



## INFORME DE EVALUACIÓN Y/O SEGUIMIENTO

Código: F-CIG-1300-238,37-027

Versión: 0.0

Fecha Aprobación: Mayo-04-2022

Página 1 de 14

Fecha: 22 de septiembre de 2023	Ciudad: Bucaramanga				
Profesional(es) asignado(s): María Angélica Morillo Galván	Proceso: Talento Humano Procedimiento: N/A Programa: N/A				
Clase de Informe: <table border="1"><tr><td>Seguimiento</td><td>X</td></tr><tr><td>Evaluación</td><td></td></tr></table>	Seguimiento	X	Evaluación		Tema: Adecuada y efectiva participación de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios de acuerdo con la ley 581 de 2000 y; la paridad de género en los empleos de nivel directivo de acuerdo con el decreto 455 de 2020.
Seguimiento	X				
Evaluación					

### 1. OBJETIVO GENERAL

Verificar el cumplimiento de los parámetros de participación efectiva de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios de acuerdo con la ley 581 de 2000 y; la paridad de género en los empleos de nivel directivo de acuerdo con el decreto 455 de 2020.

### 2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Verificar el cumplimiento de los parámetros de participación efectiva de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios de acuerdo con las reglas establecidas en la ley 581 de 2000:
- Verificar el cumplimiento de los parámetros para la paridad de género en los empleos de nivel directivo establecidos en el decreto 455 de 2020.
- Verificar el reporte al DAFP de la información relacionada con la provisión de cargos y el porcentaje de participación de las mujeres en el máximo nivel decisorio, otros niveles decisorios y empleos de nivel directivo, dentro de los términos establecidos en la normatividad vigente.
- Verificar las medidas que han sido desarrolladas para promover la participación femenina en todas las instancias de decisión de la sociedad civil, de acuerdo con la ley 581 de 2000.
- Revisar si se ha realizado la preparación y aprobación del plan regional de promoción y estímulo a la mujer por parte de la corporación administrativa de elección popular municipal, de acuerdo con la ley 581 de 2000

### 3. ALCANCE

Análisis, valoración y seguimiento de la información reportada por la administración central de manera trimestral, durante el IV trimestre de 2022, I-2023 y II 2023 en cumplimiento de la ley 581 de 2000 y el decreto 455 de 2020, en donde se establecen los lineamientos para la participación de la mujer en los niveles decisorios del poder público y la paridad de género en los empleos de nivel directivo.

### 4. MARCO NORMATIVO

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

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



## INFORME DE EVALUACIÓN Y/O SEGUIMIENTO

Código: F-CIG-1300-238,37-027

Versión: 0.0

Fecha Aprobación: Mayo-04-2022

Página 2 de 14

“(…) **Artículo 2.2.12.3.2. Campo de Aplicación.** El presente Capítulo se aplicará a los órganos, organismos y entidades de la Rama Ejecutiva a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado.”

“(…) **Artículo 2.2.12.3.3. Participación efectiva de la mujer.** La participación de la mujer en los empleos de nivel directivo de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas:

- a) Para el año 2020 mínimo el treinta y cinco por ciento (35%) los cargos nivel directivo serán desempeñados por mujeres;
- b) Para el año 2021 mínimo el cuarenta y cinco por ciento (45%) los cargos nivel directivo serán desempeñados por mujeres;
- c) Para el año 2022 mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres.

**Parágrafo 1.** Las reglas anteriores se deberán aplicar en forma paulatina, es decir, en la medida en que los cargos de nivel directivo vayan quedando vacantes. (…)

- ❖ **Ley 581 del 31 de mayo de 2000:** “Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución y se dictan otras disposiciones”, estableció:

“(…) **ARTICULO 2o. CONCEPTO DE MAXIMO 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.”


“(…) **ARTICULO 3o. 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.”

“(…) **ARTÍCULO 4º: PARTICIPACION 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 2o., serán desempeñados por mujeres; b) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 3o., serán desempeñados por mujeres. (…)

“(…) **ARTICULO 5o. EXCEPCION.** Lo dispuesto en el artículo anterior no se aplica a los cargos pertenecientes a la carrera administrativa, judicial u otras carreras especiales, en las que el ingreso, permanencia y ascenso se basan exclusivamente en el mérito, sin perjuicio de lo establecido al respecto en el artículo 7o. de esta ley. Tampoco se aplica a la provisión de los cargos de elección y a los que se proveen por el sistema de ternas o listas, los cuales se gobiernan por el artículo 6o. de esta ley.”

- ❖ **Ley 823 del 7 de julio de 2003**

“Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres”, estableció:

 <p>Alcaldía de Bucaramanga</p>	<b>INFORME DE EVALUACIÓN Y/O SEGUIMIENTO</b>	Código: F-CIG-1300-238,37-027
		Versión: 0.0
		Fecha Aprobación: Mayo-04-2022
		Página 3 de 14

“(…) ARTÍCULO 2°. 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°. Para el cumplimiento del objeto previsto en el Artículo 1° de la presente ley, las acciones del gobierno orientadas a ejecutar el plan de igualdad de oportunidades deberán:

(…)

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

❖ **Circulares externas del Departamento Administrativo de la Función Pública (Reporte de la participación efectiva de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios)**

- Circular Externa No. 100-005-2023
- Circular 100-009 del 28 de septiembre de 2022.
- Circular 100-009 del 17 de agosto de 2021.
- Circular 100-005 del 10 de agosto de 2020.

❖ **Sentencia C-082/99, Corte Constitucional**

A través de la cual se indicó la razón de ser de la discriminación por razones de sexo:

“(…) La igualdad de derechos que se reconoce al hombre y a la mujer no es simplemente de carácter formal, pues en algunos eventos se justifican diferenciaciones en aras de terminar con la histórica discriminación que ha sufrido la población femenina (…)”

❖ **C-371 de 2000, Corte Constitucional**

“(…) A pesar de que en las normas que se revisan, no se hace una enumeración taxativa de los cargos que conforman el "máximo nivel decisorio" y los "otros niveles decisorios", y de que no corresponde hacerla a la Corte, es claro que tales empleos se deberán determinar de acuerdo con los estatutos en los que se establece la nomenclatura de los empleos, los manuales de funciones y requisitos, y las plantas de personal (…)”.

“(…) que la regla de selección que en él se consagra, se deberá aplicar en forma paulatina, es decir, en la medida en que los cargos del “máximo nivel decisorio” y de los “otros niveles decisorios” vayan quedando vacantes”.

## 5. DESARROLLO

En concordancia con lo anterior, la Oficina de Control Interno de Gestión (OCIG) dando cumplimiento a su rol de evaluación y seguimiento, solicitó información a la Subsecretaría Administrativa de Talento Humano mediante comunicación 2-OCIG-202309-00084317 fecha 12 de septiembre de 2023 con el propósito de verificar el cumplimiento de los parámetros de participación efectiva de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios de acuerdo con la ley 581 de 2000 y, la paridad de género en los empleos de nivel directivo de acuerdo con el decreto 455 de 2020. Ante lo cual la Subsecretaría Administrativa área de Talento Humano dio respuesta al requerimiento a través de comunicación con radicado 2-SSA-202309-00085324 del 14 de septiembre de 2023.

La Oficina de Control Interno de Gestión procederá a efectuar la verificación del cumplimiento del objetivo del seguimiento, con base en lo expuesto a continuación.

PA

**1. Verificar el cumplimiento de los parámetros de participación efectiva de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios de acuerdo con las reglas establecidas en la ley 581 de 2000<sup>1</sup>:**

- ❖ Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de máximo nivel decisorio, de que trata el artículo 4° de la ley 581 de 2000, serán desempeñados por mujeres.

Teniendo en cuenta la información reportada por la Secretaría de Administrativa - área de Talento Humano en el cumplimiento de mínimo del 30% de los cargos de máximo nivel decisorio desempeñados por mujeres, los resultados de la aplicabilidad de la normativa se detallan de acuerdo a lo siguiente:

Discriminación de la información de empleo a de acuerdo a la clasificación de cargos por empleo, dependencia actual, sexo, nivel, clase de nivel y tipo de vinculación para los niveles máximos decisorios de los trimestres revisados.

DATOS IV TRIMESTRE 2022					
EMPLEO	DEP. ACTUAL	SEXO	NIVEL	CLASE NIVEL	TIPO VINCULACION
SECRETARIO DE DESPACHO	Sec. Administrativa	F	DIRECTIVO	Max. Decisorio	Libre nomb. y remoción
SECRETARIO DE DESPACHO	Sec. del Interior	M	DIRECTIVO	Max. Decisorio	Libre nomb. y remoción
SECRETARIO DE DESPACHO	Sec. de Salud y Ambiente	M	DIRECTIVO	Max. Decisorio	Libre nomb. y remoción
SECRETARIO DE DESPACHO	Sec. de Infraestructura	M	DIRECTIVO	Max. Decisorio	Libre nomb. y remoción
SECRETARIO DE DESPACHO	Sec. de Educación	M	DIRECTIVO	Max. Decisorio	Libre nomb. y remoción
SECRETARIO DE DESPACHO	Sec. de Desarrollo Social	M	DIRECTIVO	Max. Decisorio	Libre nomb. y remoción
SECRETARIO DE DESPACHO	Sec. de Hacienda	M	DIRECTIVO	Max. Decisorio	Libre nomb. y remoción
SECRETARIO DE DESPACHO	Sec. Jurídica	M	DIRECTIVO	Max. Decisorio	Libre nomb. y remoción
SECRETARIO DE DESPACHO	Sec. de Planeación	M	DIRECTIVO	Max. Decisorio	Libre nomb. y remoción

Tabla 1: Datos según naturaleza del empleo, sexo y clase a corte IV-2022- Máximo nivel decisorio.  
Fuente: Subsecretaría Administrativa- área de Talento Humano

- <sup>1</sup> Criterios:
- Cargos de máximo nivel directivo MND, quienes ejercen los cargos de mayor jerarquía (quienes tienen la última toma de decisión); correspondientes a secretarios de Despacho.
- Cargos de otro nivel directivo OND, cargos de libre nombramiento y remoción; correspondientes a directores, subsecretarios y jefes de oficina.
- No se tendrá en cuenta el cargo del alcalde teniendo en cuenta su naturaleza de elección popular, de acuerdo con la excepción planteada en el artículo 5 de la ley 581 de 2000.
- No se tendrá en cuenta el cargo del jefe de oficina de control interno de gestión teniendo en cuenta su naturaleza de periodo fijo de cuatro años, de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 de la ley 1474 de 2011.



## INFORME DE EVALUACIÓN Y/O SEGUIMIENTO

Código: F-CIG-1300-238,37-027

Versión: 0.0

Fecha Aprobación: Mayo-04-2022

Página 5 de 14

DATOS I TRIMESTRE 2023					
EMPLEO	DEP. ACTUAL	SEXO	NIVEL	CLASE NIVEL	TIPO VINCULACION
SECRETARIO DE DESPACHO	Sec. Administrativa	F	DIRECTIVO	Max. Decisorio	Libre nombram. y remoción
SECRETARIO DE DESPACHO	Sec. del Interior	M	DIRECTIVO	Max. Decisorio	Libre nombram. y remoción
SECRETARIO DE DESPACHO	Sec. de Salud y Ambiente	F	DIRECTIVO	Max. Decisorio	Libre nombram. y remoción
SECRETARIO DE DESPACHO	Sec. de Infraestructura	M	DIRECTIVO	Max. Decisorio	Libre nombram. y remoción
SECRETARIO DE DESPACHO	Sec. de Educación	F	DIRECTIVO	Max. Decisorio	Libre nombram. y remoción
SECRETARIO DE DESPACHO	Sec. de Desarrollo Social	M	DIRECTIVO	Max. Decisorio	Libre nombram. y remoción
SECRETARIO DE DESPACHO	Sec. de Hacienda	M	DIRECTIVO	Max. Decisorio	Libre nombram. y remoción
SECRETARIO DE DESPACHO	Sec. de Planeación	F	DIRECTIVO	Max. Decisorio	Libre nombram. y remoción
SECRETARIO DE DESPACHO	Sec. Jurídica	M	DIRECTIVO	Max. Decisorio	Libre nombram. y remoción

Tabla 2: Datos según naturaleza del empleo, sexo y clase a corte I-2023- Máximo nivel decisorio.  
Fuente: Subsecretaría Administrativa- Área de Talento Humano

DATOS II TRIMESTRE 2023					
EMPLEO	DEP. ACTUAL	SEXO	NIVEL	CLASE NIVEL	TIPO VINCULACION
SECRETARIO DE DESPACHO	Sec. del Interior	M	DIRECTIVO	Max. Decisorio	Libre nombram. y remoción
SECRETARIO DE DESPACHO	Sec. de Infraestructura	M	DIRECTIVO	Max. Decisorio	Libre nombram. y remoción
SECRETARIO DE DESPACHO	Sec. de Hacienda	M	DIRECTIVO	Max. Decisorio	Libre nombram. y remoción
SECRETARIO DE DESPACHO	Sec. de Educación	F	DIRECTIVO	Max. Decisorio	Libre nombram. y remoción
SECRETARIO DE DESPACHO	Sec. Administrativa	F	DIRECTIVO	Max. Decisorio	Libre nombram. y remoción
SECRETARIO DE DESPACHO	Sec. de Planeación	F	DIRECTIVO	Max. Decisorio	Libre nombram. y remoción
SECRETARIO DE DESPACHO	Sec. de Desarrollo Social	M	DIRECTIVO	Max. Decisorio	Libre nombram. y remoción
SECRETARIO DE DESPACHO	Sec. Jurídica	M	DIRECTIVO	Max. Decisorio	Libre nombram. y remoción
SECRETARIO DE DESPACHO	Sec. de Salud y Ambiente	F	DIRECTIVO	Max. Decisorio	Libre nombram. y remoción

Tabla 3: Datos según naturaleza del empleo, sexo y clase a corte II-2023- Máximo nivel decisorio.  
Fuente: Subsecretaría Administrativa- Área de Talento Humano

Descripción	Total Empleos	IV Trim 2022		I Trim. 2023		II Trim 2023	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Total Cargos Directivos	23						
Total Max. Nivel Decis.	9	1	8	4	5	4	5
% en el Trimestre		11%	89%	44%	56%	44%	56%

Tabla 4: Cargos de máximo nivel de decisorio desempeñados por mujeres por trimestre.  
Fuente: Subsecretaría Administrativa- Área de Talento Humano

En relación a los cargos de máximo nivel decisorio ocupados por mujeres en la Alcaldía de Bucaramanga, tal y como se observa en la tabla anterior, durante el IV Trimestre de 2022 dio como resultado un 11% lo cual no refleja cumplimiento del mínimo requerido, sin embargo, para el 1er y 2do trimestre de la vigencia 2023, se evidencia un aumento porcentual en cada periodo, dando como resultado un 44% respectivamente.

- ❖ Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 4° de la ley 581 de 2000, serán desempeñados por mujeres.

Con relación a la información reportada por la Secretaría de Administrativa - Área de Talento Humano en el cumplimiento de mínimo del 30% de los cargos de otros niveles decisorios



## INFORME DE EVALUACIÓN Y/O SEGUIMIENTO

Código: F-CIG-1300-238,37-027

Versión: 0.0

Fecha Aprobación: Mayo-04-2022

Página 6 de 14

desempeñados por mujeres, los resultados de la aplicabilidad de la normativa se detallan mediante el siguiente análisis:

A continuación se discriminan la clasificación de cargos por empleo, dependencia actual, sexo, nivel, clase de nivel y tipo de vinculación para otros niveles decisorios de los trimestres verificados.

DATOS IV TRIMESTRE 2022					
EMPLEO	DEP. ACTUAL	SEXO	NIVEL	CLASE NIVEL	TIPO VINCULACION
DIRECTOR DTO ADMINISTRATIVO	Def. Esp. Público	M	DIRECTIVO	Otros Niv. Decisorios	Libre nomb. y remoción
JEFE OFICINA CONTROL INT. DISCIPLINARIO	Control Interno Disciplinario	M	DIRECTIVO	Otros Niv. Decisorios	Libre nomb. y remoción
JEFE DE OFICINA VALORIZACION	Valorizacion mu	F	DIRECTIVO	Otros Niv. Decisorios	Libre nomb. y remoción
SUBSECRETARIO DE DESPACHO	Sec. Administrativa	F	DIRECTIVO	Otros Niv. Decisorios	Libre nomb. y remoción
SUBSECRETARIO DE DESPACHO	Sec. Administrativa	M	DIRECTIVO	Otros Niv. Decisorios	Libre nomb. y remoción
SUBSECRETARIO DE DESPACHO	Sec. del Interior	M	DIRECTIVO	Otros Niv. Decisorios	Libre nomb. y remoción
SUBSECRETARIO DE DESPACHO	Sec. de Salud y Ambiente	F	DIRECTIVO	Otros Niv. Decisorios	Libre nomb. y remoción
SUBSECRETARIO DE DESPACHO	Sec. de Salud y Ambiente	F	DIRECTIVO	Otros Niv. Decisorios	Libre nomb. y remoción
SUBSECRETARIO DE DESPACHO	Sec. de Infraestructura	M	DIRECTIVO	Otros Niv. Decisorios	Libre nomb. y remoción
SUBSECRETARIO DE DESPACHO	Sec. de Educación	F	DIRECTIVO	Otros Niv. Decisorios	Libre nomb. y remoción
SUBSECRETARIO DE DESPACHO	Sec. de Desarrollo Social	M	DIRECTIVO	Otros Niv. Decisorios	Libre nomb. y remoción
SUBSECRETARIO DE DESPACHO	Sec. de Hacienda	F	DIRECTIVO	Otros Niv. Decisorios	Libre nomb. y remoción
SUBSECRETARIO DE DESPACHO	Sec. Jurídica	F	DIRECTIVO	Otros Niv. Decisorios	Libre nomb. y remoción
SUBSECRETARIO DE DESPACHO	Sec. de Planeación	F	DIRECTIVO	Otros Niv. Decisorios	Libre nomb. y remoción

Tabla 5: Datos según naturaleza del empleo, sexo y clase a corte IV-2022- Otros niveles decisorios  
Fuente: Subsecretaría Administrativa- Área de Talento Humano



# INFORME DE EVALUACIÓN Y/O SEGUIMIENTO

Código: F-CIG-1300-238,37-027

Versión: 0.0

Fecha Aprobación: Mayo-04-2022

Página 7 de 14

DATOS I TRIMESTRE 2023					
EMPLEO	DEP. ACTUAL	SEXO	NIVEL	CLASE NIVEL	TIPO VINCULACION
DIRECTOR DTO ADMINISTRATIVO	Dpto. Activo Def. Esp. Público	M	DIRECTIVO	Otros Niv. Decisorios	Libre nombram. y remoción
JEFE OFICINA CONTROL INT. DISCIPLINARIO	Control Interno Disciplinario	M	DIRECTIVO	Otros Niv. Decisorios	Libre nombram. y remoción
JEFE DE OFICINA VALORIZACION	Oficina de Valor	F	DIRECTIVO	Otros Niv. Decisorios	Libre nombram. y remoción
SUBSECRET. DE DESPACHO	Sec. Administrativa	F	DIRECTIVO	Otros Niv. Decisorios	Libre nombram. y remoción
SUBSECRET. DE DESPACHO	Sec. Administrativa	M	DIRECTIVO	Otros Niv. Decisorios	Libre nombram. y remoción
SUBSECRET. DE DESPACHO	Sec. del Interior	M	DIRECTIVO	Otros Niv. Decisorios	Libre nombram. y remoción
SUBSECRET. DE DESPACHO	Sec. de Salud y Ambiente	F	DIRECTIVO	Otros Niv. Decisorios	Libre nombram. y remoción
SUBSECRET. DE DESPACHO	Sec. de Salud y Ambiente	F	DIRECTIVO	Otros Niv. Decisorios	Libre nombram. y remoción
SUBSECRET. DE DESPACHO	Sec. de Infraestructura	M	DIRECTIVO	Otros Niv. Decisorios	Libre nombram. y remoción Encargado
SUBSECRET. DE DESPACHO	Sec. de Educación	F	DIRECTIVO	Otros Niv. Decisorios	Libre nombram. y remoción
SUBSECRET. DE DESPACHO	Sec. de Desarrollo Social	M	DIRECTIVO	Otros Niv. Decisorios	Libre nombram. y remoción
SUBSECRET. DE DESPACHO	Sec. de Hacienda	F	DIRECTIVO	Otros Niv. Decisorios	Libre nombram. y remoción
SUBSECRET. DE DESPACHO	Sec. Jurídica	F	DIRECTIVO	Otros Niv. Decisorios	Libre nombram. y remoción
SUBSECRET. DE DESPACHO	Sec. de Planeación	F	DIRECTIVO	Otros Niv. Decisorios	Libre nombram. y remoción

Tabla 6: Datos según naturaleza del empleo, sexo y clase a corte I-2023- Otros niveles decisorios  
Fuente: Subsecretaría Administrativa- Área de Talento Humano



## INFORME DE EVALUACIÓN Y/O SEGUIMIENTO

Código: F-CIG-1300-238,37-027

Versión: 0.0

Fecha Aprobación: Mayo-04-2022

Página 8 de 14

DATOS II TRIMESTRE 2023					
EMPLEO	DEP. ACTUAL	SEXO	NIVEL	CLASE NIVEL	TIPO VINCULACION
SUBSECRET. DE DESPACHO	Sec. Administrativa	F	DIRECTIVO	Otros Niv. Decisorios	Libre nombram. y remoción
DIRECTOR DTO ADMINISTRATIVO	Dpto. Adtivo Def. Esp. Público	M	DIRECTIVO	Otros Niv. Decisorios	Libre nombram. y remoción
SUBSECRET. DE DESPACHO	Sec. de Educación	F	DIRECTIVO	Otros Niv. Decisorios	Libre nombram. y remoción
SUBSECRET. DE DESPACHO	Sec. de Desarrollo Social	M	DIRECTIVO	Otros Niv. Decisorios	Libre nombram. y remoción
SUBSECRET. DE DESPACHO	Sec. de Salud y Ambiente	F	DIRECTIVO	Otros Niv. Decisorios	Libre nombram. y remoción
SUBSECRET. DE DESPACHO	Sec. de Salud y Ambiente	F	DIRECTIVO	Otros Niv. Decisorios	Libre nombram. y remoción
SUBSECRET. DE DESPACHO	Sec. Jurídica	F	DIRECTIVO	Otros Niv. Decisorios	Libre nombram. y remoción
SUBSECRET. DE DESPACHO	Sec. de Hacienda	F	DIRECTIVO	Otros Niv. Decisorios	Libre nombram. y remoción
JEFE DE OFICINA VALORIZACION	Oficina de Valorización	F	DIRECTIVO	Otros Niv. Decisorios	Libre nombram. y remoción
SUBSECRET. DE DESPACHO	Sec. del Interior	M	DIRECTIVO	Otros Niv. Decisorios	Libre nombram. y remoción
SUBSECRET. DE DESPACHO	Sec. Administrativa	M	DIRECTIVO	Otros Niv. Decisorios	Libre nombram. y remoción
SUBSECRET. DE DESPACHO	Sec. de Infraestructura	M	DIRECTIVO	Otros Niv. Decisorios	Libre nombram. y remoción Encargado
JEFE OFICINA CONTROL INT. DISCIPLINARIO	Control Interno Disciplinario	M	DIRECTIVO	Otros Niv. Decisorios	Libre nombram. y remoción
SUBSECRET. DE DESPACHO	Sec. de Planeación	F	DIRECTIVO	Otros Niv. Decisorios	Libre nombram. y remoción


Tabla 7: Datos según naturaleza del empleo, sexo y clase a corte II-2023- Otros niveles decisorios  
Fuente: Subsecretaría Administrativa- Área de Talento Humano

Descripción	Total Empleos	IV Trim 2022		I trim. 2023		II trim 2023	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>Total Cargos Directivos</b>	<b>23</b>						
<b>Total Otros Niveles Dec.</b>	14	8	6	8	6	8	6
<b>% en el Trimestre</b>		57%	43%	57%	43%	57%	43%

Tabla 8: Cargos de otros niveles decisorios desempeñados por mujeres por trimestre.  
Fuente: Subsecretaría Administrativa- Área de Talento Humano

Como se observa en la tabla que precede, se concluye que la Alcaldía de Bucaramanga ha dado cumplimiento a lo establecido en el literal b, del artículo 4° "PARTICIPACION EFECTIVA DE LA MUJER" de la ley 581 de 2000, por cuanto las mujeres se encuentran desempeñando cargos en *otros niveles decisorios* con un porcentaje superior al 30%. La Alcaldía de Bucaramanga dio cumplimiento a este parámetro con un porcentaje del 57% en cada uno de los trimestres evaluados.



 Alcaldía de Bucaramanga	<b>INFORME DE EVALUACIÓN Y/O SEGUIMIENTO</b>	Código: F-CIG-1300-238,37-027
		Versión: 0.0
		Fecha Aprobación: Mayo-04-2022
		Página 9 de 14

**2. Verificar el cumplimiento de los parámetros para la paridad de género en los empleos de nivel directivo establecidos en el decreto 455 de 2020**

**Aspecto:** *Mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los empleos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres ARTÍCULO 2.2.12.3.3. Participación efectiva de la mujer, C. Para el año 2022 mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres.*

Según la información reportada por la Subsecretaría Administrativa – Área de Talento Humano con relación al número de cargo de nivel directivo, informa lo siguiente: “De acuerdo con el Decreto Nro. 065 de 2018, por el cual se establece la planta de empleos, el número total de empleos del Nivel Directivo asciende a 25 cargos. Sin embargo, se aclara que para efectos de determinar la Ley de cuotas, sólo se mide respecto de los empleos del nivel directivo de libre nombramiento y remoción, que para este caso son 23 empleos.” (Tomado del Oficio 2-SSA-202309-00085324)

- Número de cargos directivos a corte de IV trimestre 2022, 1-2023 y II 2023 ocupados por hombres.

Total Hombre Vinculado	IV Trim de 2022	I Trim 2023	II Trim 2023
	14	11	11

Tabla 9: número de cargos directivos ocupados por hombres a corte trimestral  
Fuente: Subsecretaría Administrativa- Área de Talento Humano

- Número de cargos directivos a corte de IV trimestre 2022, 1-2023 y II 2023 por mujeres.

Total Mujeres Vinculadas	IV Trim de 2022	I Trim 2023	II Trim 2023
	9	12	12

Tabla 10: número de cargos directivos ocupados por mujeres a corte trimestral  
Fuente: Subsecretaría Administrativa- Área de Talento Humano

Descripción	Total Empleos	IV Trim 2022		I trim. 2023		II trim 2023	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>Total Cargos Directivos</b>	<b>23</b>						
<b>Total Max. Nivel Decis.</b>	9	1	8	4	5	4	5
<b>Total Otros Niveles Dec.</b>	14	8	6	8	6	8	6
<b>Totales por Trimestre</b>		9	14	12	11	12	11
<b>% en el Trimestre</b>	Base 23	39%	61%	52%	48%	52%	48%

Tabla 11: Resumen General de ocupación de cargos directivos hombres-mujeres por trimestre.I  
Fuente: Subsecretaría Administrativa- Área de Talento Humano



**PARIDAD DE GÉNERO**

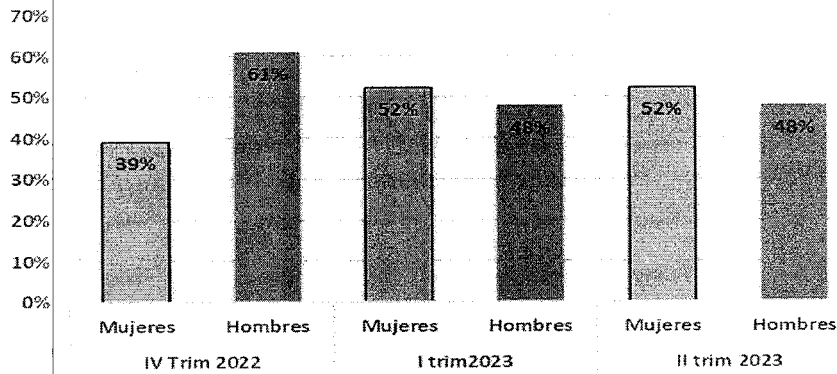


Gráfico 1: paridad de género.  
Fuente: Propia

De lo anterior, se concluye que la Alcaldía de Bucaramanga ha dado cumplimiento de manera general a lo establecido en el literal c, del artículo 2.2.12.3.3. "Participación efectiva de la mujer" del decreto 455 de 2020, por cuanto las mujeres se encuentran desempeñando empleos de nivel directivo en un porcentaje superior al 50%, sin embargo para el IV trimestre de 2022 solo se logró solo un nivel porcentual de 39%, pero para el 1er y 2do trimestre de la vigencia 2023 se refleja un aumento significativo del 13% respectivamente dando como resultado un 52% de participación efectiva de la mujer en nivel directivo.

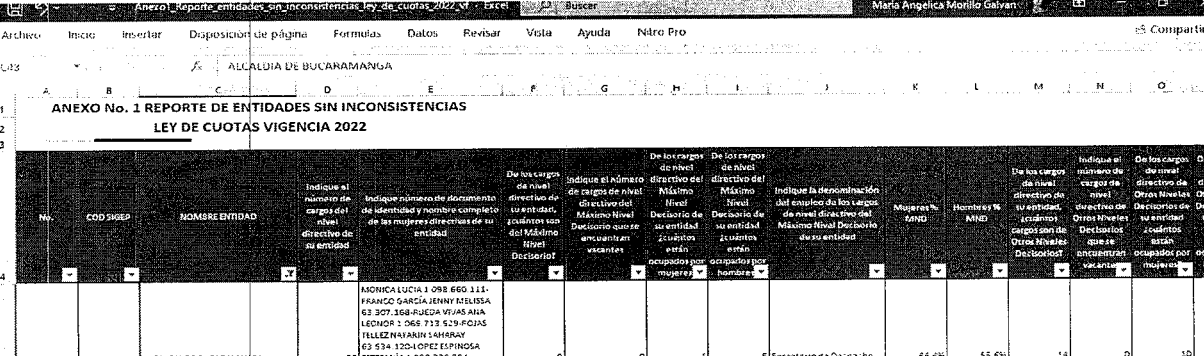
**3. Verificar el reporte al DAFP de la información relacionada con la provisión de cargos y el porcentaje de participación de las mujeres en el máximo nivel decisorio, otros niveles decisorios y empleos de nivel directivo, dentro de los términos establecidos en la normatividad vigente.**

La Subsecretaría Administrativa Área de Talento Humano allegó soportes del reporte en la plataforma del Departamento Administrativo de la Función Pública con relación al cumplimiento de la ley 581 de 2000. La Oficina de Control Interno de Gestión OCIG una vez efectuada la verificación concluye lo siguiente:

**Vigencia 2022**

El informe de la vigencia 2022, se encuentra disponible en el siguiente link de la página de Función Pública, donde la Alcaldía de Bucaramanga realiza el cargue de la información <https://www.funcionpublica.gov.co/informes-de-ley-de-cuotas>

Se realizó verificación en la plataforma del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, evidenciando en el anexo 1, el reporte para la **vigencia 2022**, por parte de la Alcaldía de Bucaramanga con relación al reporte cumplimiento de la ley 581 de 2000, así:



No.	COD SIQEP	NOMBRE ENTIDAD	Indique el número de cargos del nivel directivo de su entidad	Indique número de documento de identidad y nombre completo de las mujeres directivas de su entidad	De los cargos de nivel directivo de su entidad, cuántos son del máximo nivel decisorio	Indique el número de cargos de nivel Máximo Nivel Decisorio que se encuentran vacantes	De los cargos de nivel Máximo Nivel Decisorio que se encuentran ocupados por mujeres	De los cargos de nivel directivo de su entidad, cuántos están ocupados por mujeres	De los cargos de nivel directivo de su entidad, cuántos están ocupados por hombres	Mujeres %	Hombres %	Indique el número de cargos de nivel directivo de su entidad, cuántos son de Otros Niveles Decisorios que se encuentran ocupados por mujeres	Indique el número de cargos de nivel directivo de su entidad, cuántos son de Otros Niveles Decisorios que se encuentran ocupados por hombres
39	150	ALCALDIA DE BUCARAMANGA	23	MONICA LUCIA J. 098 660 111- FRANCO GARCIA JENNY MELISSA ES 307.058 RUEDA VIVIAN ANA LEONOR I. 068 713 529-ROJAS TELLEZ NAYANIS LAHARRA ES 334 1204 OPEZ ESPINOSA ESTEFANIA J. 098 736 754-	9	0	4	5	Secretaría de Despacho	44,3%	55,6%	14	0

Imagen 1: reporte de entidades sin Inconsistencias  
Fuente: Anexo 1 <https://www.funcionpublica.gov.co/informes-de-ley-de-cuotas>

 Alcaldía de Bucaramanga	<b>INFORME DE EVALUACIÓN Y/O SEGUIMIENTO</b>	Código: F-CIG-1300-238,37-027
		Versión: 0.0
		Fecha Aprobación: Mayo-04-2022
		Página 11 de 14

En la imagen anterior se puede evidenciar que la que la Alcaldía de Bucaramanga se encuentra reportada sin inconsistencias.

Con las evidencias allegadas y atendiendo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP se concluye que la Alcaldía de Bucaramanga efectuó dentro del término el reporte del porcentaje de participación de las mujeres en el máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios, para la vigencia 2022.

### Vigencia 2023

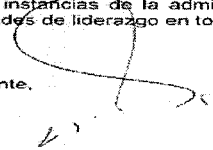
La Subsecretaría Administrativa Área de Talento Humano, reporta la circular que contiene el cronograma para realizar el cargue de la información para la vigencia actual que aun se encuentra dentro de los términos

El cronograma y enlace para el reporte de la información es el siguiente:

Fecha de corte de la información:	Agosto 8 de 2023
Fecha de apertura del aplicativo:	Septiembre 6 de 2023
Fecha de cierre del aplicativo:	Octubre 6 de 2023
Enlace reporte información:	<a href="#">LINK PARA REPORTE DE INFORMACIÓN PARA LA VIGENCIA 2023</a>

Finalmente, esta circular constituye una invitación para que cada vez se vinculen a más mujeres en los cargos públicos, con el fin de aumentar su efectiva participación en las diferentes instancias de la administración pública y con ello contribuir a la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles decisorios de la vida política, económica y pública.

Cordialmente,



**CÉSAR AUGUSTO MANRIQUE SOACHA**  
 Director  
 Departamento Administrativo de la Función Pública

Imagen 2: Circular Externa No. 100-005-2023  
 Fuente: Subsecretaría Administrativa- Área de Talento Humano

#### 4. Medidas desarrolladas para promover la participación femenina en todas las instancias de decisión de la sociedad civil y, el Plan regional de promoción y estímulo a la mujer aprobado por parte de la corporación administrativa de elección popular municipal.

La Subsecretaría Administrativa área de Talento Humano reporta que dentro del Plan de Desarrollo Municipal "Bucaramanga, una Ciudad de Oportunidades 2020-2023" se incluyó el "Programa más equidad para las mujeres", con 7 metas, a saber:

METAS DE PRODUCTO	
Potenciar la Escuela de Liderazgo y Participación Política de Mujeres con cobertura en zona rural y urbana.	
Atender y mantener de manera integral desde el componente psicosociojurídico y social a 600 mujeres, niñas y personas considerando los enfoques diferenciales y diversidad sexual.	Mantener la estrategia de prevención con hombres de contextos públicos y privados mediante procesos de intervención colectiva en torno a la resignificación crítica de la masculinidad hegemónica y tradicional.
Mantener y fortalecer la ruta de atención a víctimas de acoso sexual y violencia de género a través redes comunitarias de prevención en zonas priorizadas del área rural y urbana de la ciudad y consolidación de alianzas con otras entidades.	Mantener el Centro Integral de la Mujer a fin de garantizar el fortalecimiento de los procesos de atención y empoderamiento femenino.
Mantener la garantía de las medidas de atención y protección al 100% de mujeres y sus hijos víctimas de violencia de género con especial situación de riesgos.	Actualizar e implementar la Política Pública de Mujer.

Imagen 3: Metas Plan de Desarrollo relacionado con la promoción de participación femenina en todas las instancias.  
 Fuente: Subsecretaría Administrativa- Área de Talento Humano



## INFORME DE EVALUACIÓN Y/O SEGUIMIENTO

Código: F-CIG-1300-238,37-027

Versión: 0.0

Fecha Aprobación: Mayo-04-2022

Página 12 de 14

De igual manera, se informa que para la ejecución de dichas metas la Secretaría de Desarrollo Social con acompañamiento de la Asesora en temas de mujer y género, ha celebrado contratos interinstitucionales e interadministrativos con la finalidad de potenciar las competencias y habilidades de mujeres líderes o con cualidades en liderazgo, fortaleciendo espacios de participación e incidencia de las mujeres cuyas temáticas giran en torno a:

1. Participación Política de las Mujeres en Colombia
2. El género y la transversalidad de género
3. Control social a políticas y proyectos públicos
4. Gestión y formulación de proyectos públicos con enfoque de género
5. Expresión corporal, argumentación y oratoria
6. Estrategia BGA Violeta, para el fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres
7. Se expidió la "Política Pública para el Disfrute de Ciudad, Derecho a una Vida Libre de Violencias e Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en Bucaramanga 2021-2031" a través del Acuerdo Nro. 037 de 2021, cuyas acciones están siendo desarrollada desde la Secretaría de Desarrollo Social y la Asesora de Despacho que atiende los temas de mujer y equidad de géneros.

En complemento a lo anterior, la Subsecretaría Administrativa área de Talento Humano remite los siguientes datos estadísticos con corte al 31 de agosto de 2023.

### Personal de planta

-Hombres: 154  
-Mujeres: 213  
-Total: 367

**Representatividad de las mujeres: 58%**

### Personal Contratista

-Hombres: 901  
-Mujeres: 1164  
-Total: 2065

**Representatividad de las mujeres: 56,3%**

### Datos Globales

-Hombres: 1055  
-Mujeres: 1377  
-Total: 2432

**Representatividad de las mujeres: 56.62%**

**Mujeres beneficiadas con Estímulos Educativos en la vigencia 2023 a la fecha: 35 de 60.**

**Mujeres beneficiadas con Actividad Vacacional con corte a 31 de julio de 2023: 141 de 245**

La OCIG realizó una verificación a los diferentes espacios que ofrece la alcaldía de Bucaramanga y pudo evidenciar que en la página institucional, Módulo 8. Información específica para Grupos de Interés, 8.2 Información para mujeres. Link: [https://www.bucaramanga.gov.co/?s=mujeres&et\\_pb\\_searchform\\_submit=et\\_search\\_procce ss&et\\_pb\\_include\\_posts=yes&et\\_pb\\_include\\_pages=yes](https://www.bucaramanga.gov.co/?s=mujeres&et_pb_searchform_submit=et_search_procce ss&et_pb_include_posts=yes&et_pb_include_pages=yes) se muestran las diferentes actividades y espacios que lidera la administración central en la participación femenina.



¡Mujeres! Este 17 de agosto hay feria de empleo en Bucaramanga

por Sivia Natalia Fandiño Ardita | Ago 14, 2023 | Noticias

Participe en la feria de empleo que se llevará a cabo el próximo jueves, 17 de agosto, en el Parque Santander. Conozca aquí toda la programación. Fotografía: Prensa Alcaldía de Bucaramanga El gobierno de Juan Carlos Cárdenas continúa promoviendo la igualdad de...

Imagen 4: Página web.

Fuente: Subsecretaría Administrativa- Área de Talento Humano

**5. Revisar si se ha realizado la preparación y aprobación del plan regional de promoción y estímulo a la mujer por parte de la corporación administrativa de elección popular municipal, de acuerdo con la ley 581 de 2000**

Frente a la proyección del plan regional de promoción y estímulo a la mujer, el cual debe estar aprobado por parte de la corporación administrativa de elección popular municipal Concejo Municipal, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 "INSTRUMENTOS BÁSICOS DEL PLAN NACIONAL DE PROMOCIÓN Y ESTÍMULO A LA MUJER" y, el artículo 11 "PLANES REGIONALES DE PROMOCION Y ESTIMULO A LA MUJER" de la ley 581 de 2000, no se presenta avance de esta actividad por parte de la Subsecretaria de Talento Humano, por tanto, se REITERA adelantar su ejecución.

**6. RECOMENDACIONES**

La Oficina de Control Interno de Gestión OCIG en cumplimiento de sus roles de evaluación y seguimiento establecidos en la ley 87 de 1993 y el decreto 648 de 2017 y, con el fin de contribuir a la mejora del desempeño institucional realiza las siguientes conclusiones y recomendaciones:

Realizar oportunamente el reporte de la vigencia 2023 de acuerdo a Circular Externa No. 100-005-2023 del DAFP.

Adelantar desde la Subsecretaría Administrativa área de Talento Humano las acciones tendientes a la proyección del plan regional de promoción y estímulo a la mujer, para así dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 11 de la Ley 581 de 2000.

La Oficina de Control Interno de Gestión una vez valorada la información allegada por la Subsecretaría Administrativa Área de Talento Humano concluye que, la Alcaldía de Bucaramanga durante toda la vigencia 2022, según el reporte al DAFP, garantizó la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles máximos decisorios de la



## INFORME DE EVALUACIÓN Y/O SEGUIMIENTO

Código: F-CIG-1300-238,37-027

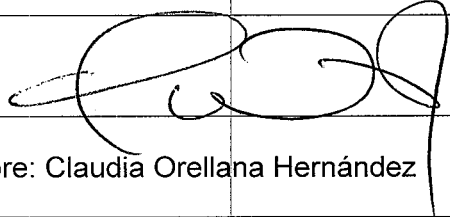
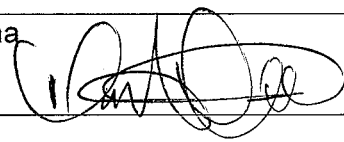
Versión: 0.0

Fecha Aprobación: Mayo-04-2022

Página 14 de 14

administración central, cumpliendo con un porcentaje de vinculación superior al 44,4% establecido en la ley 581 de 2000 y alcanzó un porcentaje y un porcentaje del 71,4% de vinculación de mujeres en los cargos de otros niveles directivos OND.

### 7. FIRMAS

Firma 	Firma 
Nombre: Claudia Orellana Hernández	Nombre: María Angélica Morillo Galván
Cargo: Jefe Oficina Control Interno	Cargo: Profesional OCIG- CPS