CI2026303302
10-11-2026 16:58:43
Radicador: CARLOS ALBERTO TORO MEJIA

MEMORANDO

1400

FECHA: Medellín, 10 de noviembre de 2026

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

DE:CARLOS ALBERTO TORO MEJIA
JEFE DE OFICINA

ASUNTO: Remisión informe definitivo auditoría legal Ley de Cuotas Vigencia 2026.

Con fundamento en Ley 87 de 1993 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 y el plan general de auditoría, aprobado por el Consejo Directivo de la Institución, en acta No. 005 de la sesión ordinaria del 24 de abril de 2026, me permito hacer entrega del informe definitivo correspondiente a la auditoría de legal de seguimiento a la Ley de Cuotas Vigencia 2026, que se practicó por parte de la Oficina de Evaluación y Control de la Institución.

La auditoría se llevó a cabo de acuerdo al proceso de control interno vigente actualmente para la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, es decir, se comunicaron los

VIGILADA por el Ministerio de Educación Nacional

resultados obtenidos con los responsables de la unidad auditable al interior de la Institución.

Para la presente auditoría no se requirió elaboración del Plan de Mejoramiento.

Atentamente,

CARLOS ALBERTO TORO MEJIA
JEFE DE OFICINA
OFICINA DE EVALUACIÓN Y CONTROL

Anexos: (26) folios

VIGILADA por el Ministerio de Educación Nacional

INFORME DE AUDITORÍA

CONTROL INTERNO







WWW.COLMAYOR.EDU.CO

CÓDIGO: CI-FR-001
VERSIÓN: 010
FECHA: 06/09/2022

NIT: 890980134-1

Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

INFORME PRELIMINAR
AUDITORÍA LEGAL LEY DE CUOTAS VIGENCIA 2026

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA

Equipo de trabajo

CARLOS ALBERTO TORO MEJÍA
JEFE OFICINA EVALUACIÓN Y CONTROL

ANDERSSON BENITEZ ARBOLEDA
PROFESIONAL OFICINA EVALUACIÓN Y CONTROL

OFICINA DE EVALUACIÓN Y CONTROL

Medellín

Noviembre 10 de 2026

Contenido

PRESENTACIÓN **6**

1. ALCANCE DE LA AUDITORÍA **7**

2. RIESGOS ASOCIADOS A LA UNIDAD AUDITABLE **7**

3. CRITERIOS DE AUDITORÍA **8**

4. OBJETIVOS **8**

4.1 OBJETIVO GENERAL **8**

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS **9**

5. METODOLOGÍA **9**

6. LIMITACIONES **9**

7. MUESTRA **9**

8. RESUMEN **10**

9. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA **11**

9.1 HALLAZGOS **11**

10. CONCLUSIONES **24**

11. RECOMENDACIONES **25**

12. GLOSARIO **23**

13. ANEXOS **26**

14. BIBLIOGRAFÍA **26**

Lista de tablas

Tabla 1 Riesgos Asociados 7
Tabla 2 Criterios 8
Tabla 3 Participación Femenina al Corte 11
Tabla 4 Máximo Nivel Decisorio 12
Tabla 5 Otros Niveles Decisorios 13
Tabla 6 Atributos para el diseño del control del riesgo 18
Tabla 7 Nivel del riesgo identificado después de valorar los controles 21

Lista de ilustraciones

Ilustración 1 Máximo Nivel Decisorio 12
Ilustración 2 Otros Niveles Decisorios 13
Ilustración 3 composición del riesgo 16
Ilustración 4 Matriz inherente de calor - nivel de severidad 20
Ilustración 5 Matriz de calor residual – nivel de severidad de los controles identificados 21

PRESENTACIÓN

Con fundamento en Ley 87 de 1993, el Decreto 1083 de 2015, 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 Anual de Auditoría aprobado para la vigencia 2026, la Oficina de Evaluación y Control realizó auditoría legal “Ley de Cuotas vigencia 2026”.

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 aplicaron diferentes técnicas de auditoría, como consulta, análisis y seguimiento a la información suministrada por el auditado.

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

1. ALCANCE DE LA AUDITORÍA

1. Verificación de la información aportada por Gestión del Talento Humano, relacionada con la Planta de cargos de la institución – vigencia 2026.

2. Verificación reporte de la participación efectiva de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio al DAFP vigencia 2026.

2. RIESGOS ASOCIADOS A LA UNIDAD AUDITABLE

Estos riesgos fueron identificados en la matriz de riesgos de gestión con corte a 30 de abril de 2026, publicado en la página web institucional en el siguiente link: https://www.colmayor.edu.co/institucional/planeacion-institucional/planeacion-institucional-7/

Tabla 1 Riesgos Asociados

Tipo de Riesgo	Riesgo	Control Aplicable	Escenario de Riesgo (auditoría ley de cuotas)
Gestión	Fraude en la documentación para los procesos de selección y vinculación de docentes y/o administrativos	El personal de Talento Humano una vez recibida la información de cada docente o personal administrativo, verifican el cumplimiento de requisitos de acuerdo con la lista de chequeo. El personal de Talento Humano verifica los docentes o personal administrativo que son nuevos o que actualizaron sus estudios para solicitar la validación de títulos con las universidades respectivas, validación de la autenticidad de las matrículas profesionales y ausencia de sanciones antes los Consejos Profesionales respectivos, en aquellas profesiones en que así lo determina la ley adicionalmente se validará las últimas referencias laborales.	Aplican para la auditoría legal Ley de Cuotas de la vigencia 2026

3. CRITERIOS DE AUDITORÍA

La presente auditoría se desarrolló tomando como referencia el marco normativo y los lineamientos institucionales aplicables a la participación de las mujeres en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, de conformidad con lo establecido en la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, y sus disposiciones reglamentarias. Los criterios de auditoría constituyen el conjunto de disposiciones legales, reglamentarias y administrativas frente a las cuales se evaluó el cumplimiento de los porcentajes mínimos de participación femenina, así como la identificación y clasificación de los cargos sujetos a esta obligación, permitiendo determinar el grado de cumplimiento institucional y sustentar los resultados, conclusiones y recomendaciones presentados en el informe.

Tabla 2 Criterios

CRITERIOS
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"
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”.
Circular externa N° 100 – 008 de 2021, DAFP: Equidad e igualdad de oportunidades de las mujeres en la provisión de empleos de nivel directivo.
Circular externa Nº 100-009 de 2025, DAFP: Reporte de la participación efectiva de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios.

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 en la vigencia 2026.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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

- Verificar el reporte de ley de cuotas vigencia 2026, al Departamento Administrativo de la Función Pública.

5. METODOLOGÍA

Para el desarrollo de la Auditoría Legal de Seguimiento a la Ley de Cuotas, correspondiente a las vigencias 2025–2026, la Oficina de Evaluación y Control aplicó una metodología basada en la revisión documental, el análisis normativo y la verificación de la información suministrada por el proceso de Gestión del Talento Humano, con el propósito de evaluar el cumplimiento de las disposiciones legales relacionadas con la participación efectiva de las mujeres en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia.

Durante el ejercicio auditor se efectuó la identificación y clasificación de los empleos sujetos a la normativa, considerando su naturaleza, nivel jerárquico, funciones y forma de provisión. Asimismo, se verificó la composición de los niveles decisorios con corte al 30 de septiembre de 2026, mediante el análisis de la información de los servidores públicos vinculados, las novedades administrativas y los soportes correspondientes. A partir de esta revisión, se determinaron los porcentajes de participación femenina en cada nivel decisorio, contrastándolos con los requisitos establecidos en la normatividad vigente.

Adicionalmente, se realizó seguimiento a los resultados de la auditoría de la vigencia anterior, con el fin de identificar las actuaciones adelantadas por la Institución y evaluar la evolución de la participación femenina en los cargos decisorios. Como parte del proceso de verificación, se solicitaron y analizaron aclaraciones complementarias para resolver diferencias en la información inicialmente suministrada, garantizando la consistencia de los datos y la adecuada identificación de los titulares de los cargos al período evaluado. Finalmente, los resultados obtenidos permitieron establecer las conclusiones y formular recomendaciones orientadas al fortalecimiento de los mecanismos institucionales de seguimiento y control del cumplimiento de la Ley de Cuotas.

6. LIMITACIONES

No se presentaron limitación durante el desarrollo de la auditoría.

7. MUESTRA

Para el desarrollo de la Auditoría Legal de Seguimiento a la Ley de Cuotas, correspondiente a las vigencias 2025–2026, la Oficina de Evaluación y Control tomó como universo de evaluación los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, de conformidad con la información suministrada por el proceso de Gestión del Talento Humano y los criterios establecidos en la normatividad vigente.

La revisión comprendió el 100% de los diez (10) cargos identificados en la relación institucional de niveles decisorios, con corte al 30 de septiembre de 2026, distribuidos en cuatro (4) cargos de máximo nivel decisorio y seis (6) cargos de otros niveles decisorios. Para cada categoría se analizó la composición de los empleos según el sexo de sus titulares, su clasificación, las condiciones de provisión y las novedades administrativas relevantes para el período evaluado, con el propósito de determinar los porcentajes de participación femenina y verificar su correspondencia con las disposiciones legales aplicables.

Adicionalmente, se tuvieron en cuenta los resultados de la auditoría realizada en la vigencia anterior, así como las aclaraciones y los soportes complementarios aportados por el proceso responsable, con el fin de fortalecer la confiabilidad de la información y garantizar que el análisis reflejara la composición efectiva de los niveles decisorios a la fecha de corte establecida.

8. RESUMEN

La Oficina de Evaluación y Control adelantó la auditoría legal de seguimiento a la participación efectiva de las mujeres en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios, considerando la vigencia 2025 como antecedente y el 30 de septiembre de 2026 como corte principal de evaluación. La revisión se apoyó en la documentación de Gestión del Talento Humano y en las aclaraciones complementarias recibidas en octubre de 2026.

La relación de niveles decisorios ratificada por Talento Humano registra cuatro cargos de máximo nivel decisorio, dos de ellos ocupados por mujeres (50%), y seis cargos de otros niveles decisorios, tres de ellos ocupados por mujeres (50%). En consecuencia, los porcentajes reportados alcanzan el mínimo establecido en el artículo 4 de la Ley 581 de 2000, modificado por la Ley 2424 de 2024, dentro del universo de cargos institucionalmente identificado.

Las aclaraciones permitieron diferenciar la composición efectiva al 30 de septiembre de 2026 de los movimientos de personal de octubre y explicar la discrepancia con el archivo de empleados emitido el 21 de octubre. No se identifica sustento para formular un hallazgo por incumplimiento de la cuota femenina al corte analizado. Se proponen recomendaciones preventivas de actualización, trazabilidad y control de la información.

9. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

9.1 RESULTADOS

Como resultado de la revisión y análisis de la información suministrada por el proceso de Gestión del Talento Humano, la Oficina de Evaluación y Control efectuó la verificación de la participación efectiva de las mujeres en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, con corte al 30 de septiembre de 2026. Para ello, se tuvo en cuenta la composición de los cargos, su clasificación, las condiciones de provisión y las novedades administrativas presentadas durante el período evaluado, contrastando los resultados con las disposiciones establecidas en la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, y demás normativa aplicable. Este análisis permitió determinar los porcentajes de participación femenina en cada nivel decisorio, identificar los avances institucionales frente a la vigencia anterior y establecer los resultados que se presentan a continuación.

Tabla 3 Participación Femenina al Corte

Nivel	Mujeres	Hombres	Total	Participación
Máximo nivel decisorio	2	2	4	50%
Otros niveles decisorios	3	3	6	50%
Total informativo	5	5	10	50%

Fuente: Proceso de Gestión del Talento Humano

De acuerdo con los resultados obtenidos, se evidencia que, con corte al 30 de septiembre de 2026, la participación femenina alcanza el 50 % tanto en el máximo nivel decisorio como en los otros niveles decisorios de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, cumpliendo con el porcentaje mínimo establecido en la normatividad aplicable. Es importante precisar que la verificación del cumplimiento de la Ley de Cuotas debe efectuarse de manera independiente para cada nivel decisorio, razón por la cual el porcentaje global presentado en el cuadro tiene un carácter exclusivamente informativo y no constituye un criterio adicional para determinar el cumplimiento normativo.

Tabla 4 Máximo Nivel Decisorio

Cargo	Titular reportado	Sexo
Vicerrectoría Académica	Wilmar Mauricio Sepúlveda	Hombre
Vicerrectoría Administrativa y Financiera	Jorge William Arredondo Arango	Hombre
Vicerrectoría de Investigación	Ángela María Gaviria Núñez	Mujer
Secretaría General	Diana Patricia Gómez Ramírez	Mujer

Fuente: Proceso de Gestión del Talento Humano

Ilustración 1 Máximo Nivel Decisorio



Fuente: Proceso de Gestión del Talento Humano

De acuerdo con la información suministrada por el proceso de Gestión del Talento Humano y las verificaciones efectuadas por la Oficina de Evaluación y Control, se identificaron cuatro (4) cargos correspondientes al máximo nivel decisorio de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, de los cuales dos (2) se encontraban ocupados por mujeres y dos (2) por hombres, con corte al 30 de septiembre de 2026. Esta distribución representa una participación femenina del 50 %, porcentaje que corresponde al mínimo exigido por la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024. En consecuencia, para la fecha evaluada y sobre la base de los cargos identificados en este nivel, se evidencia el cumplimiento del requisito legal de participación femenina. No obstante, resulta importante que la Institución mantenga mecanismos de seguimiento a las novedades de vinculación, retiro y provisión de estos empleos, con el fin de identificar oportunamente posibles variaciones en su composición y favorecer la continuidad del cumplimiento normativo.

Tabla 5 Otros Niveles Decisorios

Cargo	Titular al 30/09/2026	Sexo
Dirección Técnica de Bienestar Institucional	Luis Gabriel Jaramillo Sepúlveda	Hombre
Dirección Técnica Jurídica	José Luis Bedoya Castañeda	Hombre
Dirección de Extensión y Proyección Social	Leidy Yovana Londoño Gaviria	Mujer
Dirección Técnica de Planeación	Luis Felipe González Agudelo	Hombre
Tesorería General	Manuela Sepúlveda	Mujer
Almacén General	Beatriz Millam	Mujer

Fuente: Proceso de Gestión del Talento Humano

Ilustración 2 Otros Niveles Decisorios



Fuente: Proceso de Gestión del Talento Humano

De acuerdo con la información suministrada y ratificada por el proceso de Gestión del Talento Humano, con corte al 30 de septiembre de 2026, se identificaron seis (6) cargos correspondientes a otros niveles decisorios de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, de los cuales tres (3) se encontraban ocupados por mujeres y tres (3) por hombres. Esta composición representa una participación femenina del 50%, porcentaje que corresponde al mínimo establecido en la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024. En consecuencia, considerando el universo de cargos reportado para esta categoría, se evidencia el cumplimiento del porcentaje de participación femenina exigido por la normativa aplicable a la fecha de corte evaluada.

Es importante señalar que, en el marco del seguimiento a los resultados de la auditoría de la vigencia 2025, se identificaron diferencias relacionadas con la determinación de los empleos que integran esta categoría, particularmente respecto de los cargos de Tesorería General y Almacén General. Sobre este aspecto, el proceso de Gestión del Talento Humano presentó una justificación para su inclusión, teniendo en cuenta la naturaleza de los empleos y las funciones asociadas a su ejercicio. Por lo anterior, se considera pertinente mantener debidamente documentados y actualizados los criterios técnicos y jurídicos utilizados para la clasificación de los cargos en los niveles decisorios, de manera que se garantice la consistencia de las evaluaciones, la trazabilidad de la información y la adecuada aplicación de las disposiciones legales relacionadas con la participación femenina en la administración pública.

9.2 Validación de titulares y novedades de personal

Gestión del Talento Humano aclaró que la Dirección de Extensión y Proyección Social estaba a cargo de Leidy Yovana Londoño Gaviria al 30 de septiembre de 2026 y que la Dirección Técnica de Planeación era ejercida por Luis Felipe González Agudelo. También confirmó que José Luis Bedoya Castañeda ejercía la Dirección Jurídica al corte, con retiro efectivo posterior, y que Yury Paola Vásquez Álvarez asumió la dirección en octubre. La relación de movimientos consigna la incorporación posterior de Paola Andrea Lopera Chaverra a Extensión y Proyección Social. Ninguno de estos movimientos posteriores modifica retroactivamente el cálculo del 30 de septiembre.

La matriz registra la posesión de Manuela Sepúlveda en Tesorería General el 15 de septiembre de 2026, por lo que se incluye en la fotografía del corte. Se recomienda que las fechas de posesión, retiro y efectividad se documenten siempre de forma separada, especialmente cuando un acto se produce en un mes distinto al de la evaluación.

9.3 Seguimiento al antecedente de 2025

El informe de auditoría de 2025 señaló una participación femenina del 25 % en otros niveles decisorios, a partir de cuatro cargos. La dependencia auditada manifestó posteriormente que Tesorería General y Almacén General debían integrar ese universo, lo cual modificaba el denominador a seis cargos y elevaba el porcentaje reportado al 50 %. En consecuencia, el seguimiento debe presentar ambas posiciones y su sustento documental, evitando asumir que la diferencia constituye, por sí misma, una corrección material de un incumplimiento. La validación jurídica del universo de cargos es esencial para interpretar la serie histórica.

Como resultado de la auditoria se evidencia lo siguiente:

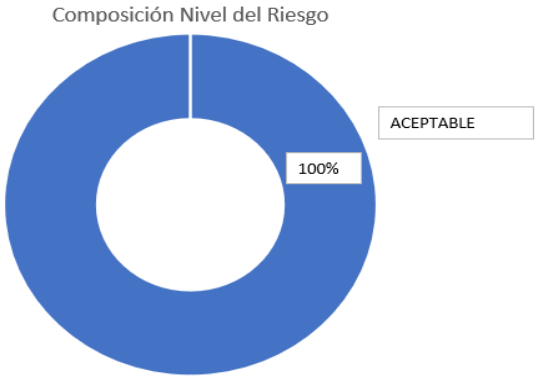
- Participación femenina del 50 % en ambas categorías de cargos decisorios al corte evaluado.
- Respuesta complementaria de Talento Humano que aclara las diferencias temporales entre bases de datos.
- Disponibilidad de relación nominal y soportes de novedades de personal que permiten reconstruir el corte de septiembre.
- Existencia de antecedentes documentales sobre la clasificación de Tesorería General y Almacén General.
- Con base en la relación confirmada y en los soportes examinados, no se configuran hallazgos por incumplimiento del porcentaje mínimo de participación femenina al 30 de septiembre de 2026. Las diferencias iniciales de titulares se explicaron por la distinta fecha de referencia de las bases de datos. La presente conclusión se circunscribe al universo institucional reportado y no supone una certificación autónoma de la totalidad de los empleos de la planta.

9.4 Composición del riesgo y Evaluación puntos de control

- **Composición del riesgo**

A continuación, se determina para la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, el nivel de riesgo en relación a la ley de cuotas vigencia 2026, en el cual se determina cumplimiento en la ley de cuotas de la entidad, por lo tanto:

Ilustración 3 composición del riesgo



Elaboró: Profesional de la Oficina de Evaluación y Control.

Por lo anterior, el riesgo aceptable y tolerable es del 100%, sobre la información revisada.

A continuación, se realiza la evaluación de los controles identificados para esta unidad auditable:

- **Evaluación de los controles**

El Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-, actualizó la guía para la gestión integral del riesgo en entidades públicas, versión 7, de agosto de 2025, observando la siguiente estructura para la descripción del control:

> *"(…) despliegue de los atributos para el control"*[1]
>
> *"Responsable: Determina el cargo del responsable que ejecuta el control, se deberá considerar la estructura organizacional y las diferentes denominaciones de empleos (Directores, asesores, profesionales, técnicos, asistenciales), así como su despliegue en grupos de trabajo internos e incluir coordinadores o gerentes de proyectos. Cuando se trate de controles automáticos se identificará el responsable de su calibración o parametrización periódica en el sistema de información o software a través del cual opere el control"*[2]

[1] file:///D:/Downloads/2025-09-11_Guia_gestion_integral_riesgo_v7.pdf
[2] Ídem del anterior

"Acción: Determina para qué se realiza el control, se utilizar verbos fuertes como: Verificar, validar, conciliar, comparar, revisar, cotejar, detectar."[3]

"Atributos Informativos o de formalización del control: Corresponde a los detalles que permiten al responsable implementar el control, tal como ha sido establecido o diseñado. Se contemplan los siguientes aspectos: Documentación, Frecuencia, Evidencia, Ejecución[4]*".*

Para la unidad auditable tenemos el siguiente riesgo y sus controles:

Riesgo: Fraude en la documentación para los procesos de selección y vinculación de docentes y/o administrativos Gestión

Control 1: El personal de Talento Humano una vez recibida la información de cada docente o personal administrativo, verifican el cumplimiento de requisitos de acuerdo con la lista de chequeo.

Control 2: El personal de Talento Humano verifica los docentes o personal administrativo que son nuevos o que actualizaron sus estudios para solicitar la validación de títulos con las universidades respectivas, validación de la autenticidad de las matrículas profesionales y ausencia de sanciones antes los Consejos Profesionales respectivos, en aquellas profesiones en que así lo determina la ley adicionalmente se validará las últimas referencias laborales.

La siguiente tabla contiene la valoración de los dos controles identificados para esta unidad auditable.

[3] Ídem del anterior
[4] Ídem del anterior

Tabla 6 Atributos para el diseño del control del riesgo

Valoración de controles					
Control	**Características**				**Peso**
Los dos (2) controles identificados para esta unidad auditable	**Atributos de Eficiencia**	**Tipo**	**Preventivo**	X	25%
			Detectivo		
			Correctivo		
		Implementación	**Automático**		
			Manual	X	15%
	Análisis atributos formalización del control				
	Atributos de Formalización del control	**Documentación**	**Procedimientos**		
			Sistemas de información		
			Otros esquemas	X	
		Frecuencia	**Siempre que se ejecuta la actividad**		
			Periódicamente (diario, mensual, bimestral, trimestral, semestral).	X	
		Evidencia	**Con Registro manual**	X	
			Con Registro electrónico		
		Ejecución	**Interna**	X	
			Externa		
			Mixta		
Total, valoración del control					**40%**

Fuente: guía para la gestión integral del riesgo en entidades públicas, versión 7 de 2025.
Elaboró: Profesional de la oficina de evaluación y control

La evaluación realizada a estos puntos de control permitió determinar:

El control es de carácter preventivo, es decir, el *"control accionado en la entrada del proceso y antes de que se realice la actividad generadora del riesgo, se busca establecer las condiciones que aseguren el resultado final esperado".*[5]

[5] Ídem del anterior.

Se ejecuta de forma manual por parte de la dependencia de la Institución: *"es decir que los controles son ejecutados por personas Se realiza documentación y evidencia de su ejecución".*[6]

Su documentación hace referencia a:

Otros esquemas es decir "*cuenta con políticas de operación, manuales o guías específicas"*[7].

Su frecuencia es periódica lo que indica que *"La oportunidad en que se ejecuta el control debe ayudar a prevenir la mitigación del riesgo de manera oportuna."*[8]

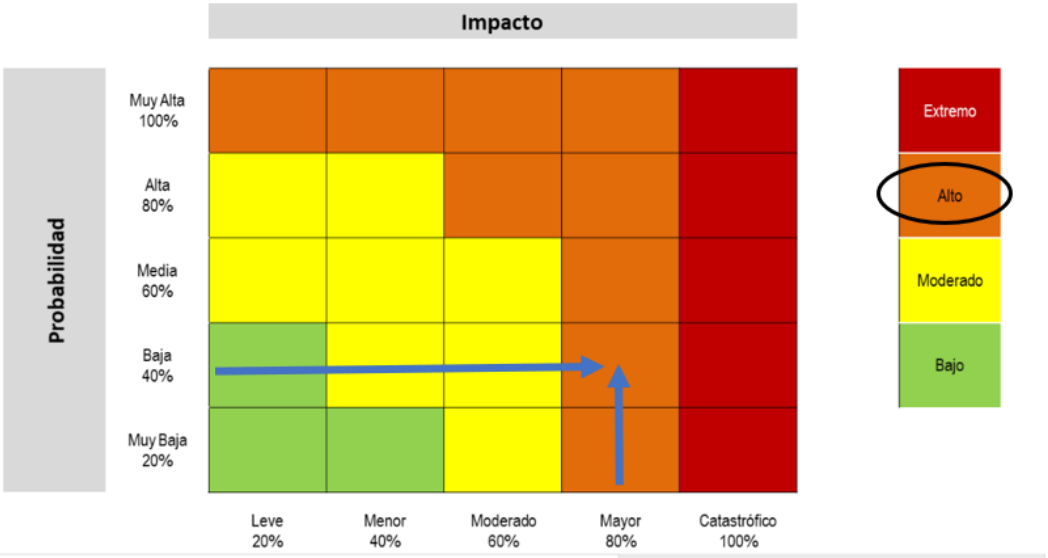
La evidencia es:

"*con registro manual y con registro electrónico: lo que indica que "se deja evidencia o rastro de la ejecución del control.*"[9]

Su ejecución es interna, es decir la "*la Entidad cuenta con formatos o resistiros interno formales"*.[10]

[6] Ídem del anterior.
[7] Ídem del anterior.
[8] Ídem del anterior.
[9] Ídem del anterior.
[10] Ídem del anterior.

Ilustración 4 Matriz inherente de calor - nivel de severidad



Fuente: Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas - Versión 7 - agosto de 2025.
Elaboró: Profesional de la Oficina de Evaluación y Control

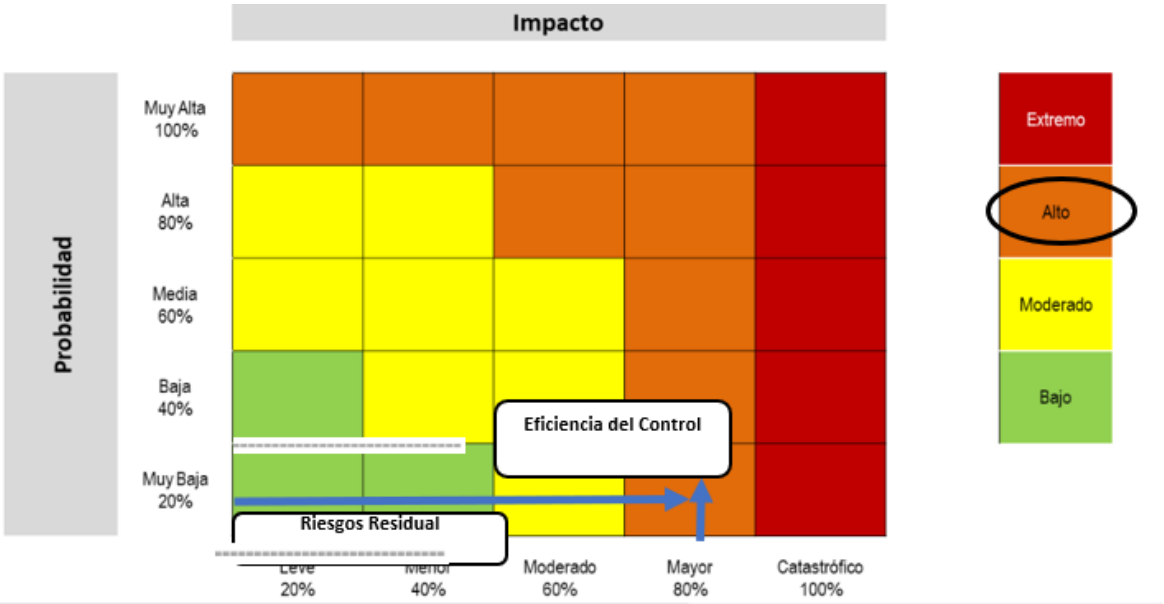
La probabilidad de ocurrencia es baja y el impacto mayor, lo ubica en la matriz de calor de severidad mayor, como se detalla en la ilustración No. 5 Matriz inherente de calor – nivel de severidad.

Con la valoración de los controles se obtiene:

- Probabilidad Residual: Baja 14%
- Impacto Residual: Moderado 80%
- Zona de riesgo residual: Mayor

Tal como se muestra en la siguiente ilustración:

Ilustración 5 Matriz de calor residual – nivel de severidad de los controles identificados



Fuente: Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas - Versión 7 - agosto de 2025.
Elaboró: Profesional de la Oficina de Evaluación y Control

La probabilidad de ocurrencia es muy baja y el impacto mayor, lo ubica en la matriz de calor de severidad mayor, como se detalla en la ilustración No. 6 Matriz de calor residual – nivel de severidad de los controles identificados.

Tabla 7 Nivel del riesgo identificado después de valorar los controles

INHERENTE	CONTROLES	RESIDUAL	ANÁLISIS
ALTO	2	ALTO	Se desplaza en probabilidad Baja la probabilidad, continúa en la zona alta

Elaboró: Profesional de la Oficina de Evaluación y Control

10. CONCLUSIONES

- ✓ Al 30 de septiembre de 2026, y de acuerdo con la relación de cargos decisorios confirmada por Gestión del Talento Humano, la Institución registra una participación femenina del 50 % en máximo nivel decisorio y del 50 % en otros niveles decisorios, alcanzando el porcentaje mínimo exigido por la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024.

- ✓ Las aclaraciones y soportes complementarios permitieron resolver las diferencias de titulares observadas entre la planta reportada al 21 de octubre y la composición efectiva al 30 de septiembre. Las novedades de octubre no deben modificar el resultado del corte auditado.

- ✓ El seguimiento al antecedente de 2025 requiere reconocer la diferencia entre los universos de cuatro y seis cargos utilizados para calcular otros niveles decisorios, considerando el pronunciamiento institucional de inclusión de Tesorería y Almacén. No resulta técnicamente adecuado reproducir una conclusión histórica de incumplimiento sin explicar esa discrepancia.
- ✓ No se formulan hallazgos por incumplimiento del porcentaje al corte examinado. Las recomendaciones tienen carácter preventivo y se orientan a preservar la consistencia, actualización y trazabilidad de los registros de personal y de los reportes institucionales.

11. RECOMENDACIONES

- ✓ Continuar consolidando una relación única y fechada de cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios, con identificación de titulares, vacantes, posesiones, retiros y fecha de corte.

- ✓ Mantener la trazabilidad de los movimientos de personal y verificar que los reportes de Ley de Cuotas se elaboren con información correspondiente al período evaluado, evitando mezclar cortes de septiembre y octubre.

- ✓ Conservar junto con la matriz el sustento de inclusión de Tesorería General y Almacén General, así como las actualizaciones del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales que resulten pertinentes.

- ✓ Dar continuidad al seguimiento preventivo de la participación femenina, especialmente antes de nombramientos y movimientos que puedan alterar la composición de cualquiera de las dos categorías.

- ✓ Documentar de manera integrada el seguimiento al informe de 2025 y la posición institucional sobre la delimitación del universo de otros niveles decisorios.

12. GLOSARIO

Auditoría Interna: Proceso sistemático, independiente y documentado mediante el cual se obtiene y evalúa objetivamente evidencia para determinar el grado de cumplimiento de los criterios establecidos y formular recomendaciones orientadas al mejoramiento continuo.

Cargo de libre nombramiento y remoción: Empleo público cuya provisión y retiro se encuentran sujetos a las condiciones establecidas en la Constitución Política y la ley, atendiendo a la naturaleza de sus funciones y al grado de confianza, dirección o responsabilidad que implica su ejercicio.

Cumplimiento normativo: Grado en que una entidad observa y aplica las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas que regulan sus actuaciones y responsabilidades.

Equidad de género: Principio orientado a promover condiciones justas de participación y acceso a oportunidades para mujeres y hombres, reconociendo las desigualdades existentes y procurando su superación.

Ley de Cuotas: Denominación utilizada para referirse a la Ley 581 de 2000 y sus modificaciones, mediante la cual se establecen disposiciones orientadas a garantizar la participación de las mujeres en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público.

Máximo nivel decisorio: Categoría definida por la Ley 581 de 2000 que comprende los cargos de mayor jerarquía en las entidades y órganos del Estado, relacionados con el ejercicio de funciones de dirección general, formulación de políticas y adopción de decisiones institucionales.

Otros niveles decisorios: Categoría establecida en la Ley 581 de 2000 que comprende cargos de libre nombramiento y remoción con atribuciones de dirección y mando en la

formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Estado, en los niveles y condiciones previstos por la normativa.

Participación femenina: Proporción de cargos ocupados por mujeres respecto del total de empleos que integran un determinado nivel decisorio, expresada porcentualmente.

Porcentaje mínimo de participación: Proporción de participación femenina exigida por la normativa aplicable para los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios. Para la presente evaluación se considera el porcentaje mínimo del 50 %, conforme a la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024.

Universo de auditoría: Totalidad de elementos, cargos, registros o situaciones que conforman el objeto de evaluación y sobre los cuales se aplican los procedimientos de auditoría.

Verificación documental: Procedimiento de auditoría que consiste en examinar información y soportes para establecer su consistencia, pertinencia y suficiencia frente a los criterios objeto de evaluación.

13. ANEXOS

- ✓ Correo de solicitud complementaria, 26 de octubre de 2026.
- ✓ Correo de respuesta de Gestión del Talento Humano, octubre de 2026.
- ✓ Archivo Niveles decisorios.xlsx remitido con la respuesta.
- ✓ Actas de posesión y documentos de renuncia de José Luis Bedoya Castañeda, Leidy Yovana Londoño Gaviria, Yury Paola Vásquez Álvarez y Paola Andrea Lopera Chaverra.
- ✓ Informe de auditoría de Ley de Cuotas 2025 y documento de análisis preliminar 2025–2026.
- ✓ Ley 581 de 2000, Ley 2424 de 2024 y Decreto 859 de 2025.

14. BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Congreso de la República de Colombia. (1991). **Constitución Política de Colombia**, artículo 23.
- ✓ Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia. Artículos 13, 40 y 43, relacionados con la igualdad, la participación ciudadana y la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✓ Congreso de la República de Colombia. (1993). 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.
- ✓ Congreso de la República de Colombia. (2000). 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. Consultar norma.
- ✓ Presidencia de la República de Colombia. (2015). Decreto 1083 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, con sus modificaciones y disposiciones aplicables.
- ✓ Presidencia de la República de Colombia. (2025). Decreto 859 de 2025. Por el cual se sustituye el Capítulo 3 del Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en el sentido de reglamentar parcialmente la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024.
- ✓ Congreso de la República de Colombia. (2024). Ley 2424 de 2024. Por la cual se adoptan medidas para garantizar la participación paritaria de las mujeres en las diferentes ramas y órganos del poder público. Consultar norma.

Fuentes institucionales

- ✓ Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia. (2025). Informe de Auditoría Legal de Seguimiento a la Ley de Cuotas, vigencia 2025. Oficina de Evaluación y Control.
- ✓ Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia. (2025–2026). Información institucional relacionada con la planta de personal, identificación y clasificación de los

niveles decisorios y composición de los cargos objeto de evaluación. Proceso de Gestión del Talento Humano.

- ✓ Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia. (2026). Información y soportes administrativos relacionados con las novedades de vinculación, posesión y retiro de servidores públicos en cargos decisorios. Proceso de Gestión del Talento Humano.

- ✓ Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia. (2026). Comunicaciones y aclaraciones suministradas por el proceso de Gestión del Talento Humano durante el desarrollo de la Auditoría Legal de Seguimiento a la Ley de Cuotas, vigencias 2025–2026.

Andersson Benitez A

Elaboró: **Andersson Benítez Arboleda**
Profesional Oficina Evaluación y Control
Fecha: 10 de noviembre de 2026

Carlos Alberto Toro M

Revisó y Aprobó: **Carlos Alberto Toro Mejía**
Jefe Oficina Evaluación y Control
Fecha: 10 de noviembre de 2026