



**MEMORANDO  
1200**

**FECHA:** Medellín, 02 de septiembre de 2022

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

**DE:**  
JUAN DAVID CALLE TOBON  
DIRECTOR OPERATIVO

**ASUNTO:** Remisión informe definitivo de la auditoría Ley de Cuotas vigencia 2022

Respetado Doctor,

Con fundamento en Ley 87 de 1993, la Ley 1474 de 2011, Decreto 1499 de 2017, Decreto 648 de 2017 y 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”, me permito comunicarle que la Dirección de Control Interno de la Institución, realizó la auditoría legal al Ley de Cuotas, correspondiente a la vigencia 2022.

La auditoría se llevó a cabo de acuerdo al proceso de control interno vigente para la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, es decir, se comunicaron los resultados obtenidos con los responsables de la unidad auditable al interior de la Institución, por tanto, son conocedores de las oportunidades de mejora identificadas.

Finalmente, y en aras de la mejora continua de la Institución, de forma respetuosa, le informo que la Institución dispone de cinco (5) días hábiles para presentar el plan de mejoramiento, en el que se establezcan las acciones a que haya lugar a fin de





subsanan las deficiencias evidenciadas.

Atentamente,

JUAN DAVID CALLE TOBON  
DIRECTOR OPERATIVO  
DIRECCIÓN DE CONTROL INTERNO

Anexos: ( ) folios



# INFORME DE AUDITORÍA

## CONTROL INTERNO



[WWW.COLMAYOR.EDU.CO](http://WWW.COLMAYOR.EDU.CO)

CI-FR-01  
VERSIÓN 009  
09 DE JUNIO DE 2022



[WWW.COLMAYOR.EDU.CO](http://WWW.COLMAYOR.EDU.CO)



Alcaldía de Medellín



**INFORME DEFINITIVO  
LEY DE CUOTAS  
VIGENCIA 2022**

**DIRECCIÓN DE CONTROL INTERNO**

**Equipo:**

**JUAN DAVID CALLE TOBÓN**  
Director Operativo de Control Interno

**PAULINA RÍOS ARCE**  
Profesional Control Interno

**Medellín**

**Agosto de 2022**





## Contenido

|                                                         |           |
|---------------------------------------------------------|-----------|
| <b>PRESENTACIÓN .....</b>                               | <b>6</b>  |
| <b>1. ALCANCE DE LA AUDITORÍA.....</b>                  | <b>6</b>  |
| <b>2. RIESGOS ASOCIADOS A LA UNIDAD AUDITABLE .....</b> | <b>7</b>  |
| <b>3. CRITERIOS DE AUDITORÍA .....</b>                  | <b>7</b>  |
| <b>4. OBJETIVOS .....</b>                               | <b>8</b>  |
| 4.1 OBJETIVO GENERAL.....                               | 8         |
| 4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....                          | 8         |
| <b>5. METODOLOGÍA.....</b>                              | <b>8</b>  |
| <b>6. LIMITACIONES .....</b>                            | <b>9</b>  |
| <b>7. MUESTRA .....</b>                                 | <b>9</b>  |
| <b>8. RESUMEN.....</b>                                  | <b>9</b>  |
| <b>9. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA.....</b>               | <b>10</b> |
| 9.1 HALLAZGOS .....                                     | 12        |
| 9.2. VERIFICACIÓN PLANES DE MEJORAMIENTO.....           | 16        |
| 9.3. EVALUACIÓN DE CONTROLES.....                       | 17        |
| <b>10. CONCLUSIONES .....</b>                           | <b>18</b> |
| <b>11. RECOMENDACIONES.....</b>                         | <b>18</b> |
| <b>12. BIBLIOGRAFÍA .....</b>                           | <b>19</b> |





## Lista de tablas

|                                                        |    |
|--------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1. Riesgos Asociados a la Unidad auditable ..... | 7  |
| Tabla 2. Criterios de la Auditoría .....               | 7  |
| Tabla 3. Maximo Nivel decisorio .....                  | 15 |
| Tabla 4. Otros niveles decisorios .....                | 16 |
| Tabla 5. Evaluación Punto de Control .....             | 17 |





## Lista de ilustraciones

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| Ilustración 1. Matriz de Calor ..... | 17 |
|--------------------------------------|----|





## PRESENTACIÓN

La Dirección de Control Interno de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, en cumplimiento a las funciones de evaluación asignadas en la Ley 87 de 1993, el Decreto 648 de 2017, artículo 2.2.21.4.9, literal k, el Decreto 2106 de 2019, la Resolución interna 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, realizó la auditoría legal “Ley de cuotas”, correspondiente a la vigencia 2022.

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 y controles.

Para el desarrollo de esta auditoría, se practicaron técnicas de auditoría como las de consulta, inspección y rastreo de información, para determinar el porcentaje de participación de la mujer en los cargos de “máximo nivel decisorio” y otros “niveles decisorios”, señalados en el artículo segundo de la Ley 581 de 2000, que deben ser desempeñados por mujeres, en la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia.

### 1. ALCANCE DE LA AUDITORÍA

Verificación de la información aportada por Talento Humano, relacionada con la Planta de cargos de la Institución universitaria Colegio Mayor de Antioquia, vigencia 2022, con el fin de verificar la participación efectiva de la mujer en los cargos de “máximo nivel decisorio” y “otros niveles decisorios” de la institución universitaria Colegio Mayor de Antioquia.

Durante la ejecución de la auditoría, entro en vigencia el Acuerdo 11 de 2022 “por el cual se modifica la estructura de la Institución Universitaria Colegio Mayor”, en la cual se crean nuevas dependencias a las establecidas en el Acuerdo 10 de 2017, las cuales no entraron en la unidad auditable pues aún no se han designado los cargos y no se ha realizado la modificación del Manual de Funciones de la Institución.





## 2. RIESGOS ASOCIADOS A LA UNIDAD AUDITABLE

Tabla 1

| Tipo de Riesgo      | Descripción                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Observación                                |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| <b>Cumplimiento</b> | Se asocian con la capacidad de la entidad para cumplir con requisitos legales (...). <sup>1</sup>                                                                                                                                                                                                            | No se materializó para el período evaluado |
| <b>Estratégico</b>  | Se asocian con la forma en que se administra la entidad. El manejo del riesgo estratégico se enfoca a asuntos globales relacionados con la misión y el cumplimiento de los objetivos estratégicos, la clara definición de políticas, diseño y conceptualización de la entidad por parte de la alta gerencia. | No se materializó para el período evaluado |

## 3. CRITERIOS DE AUDITORÍA

Tabla 2

| CRITERIOS                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. 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. |
| 2. Ley 1955 de 2019: Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. "Pacto por Colombia, pacto por la equidad".                                                                                                                                                        |
| 3. 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"                                   |
| 4. Directiva N° 130 de 2020 de la PGN: 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".                                              |
| 5. Circular externa N° 100 – 008 de 2021, DAFP: Equidad e igualdad de oportunidades de las mujeres en la provisión de empleos de nivel directivo.                                                                                                                                       |

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





## 4. OBJETIVOS

### 4.1 OBJETIVO GENERAL

Verificar la adecuada y efectiva participación de la mujer en la en la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia.

### 4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Comprobar el cumplimiento de la participación efectiva de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio en la Institución.

Comprobar el cumplimiento de la participación efectiva de la mujer en los cargos de otros niveles decisorios en la Institución.

## 5. METODOLOGÍA

- Validación del cumplimiento de disposiciones legales, con relación a participación efectiva de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio y otros en la Institución.
- Revisión de la información de activo de nómina de los cargos de máximo nivel decisorio y otros del nivel decisorio.
- Comunicación de los resultados de auditoría.
- Verificar los riesgos identificados en la unidad auditable.
- Evaluar la eficacia de las actividades de control establecidas por la institución.
- Determinar la materialización de riesgos.
- Verificar las acciones propuestas en los planes de mejoramiento suscritos como resultado de las auditorías realizadas.





## 6. LIMITACIONES

No se presentaron limitaciones en la realización de la auditoría

## 7. MUESTRA

No se aplicó muestreo.

## 8. RESUMEN

Se realizó revisión de la estructura y manual de funciones de la Institución Colegio Mayor de Antioquia, con el fin de determinar conforme la normativa, cuales cargos hacen parte de la verificación de Ley de cuotas, encontrándose los siguientes:

### MÁXIMO NIVEL DECISORIO

|                                               |                                   |            |                                    |
|-----------------------------------------------|-----------------------------------|------------|------------------------------------|
| VICERRECTOR<br>ACADÉMICO                      | OSORIO JIMENEZ<br>RUBEN DARIO     | 71623383   | viceacademica@colmayor.edu.co      |
| VICERRECTOR<br>ADMINISTRATIVO Y<br>FINANCIERO | ARREDONDO ARANGO<br>JORGE WILLIAM | 71719090   | viceadministrativa@colmayor.edu.co |
| SECRETARIO GENERAL                            | DIANA PATRICIA<br>GOMEZRAMIREZ    | 1128452704 | secgeneral@colmayor.edu.co         |

### OTRO NIVEL DECISORIO

|                                                   |                             |          |                           |
|---------------------------------------------------|-----------------------------|----------|---------------------------|
| DIRECTOR TÉCNICO<br>DE BIENESTAR<br>INSTITUCIONAL | GUTIERREZ MACIAS<br>LILIANA | 43610541 | bienestar@colmayor.edu.co |
|---------------------------------------------------|-----------------------------|----------|---------------------------|

Se determinó que conforme lo señalado por el Decreto 455 de 2020, para la presente vigencia, en la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, mínimo el 50% de los cargos de nivel directivo son desempeñados por mujeres.





## 9. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

La ley 1955 de 2019, expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022, “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”. Con el fin de establecer las reglas para llegar a la meta del cuatrienio definida en el Plan Nacional con relación a los cargos “máximo nivel decisorio” y “otros niveles decisorios”.

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 de poder público.

Los artículos 2 y 3 de esta Ley define los conceptos de cargos con “máximo nivel decisorio” y de “otros niveles decisorios”, de la siguiente manera:

**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 nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal, incluidos los cargos de libre nombramiento y remoción de la rama judicial. (subraya fuera de texto).

El Decreto 455 de 2020, 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, su objeto es establecer las reglas para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres en la provisión de los empleos del nivel directivo de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial, señalando lo siguiente:

**“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:*

*(...)*

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

La Procuraduría General de la Nación como ente al que le corresponde velar por el estricto cumplimiento de estas leyes, expidió la Directiva N° 1030 del 13 de noviembre de 2020, invitando a los representantes legales y nominadores de las entidades públicas, a adoptar las medidas correctivas necesarias para cumplir las disposiciones del Decreto 455 de 2020, frente a los empleos de nivel directivo de la Rama Ejecutiva, evitando incurrir en posibles faltas disciplinarias.

De conformidad con lo anterior, se encuentra que la Ley 581 de 2000 crea los mecanismos para la participación de la mujer en todos los niveles de las ramas. Y el Decreto 455 de 2020 establece las reglas específicamente para la Rama Ejecutiva.

Así mismo, el Departamento Administrativo de la Función Pública, expidió la Circular Externa N° 100-008 de 2021, en la cual recuerda a los representantes legales de las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional, departamental, distrital y municipal, en el sector central y descentralizado, que deben garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres en la provisión de los empleos de nivel directivo, conforme la normatividad vigente.

La ley 581 de 2000 señala como excepciones a la participación efectiva de la mujer las siguientes:

1. 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 principio constitucional del mérito.
2. Tampoco se aplica a la provisión de los cargos de elección (popular)
3. A los que se proveen por el sistema de ternas o listas, los cuales se enmarcan en el artículo 6 de la mencionada ley: el legislador consagra dos tipos de mecanismos para hacer efectiva la participación de la población femenina. Por un lado, exige que en la conformación de ternas





se incluya el nombre de una mujer y que en las listas, hombres y mujeres estén incluidos en igual proporción.

La citada Ley también establece las consecuencias del incumplimiento de la participación efectiva de la mujer, para los cargos de nivel decisorio de las entidades:

*El incumplimiento de lo ordenado en este artículo constituye causal de mala conducta, que será sancionada con suspensión hasta de treinta (30) días en el ejercicio del cargo, y con la destitución del mismo en caso de persistir en la conducta, de conformidad con el régimen disciplinario vigente”.*

Teniendo en cuenta lo anterior, la Corte Constitucional en la Sentencia 371 de 2000 señala lo siguiente:

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

## 9.1 HALLAZGOS

Con el fin de realizar la verificación en la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, de la adecuada y efectiva participación de la Mujer, se realizó análisis del Manual de funciones de la institución, con el fin de establecer los cargos que son de Nivel Directivo, encontrándose lo siguiente:

Nivel Directivo:

- RECTOR. Funciones Generales: Dirigir, planear, organizar, coordinar y controlar la gestión académica y administrativa de la entidad, mediante la representación legal de la Institución, con el propósito de ampliar la cobertura y mejorar la calidad de los servicios institucionales, así como representar legalmente la institución.





- SECRETARIO GENERAL. Funciones generales: Garantizar la legalidad de los actos administrativos que contribuyan al cumplimiento del objeto misional de la Institución.
- JEFE OFICINA. Funciones generales: Planear, dirigir y organizar la verificación y evaluación del Sistema de Control Interno según las políticas impartidas por el Gobierno. ÀREA FUNCIONAL: Dirección de Control Interno
- VICERECTOR ACADEMICO. Funciones generales: Planear, organizar, dirigir, evaluar y supervisar las actividades académicas, de acuerdo con las políticas, planes y programas de docencia, investigación y extensión, que conlleven al mejoramiento constante de las actividades curriculares en la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia.
- VICERECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO. Funciones generales: Dirigir, coordinar, controlar y evaluar los planes, programas y proyectos en lo referente al manejo y la debida gestión de los recursos humanos, físicos, financieros y tecnológicos en aras de asegurar la efectiva prestación del servicio de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia.
- DECANO DE ADMINISTRACIÓN.
- DECANO ARQUITECTURA E INGENIERÍA
- DECANO DE CIENCIAS SOCIALES
- DECANO DE CIENCIAS DE LA SALUD  
Los cuales presentan como funciones generales: Direccionar y monitorear el desarrollo académico-administrativo de la facultad buscando alcanzar los máximos estándares de calidad en la prestación de sus servicios con base en los reglamentos, planes institucionales y disposiciones legales vigentes. Igualmente liderar y gerenciar los procesos de docencia, investigación y extensión de los programas académicos, en concordancia con las necesidades del entorno y las directrices institucionales.
- DIRECTOR TÉCNICO DE BIENESTAR INSTITUCIONAL. Funciones generales: Planear, organizar, dirigir y controlar las actividades de Bienestar Institucional, promoviendo el desarrollo integral de todo el personal dentro de





un contexto social y humano orientando la prestación del servicio de Bienestar además de cumplir con las normas vigentes, llevando consigo el ejercicio de la responsabilidad y la autoridad otorgada y/o delegada de acuerdo a las características del cargo, a sus áreas de desempeño y a la normatividad vigente.

Conforme las excepciones contempladas en el artículo 5 de la Ley 581 de 2000, los siguientes cargos de “máximo nivel decisorio” de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, se exceptúan de la verificación:

- RECTOR: Teniendo en cuenta que su elección se realiza por conformación de terna realizada por el Consejo Directivo, de conformidad con el artículo 20 del Acuerdo 02 de 2022 “por medio del cual se adopta el estatuto general de la institución” y artículo 5 del Acuerdo 2 de 2012, “por medio del cual se determina el procedimiento para la elección del Rector”.
- DECANOS: Por ser elegidos por el Consejo Directivo de terna presentada por el Rector, de acuerdo con los artículos 11 y 20 del Acuerdo 02 de 20007, “por medio del cual se adopta el estatuto general de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia”.

De conformidad con la definición de “otros niveles decisorios” (artículo 3 Ley 581 de 200), en la cual se establece que estos corresponden a cargos de libre nombramiento y remoción de la rama ejecutiva y que tengan atribuciones de dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del estado, el Departamento Administrativo de la función pública en informe de diciembre de 2021 “sobre la participación efectiva de la mujer en los cargos de niveles decisorios del Estado Colombiano” y en el aplicativo de “reporte de información Ley De Cuotas”, establece como ejemplo de cargos de “otros niveles decisorios”: Directores Técnicos, Subdirectores o Jefes de oficina:

#### Pregunta 11

Indique la denominación del empleo de los cargos de nivel directivo de Otros Niveles Decisorios de su entidad, reportados en la pregunta 7 (Ejemplo: Director Técnico, Subdirector, Jefe de Oficina, etc.)





Acorde con lo anterior, el Jefe de control Interno de la Institución Colegio Mayor de Antioquia, denominado en el Manual de Funciones como JEFE OFICINA, se exceptúa de la verificación ya que es designado por periodo fijo, según lo establecido en la Ley 87 de 1993. Y el cargo de Director Técnico de Bienestar Institucional, debe tenerse en cuenta, ya que es de libre nombramiento y remoción

Por lo tanto, los cargos de la Institución de Nivel Directivo que entran en la verificación, son los siguientes:

#### MÁXIMO NIVEL DECISORIO:

- Vicerrector Académico
- Vicerrector Administrativo y Financiero
- Secretario General.

#### OTRO NIVELES DECISORIOS:

- Director Técnico de bienestar Institucional

Los cuales se encuentran provistos de la siguiente manera:

#### MAXIMO NIVEL DECISORIO

Tabla 3.

| CARGO                                   | NOMBRE                         | SEXO      | CÉDULA        | CORREO                             |
|-----------------------------------------|--------------------------------|-----------|---------------|------------------------------------|
| Vicerrector Académico                   | Rubén Darío Osorio Jiménez     | Masculino | 71.623.383    | viceacademica@colmayor.edu.co      |
| Vicerrector administrativo y financiero | Jorge William Arredondo Arango | Masculino | 71.719.090    | viceadministrativa@colmayor.edu.co |
| Secretario General                      | Diana Patricia Gómez Ramírez   | Femenino  | 1.128.452.704 | bienestar@colmayor.edu.co          |





## OTROS NIVELES DECISORIOS

Tabla 4

| CARGO                                     | NOMBRE                   | SEXO     | CÉDULA     | CORREO                    |
|-------------------------------------------|--------------------------|----------|------------|---------------------------|
| Director Técnico de Bienestar Institución | Liliana Macías Gutiérrez | Femenino | 43.610.541 | bienestar@colmayor.edu.co |

De acuerdo con lo establecido en el literal c del artículo 2.2.12.3.3 del Decreto 455 de 2020:

*“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:*

(...)

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

La Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia cumple con lo establecido en la normatividad, ya que cuenta con 4 cargos de Nivel Directivo, de los cuales 2 son ocupados por mujeres. Lo cual evita la materialización del riesgo de incumplimiento normativo y las sanciones de Ley que esto conlleva.

### 9.2. VERIFICACIÓN PLAN DE MEJORAMIENTO.

Se estableció como hallazgo en la auditoría 2021, la siguiente:

- *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)*

Y como acción de mejora:

- *Estar pendiente del cumplimiento a lo establecido en la norma en asocio con la Administración.*





Teniendo en cuenta que en la auditoría realizada al periodo 2022, se cumple con lo establecido en la normatividad vigente, se cierra la acción.

### 9.3. EVALUACIÓN DE LOS CONTROLES

Conforme la “Guía para la administración del riesgo y diseño de controles en entidades públicas” versión 5, de diciembre de 2020, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se verificaron los controles establecidos por la institución.

De conformidad con la guía, un control se define como la medida que permite reducir o mitigar el riesgo. Para la valoración de controles se debe tener en cuenta lo siguiente:

- Identificación de controles se debe realizar a cada riesgo a través de las entrevistas con los líderes de procesos o servidores expertos en su quehacer. En este caso sí aplica el criterio experto.
- Los responsables de implementar y monitorear los controles son los líderes de proceso con el apoyo de su equipo de trabajo.

En la caracterización de Gestión del Talento Humano se identifica el siguiente control: “Verificar la eficiencia de las acciones correctivas y preventivas del proceso”. Al realizar la evaluación del punto de control se identificó:

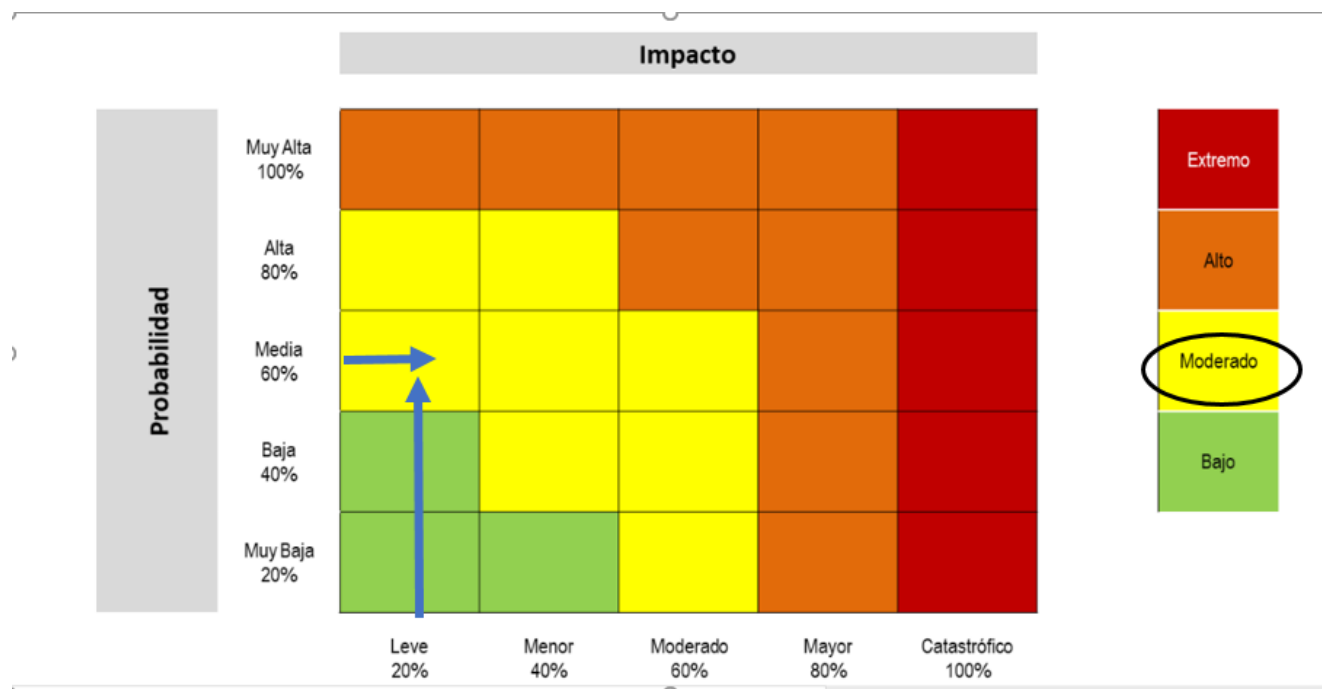
| Control                                                                                                                                             |                                |                |                |     | Peso |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|----------------|----------------|-----|------|
| Riesgo:<br>Incumplimiento<br>normativo<br><br>Control: Verificar la<br>eficiencia de las<br>acciones<br>correctivas y<br>preventivas del<br>proceso | Atributos de<br>Eficiencia     | Tipo           | Preventivo     | X   | 25%  |
|                                                                                                                                                     |                                |                | Defectivo      |     |      |
|                                                                                                                                                     |                                |                | Correctivo     | X   | 10%  |
|                                                                                                                                                     |                                | Implementación | Automático     |     |      |
|                                                                                                                                                     |                                |                | Manual         | X   | 15%  |
|                                                                                                                                                     | *Atributos de<br>Formalización | Documentación  | Documentado    |     |      |
|                                                                                                                                                     |                                |                | Sin Documentar | X   | Si   |
|                                                                                                                                                     |                                | Frecuencia     | Continua       | X   | Si   |
|                                                                                                                                                     |                                |                | Aleatoria      |     |      |
|                                                                                                                                                     |                                | Evidencia      | Con Registro   | X   | Si   |
|                                                                                                                                                     |                                |                | Sin Registro   |     |      |
| Total                                                                                                                                               |                                |                |                | 50% |      |

Tabla 5



Para este control la probabilidad de ocurrencia es media y el impacto es leve, lo que lo ubica en la matriz de calor en un riesgo moderado:

Ilustración 1



## 10. CONCLUSIONES

La Institución Colegio Mayor de Antioquia dio cumplimiento a la normatividad vigente, con relación a los cargos de Nivel Directivo desempeñados por mujeres.

## 11. RECOMENDACIONES

- Al momento de proveer los nuevos cargos de Nivel Directivo conforme la modificación de la estructura de la Institución, identificar cuáles deben cumplir con la normativa, con el fin de que mínimo el 50% de los cargos de “Máximo Nivel decisorio” y “Otros niveles decisorios”, sean desempeñados por mujeres, respectivamente.



- Se realice para la vigencia 2022 el reporte a la Función Pública, de la información de Ley de Cuotas dentro de los términos que se establezcan dentro de la circular que será expedida.
- Se tenga en cuenta por la Institución en los nombramientos por sistema de ternas, incluir en su integración por lo menos el nombre de una mujer, conforme el artículo 6, de la Ley 581 de 200.

#### **14. BIBLIOGRAFÍA**

- Ley 581 de 2000
- Decreto 455 de 2020
- Circular Interna N° 100-008 de 2021
- Directiva 130 de 2020.
- Informe Ley de cuotas 2021
- Acuerdo 2 de 2007
- Acuerdo 2 de 2012
- Manual de Funciones
- Acuerdo 11 de 2022

**Elaboró:**

*Paulina Ríos A*

**Paulina Ríos Arce – Profesional de Control Interno.  
12 de agosto de 2022**

**Revisó y Aprobó:**

*Juan David Calle Tobón*

**Juan David Calle Tobón – Director Operativo de Control Interno.  
24 de agosto de 2022**

