos relacionados con la probabilidad e impacto inherentes		Datos valoración de controles		Cálculos requeridos
No verificar la eficacia de las acciones correctivas y preventivas del proceso.	Probabilidad Inherente	20%	Valoración Control 1 correctivo	25%	$20\% * 25\% = 5\%$ $20\% - 5\% = 15\%$
	Probabilidad residual	15%			
	Impacto inherente	20%			
	No se tienen controles para aplicar al impacto	N/A	N/A	N/A	N/A
	Impacto residual	20%			

Fuente: Guía para la administración del riesgo y diseño de controles en entidades públicas, versión 5 de diciembre de 2020
Elaboró: Profesional de Control Interno

El riesgo se mantiene en zona baja, disminuyendo el nivel de probabilidad de ocurrencia del riesgo.

Ilustración 4. Ubicación de riesgo residual en matriz de calor



Fuente: Guía para la administración del riesgo y diseño de controles en entidades públicas, versión 5 de diciembre de 2020
Elaboró: Profesional de Control Interno

Control 2

Revisión y verificación de la ejecución del proceso y los documentos resultantes

Se realizó análisis de puntos de control definidos por la Institución para la unidad auditable y se identificó como punto de control en el mapa de riesgos de gestión Institucional a diciembre de 2020, para la unidad auditable:

“Revisión y verificación de la ejecución del proceso y los documentos resultantes”

Al realizar la evaluación del control, se determinó como probabilidad e impacto:

Ilustración 5. Probabilidad inherente

	Frecuencia de la Actividad	Probabilidad
Muy Baja	La actividad que conlleva el riesgo se ejecuta como máximos 2 veces por año	20%
Baja	La actividad que conlleva el riesgo se ejecuta de 3 a 24 veces por año	40%
Media	La actividad que conlleva el riesgo se ejecuta de 24 a 500 veces por año	60%
Alta	La actividad que conlleva el riesgo se ejecuta mínimo 500 veces al año y máximo 5000 veces por año	80%
Muy Alta	La actividad que conlleva el riesgo se ejecuta más de 5000 veces por año	100%

Fuente: Guía para la administración de riesgos y diseño controles en Entidades Públicas, versión 5 de diciembre de 2020.

Elaboró: Profesional de Control Interno

Ilustración 6. Riesgo inherente

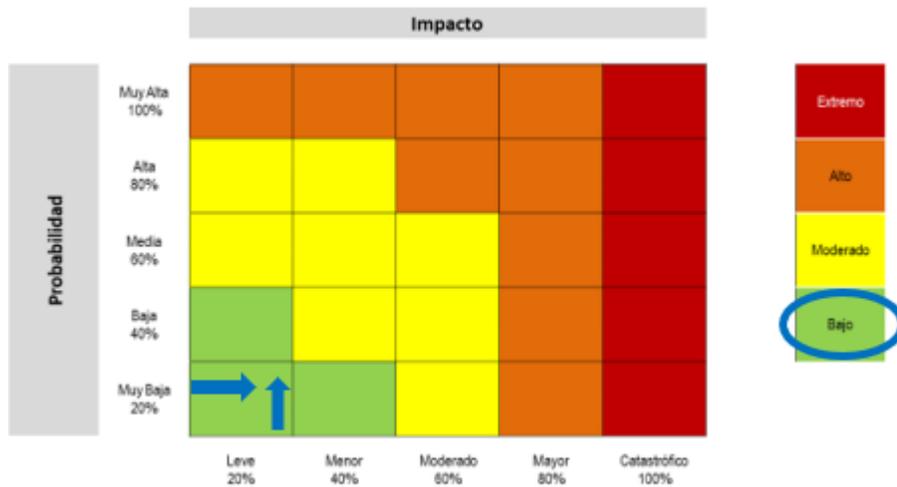
	Afectación Económica	Reputacional
Leve 20%	Afectación menor a 10 SMLMV.	El riesgo afecta la imagen de algún área de la organización.
Menor-40%	Entre 10 y 50 SMLMV	El riesgo afecta la imagen de la entidad internamente, de conocimiento general nivel interno, de junta directiva y accionistas y/o de proveedores.
Moderado 60%	Entre 50 y 100 SMLMV	El riesgo afecta la imagen de la entidad con algunos usuarios de relevancia frente al logro de los objetivos.
Mayor 80%	Entre 100 y 500 SMLMV	El riesgo afecta la imagen de la entidad con efecto publicitario sostenido a nivel de sector administrativo, nivel departamental o municipal.
Catastrófico 100%	Mayor a 500 SMLMV	El riesgo afecta la imagen de la entidad a nivel nacional, con efecto publicitario sostenido a nivel país

Fuente: Guía para la administración de riesgos y diseño controles en Entidades Públicas, versión 5 de diciembre de 2020.

Elaboró: Profesional de Control Interno

Al ubicarlo en la matriz de calor, se tiene:

Ilustración 7. Ubicación riesgo inherente



Fuente: Guía para la administración del riesgo y diseño de controles en entidades públicas, versión 5 de diciembre de 2020
Elaboró: Profesional de Control Interno

Al realizar la evaluación del punto de control, se identificó:

Tabla 10. Evaluación puntos de Control

Evaluación Punto de Control Matriz de riesgos de gestión diciembre de 2020					
Controles y sus características					Peso
Revisión y verificación de la ejecución del proceso y los documentos resultantes	Atributos de Eficiencia	Tipo	Preventivo		
			Detectivo		
		Correctivo	X	10%	
	*Atributos de Formalización	Implementación	Automático		
			Manual	X	15%
		Documentación	Documentado		
			Sin Documentar	X	
		Frecuencia	Continua	X	
			Aleatoria		
			Evidencia	Con Registro	X
Sin Registro					
Total					25%

Fuente: Guía para la administración del riesgo y diseño de controles en entidades públicas, versión 5 de diciembre de 2020
Elaboró: Profesional de Control Interno

Lo anterior permite determinar:

Con relación a los atributos de eficiencia:

- **El control es Correctivo:**
“Dado que permite reducir el impacto de la materialización del riesgo, tienen un costo en su implementación.”²⁰
- **El control es Manual**
“Controles que son ejecutados por personas.”²¹

Con relación a los atributos de formalización:

- **Documentación:** matriz de riesgos de gestión de la Institución vigencia 2021.
- **Frecuencia:** seguimientos cuatrimestrales por parte de la segunda línea de defensa.
- **Evidencia:** informes de seguimiento periódico realizado por la segunda línea de defensa a la matriz de riesgos de gestión de la Institución.

Lo antes descrito permite determinar como riesgo residual:

Ilustración 8. Riesgo residual

Riesgo	Datos relacionados con la probabilidad e impacto inherentes		Datos valoración de controles		Cálculos requeridos
No realizar la revisión y verificación de la ejecución del proceso y los documentos resultantes	Probabilidad Inherente	20%	Valoración Control 1 preventivo	25%	20% * 25%= 5% 20% - 5% = 15%
	Probabilidad residual	15%			
	Impacto inherente	20%			
	No se tienen controles para aplicar al impacto	N/A	N/A	N/A	N/A
	Impacto residual	20%			

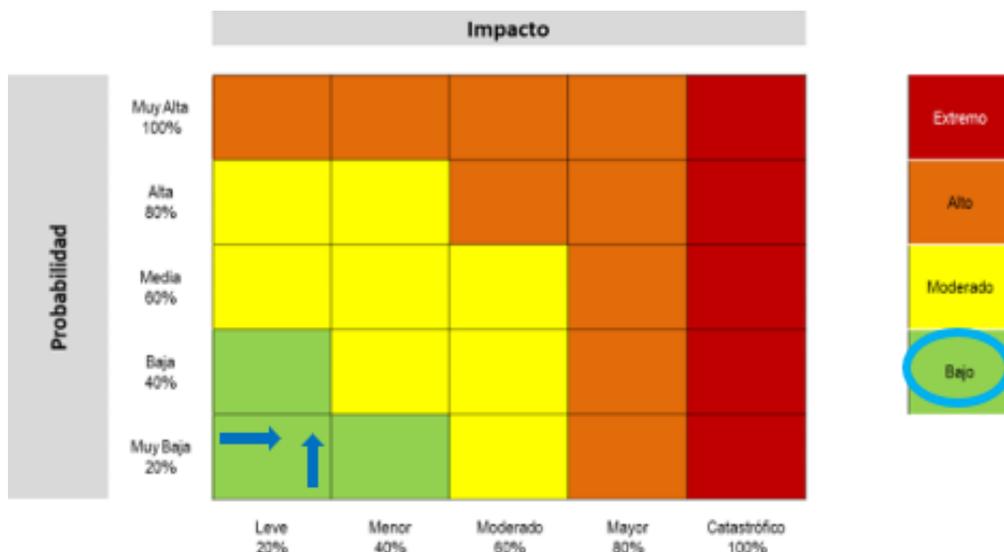
Fuente: Guía para la administración del riesgo y diseño de controles en entidades públicas, versión 5 de diciembre de 2020
Elaboró: Profesional de Control Interno

El riesgo se mantiene en zona baja.

²⁰ https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/34316499

²¹ Ídem al anterior

Ilustración 9. Ubicación riesgo inherente



Fuente: Guía para la administración del riesgo y diseño de controles en entidades públicas, versión 5 de diciembre de 2020
Elaboró: Profesional de Control Interno

Control 3

Al realizar revisión del Plan estratégico del talento humano, vigencia 2021, se identificó, que no se refieren controles orientados a evitar la materialización de un riesgo como el de incumplimiento normativo.

Se efectuó la revisión de este el 17 de septiembre de 2021.

Fuente: <https://www.colmayor.edu.co/wp-content/uploads/2021/01/PLAN-ESTRATEGICO-TALENTO-HUMANO-COLMAYOR-2021.pdf>

Del análisis realizado a los puntos de control, se pudo establecer que los mismos han sido efectivos, dado que, la Institución está dando cumplimiento a lo que dispone la normatividad vigente, con relación a la participación de la mujer en cargos del máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios.

9. CONCLUSIONES

Se determinó cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, con relación al porcentaje de participación de los cargos de máximo nivel decisorio y de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 4 de la Ley 581 de 2000, los cuales son desempeñados por mujeres en la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia.

10. RECOMENDACIONES

Es importante que la Institución le dé continuidad a las acciones que ha establecido a fin de garantizar el cumplimiento a las disposiciones legales vigentes en la materia.

Es menester que la Institución considere lo dispuesto en el ARTÍCULO 2.2.12.3.3. Participación efectiva de la mujer que determina el Decreto 455 de 2020, a fin de garantizar los porcentajes allí establecidos a medida que se presenten vacantes en los cargos de nivel directivo de máximo nivel decisorio de que trata el artículo 2 de la Ley 581 de 2000.

11. GLOSARIO

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.²²

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

²² <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5367>

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.²³

12. ANEXOS

No aplica.

13. BIBLIOGRAFÍA

- Ley 87 (1993). Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones.
- Ley 581 (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.
- Decreto 455 (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.
- Decreto 1499 (2017). Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Versión 4 marzo de 2021.
- Circular Externa 100-009 de 2021, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Resolución 090 (2020). Por medio de la cual se establece la conformación de las líneas de defensa al interior de la Institución Universitaria Colegio Mayor de

²³ Ídem al anterior

Antioquia, y se asignan responsabilidades a las mismas, de acuerdo con el Modelo Estándar de Control Interno -MECI-.

- Acuerdo 010 (2017). Por el cual se establece la estructura administrativa de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia y se señalan las funciones de sus dependencias.
- Decreto Ley 785 (2005). “por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.”

Elaboró:

Carol Rocío Rodríguez Ciro
Profesional de Control Interno
Septiembre 28 de 2021

Revisó y Aprobó:

Juan Guillermo Agudelo Arango
Director Operativo de Control Interno
Septiembre 28 de 2021

Original firmado.

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA	INFORME EJECUTIVO DE AUDITORÍA		
	CI-FR-029		
	Versión: 001	Fecha: 27-01-2020	Página: 1 de 1

INFORME EJECUTIVO DE AUDITORÍA																											
Unidad auditada	Auditoría Legal, ley de cuotas, vigencia 2021.																										
Alcance de la auditoría	Planta de cargos de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, vigencia 2021.																										
Objetivo de la auditoría	Verificar el cumplimiento por parte Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, a la Ley de 581 de 2000 (Ley de cuotas), el Decreto 455 de 2020 y a la Circular Externa No. 100-009 de 2021, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.																										
Criterios de auditoría	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ley 87 de 1993 ✓ Ley 581 de 2000 ✓ Decreto 455 de 2020 ✓ Circular externa No. 100-009 de 2021 																										
Tipo de auditoría	Legal	X	Basada en riesgos																								
Riesgos evaluados	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Riesgo</th> <th style="width: 20%;">Se materializó</th> <th style="width: 20%;">No se materializó</th> <th style="width: 30%;">Potencial</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cumplimiento</td> <td></td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Inexactitud en la información</td> <td></td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Riesgo de corrupción</td> <td></td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Riesgo de imagen o reputacional</td> <td></td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Riesgo de fraude</td> <td></td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			Riesgo	Se materializó	No se materializó	Potencial	Cumplimiento		X		Inexactitud en la información		X		Riesgo de corrupción		X		Riesgo de imagen o reputacional		X		Riesgo de fraude		X	
Riesgo	Se materializó	No se materializó	Potencial																								
Cumplimiento		X																									
Inexactitud en la información		X																									
Riesgo de corrupción		X																									
Riesgo de imagen o reputacional		X																									
Riesgo de fraude		X																									
RESULTADOS DE LA AUDITORÍA																											
HALLAZGOS																											
1. Se evidenció el cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 581 de 2000 y en la Circular Externa 100-009 de 2021, por parte de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, para el período auditado (1º de enero – 15 de septiembre de 2021).																											
2. En seguimiento realizado a las acciones propuestas en el plan de mejoramiento suscrito, como resultado a la auditoría al cumplimiento de la ley de cuotas en la vigencia 2020, se evidenció que la acción implementada fue efectiva, considerando el cumplimiento de la Institución a lo que dispone la normativa vigente.																											
3. Del análisis realizado a los puntos de control, se pudo establecer que los mismos han sido efectivos, dado que, la Institución está dando cumplimiento a lo que dispone la normatividad vigente, con relación a la participación de la mujer en cargos del máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios.																											
CONCLUSIONES																											
Se determinó cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, con relación al porcentaje de participación de los cargos de máximo nivel decisorio y de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 4 de la Ley 581 de 2000, los cuales son desempeñados por mujeres en la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia.																											
RECOMENDACIONES																											
Es importante que la Institución le dé continuidad a las acciones que ha establecido a fin de garantizar el cumplimiento a las disposiciones legales vigentes en la materia																											

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA	INFORME EJECUTIVO DE AUDITORÍA		
	CI-FR-029		
Versión: 001	Fecha: 27-01-2020	Página: 2 de 1	

Es menester que la Institución considere lo dispuesto en el ARTÍCULO 2.2.12.3.3. Participación efectiva de la mujer que determina el Decreto 455 de 2020, a fin de garantizar los porcentajes allí establecidos a medida que se presenten vacantes en los cargos de nivel directivo de máximo nivel decisorio de que trata el artículo 2 de la Ley 581 de 2000.

Nombre y Firma: JUAN GUILLERMO AGUDELO ARANGO

Cargo: Director Operativo de Control Interno

Fecha: septiembre 28 de 2021

Original firmado.