ALCALDIA MUNICIPAL DE CAJICA
SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACION DEL PLAN DE FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN EQUIDAD Y EL SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE CUOTAS
OFICINA DE CONTROL INTERNO

TIPO DE INFORME (Basada en Riesgos)	AUDITORIA	
	Interna	
	De Cumplimiento	
	Específica	
	De Seguimiento	X

FECHA DE EMISIÓN DEL INFORME	Día:	28	Mes	08	Año	2025

Aspecto Evaluable (Unidad Auditable):	Seguimiento a la implementacion del Plan de Formalización del Empleo Público en Equidad y Seguimiento al cumplimiento de la ley de Cuotas.
Líder de Proceso / Jefe(s) Dependencia(s):	Dirección de Talento Humano
Objetivo de la Auditoría:	Efectuar seguimiento y control a la implementación del Plan de Formalización del Empleo Público en Equidad de la Alcaldía Municipal de Cajicá y realizar el segumiento al cumplimiento de la ley de Cuotas.
Alcance de la Auditoría:	Seguimiento y verificación del progreso alcanzado en la implementación del Plan de Formalización Laboral y realizar el segumiento al cumplimiento de la ley de Cuotas de la Alcaldía Municipal de Cajicá a corte 30-06-2025.
Criterios de la Auditoría:	Requisitos Legales: Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones". Decreto 1227 de 2005. "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998". Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública". Decreto 2011 de 2017. "Por el cual se adiciona el Capítulo 2 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 el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público". Circular Conjunta 100-005 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública. Circular Conjunta 100-006 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública Guía de fortalecimiento institucional - Construcción de un documento técnico para la formalización laboral, por un trabajo digno y en

	equidad - Versión 1 - Noviembre de 2022 Plan Anual de Auditorias basada en riesgos vigencia 2025.

Reunión de Apertura						Ejecución de la Auditoria				Reunión de Cierre					
Día	/	**Mes**	/	**Año**	/	**Desde**	27/08/2025 D/M/A	**Hasta**	28/08/2025 D/M/A	**Día**	/	**Mes**	/	**Año**	/

Jefe Oficina de Control Interno Auditor Líder	Omar Giovanni Sánchez Nova
Equipo Auditor	Maria Liliana Martinez Bayona

METODOLOGÍA:

Desde la Oficina de Control Interno del Municipio de Cajicá – Cundinamarca, se adelantaron las siguientes actividades tendientes a dar cumplimiento al presente seguimiento.

1. Mediante memorando AMC-DA-186-2025, de fecha 06/08/2025, con ASUNTO: Solicitud Información como insumo para Informes de Seguimiento Avance Plan de Formalización de Empleo Público en Equidad y Seguimiento al Cumplimiento de la Ley de Cuotas.
2. Que la Dirección de Talento Humano responde a la solicitud mediante memorando AMC-SG-DGH-244-2025 con fecha 27 de agosto de 2025.

RESUMEN EJECUTIVO:

Siendo la Auditoría Interna una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, constituye un componente fundamental para el seguimiento y la evaluación de los controles establecidos por la Administración Municipal, suministrando información razonable sobre el funcionamiento del sistema. De esta manera, se facilita a la Alta Dirección la toma de decisiones orientadas a la mejora continua y al cumplimiento de los objetivos institucionales.

En concordancia con lo dispuesto en el marco legal definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se presenta el informe de seguimiento al cumplimiento por parte de la Dirección de Talento Humano de la Alcaldía de Cajicá, en relación con la implementación del Plan de Formalización del Empleo Público en Equidad y el seguimiento al cumplimiento de la Ley de Cuotas.

Cabe resaltar que la Oficina de Control Interno aplica el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), lo que implica que, con anterioridad a cada auditoría, se establece un programa o plan de auditorías que define los objetivos y responsables correspondientes. Dicho programa es aprobado por el Comité Institucional de Control Interno, incluyendo las auditorías que puedan generarse durante el desarrollo de su ejecución.

DESARROLLO DE LA AUDITORIA:

En cumplimiento de lo dispuesto en el marco normativo definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y de conformidad con el Plan Anual de Auditorías aprobado por el Comité Institucional de Control Interno, se llevó a cabo el seguimiento a la gestión adelantada por la Dirección de Talento Humano de la Alcaldía de Cajicá en dos aspectos específicos:

- El seguimiento a la implementación del Plan de Formalización del Empleo Público en Equidad.
- El seguimiento al cumplimiento de la Ley de Cuotas

El propósito de esta auditoría es verificar el grado de cumplimiento de la normativa vigente y de las acciones institucionales encaminadas a garantizar condiciones de equidad, transparencia y eficacia en la gestión del talento humano; acorde a la Guía de fortalecimiento institucional Construcción de un documento técnico para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad.

- **Seguimiento a la Implementación del Plan de Formalización del Empleo Público en Equidad.**

En el marco de garantizar la igualdad de oportunidades y promover la equidad en el entorno laboral, se llevó a cabo el seguimiento a la implementación del Plan de Formación de Empleo en Equidad. Este seguimiento se realizó mediante la aplicación de un cuestionario dirigido a la Dirección de Talento Humano. A través de este proceso, se busca consultar el avance al plan. A partir del cuestionario, la Oficina de Control Interno analizará las respuestas obtenidas con el fin de proporcionar recomendaciones para optimizar la implementación del Plan de Formación de Empleo en Equidad. Este análisis permitirá tomar decisiones informadas y ajustar las estrategias para fortalecer la equidad y la inclusión en el entorno laboral, promoviendo así un ambiente más justo y equitativo.

1. Reporte total de cargos sin proveer de la planta de personal entre el primero (01) de enero y el treinta (30) de junio de 2025.

Respuesta de la Dirección de Talento Humano:
A la fecha de corte, es decir, 30 de junio de 2025, se encontraban pendientes por proveer dos cargos. Cabe indicar que la planta esta provista en un 40% mediante mecanismos transitorios como la provisionalidad y el encargo. Estas vacantes definitivas están contempladas dentro del proceso de selección actualmente en curso, liderado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), en el marco del Concurso de Méritos Territorial 11, el cual tiene como objetivo la provisión de dichos cargos de manera definitiva.

Análisis Oficina de Control Interno

De acuerdo con el estado de la información a 30 de junio de 2025, se identificó la existencia de dos cargos vacantes sin proveer en la planta de personal. Si bien dichas vacantes se encuentran pendientes de provisión definitiva, cabe resaltar que la entidad mantiene actualmente un 40% de la planta cubierta mediante mecanismos transitorios, como la provisionalidad y el encargo, con el fin de garantizar la continuidad del servicio y el cumplimiento de las funciones misionales.

No obstante, las vacantes definitivas mencionadas ya fueron incorporadas en el proceso de selección adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), dentro del Concurso de Méritos Territorial 11, el cual busca asegurar la provisión meritocrática y estable de los cargos. Esto evidencia que, aunque existe una situación temporal de transición en la provisión de la planta, la Administración ha previsto una solución dentro de los mecanismos legales y en concordancia con los principios de mérito, igualdad y transparencia.

2. Reporte de la ampliación de planta de personal en número de cargos, y porcentaje de provisión de estos, con corte a 30 de junio de 2025.

Respuesta de la Dirección de Talento Humano:
Durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2025, no se ha realizado ampliación de la planta de personal. En consecuencia, el porcentaje de provisión de nuevos cargos en este periodo es del 0%.

Análisis Oficina de Control Interno

Con corte al 30 de junio de 2025, se verificó que no se efectuaron ampliaciones en la planta de personal de la entidad, lo que indica que el número total de cargos se mantuvo sin variación respecto al periodo anterior. En consecuencia, el porcentaje de provisión de nuevos cargos es del 0%, al no haberse generado procesos de creación, provisión o incorporación adicional de plazas de trabajo.

Si bien la estabilidad de la planta permite mantener el control del gasto en materia de personal, también podría generar un riesgo de insuficiencia en la cobertura de necesidades operativas o misionales en caso de incremento de la demanda de servicios. Por lo tanto, resulta recomendable que la administración evalúe con base en un diagnóstico técnico; la carga laboral, los objetivos estratégicos y la sostenibilidad financiera.

3. Reporte del avance de los estudios técnicos para la formalización de plantas de personal temporales y/o permanentes, requeridas para el cumplimiento de las finalidades públicas.

Respuesta de la Dirección de Talento Humano:
A la fecha de corte, no se ha iniciado la elaboración ni se registra avance en estudios técnicos orientados a la formalización de plantas de personal temporales y/o permanentes. En la actualidad la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), avanza en el desarrollo del proceso de selección Territorial 11, cuyo objetivo es proveer 114 vacantes definitivas en la Alcaldía de Cajicá.

Análisis Oficina de Control Interno

A la fecha, se refleja que no se han iniciado ni presentan avances los estudios técnicos requeridos para la formalización de plantas de personal temporales y/o permanentes, necesarios para garantizar el cumplimiento eficiente de las finalidades públicas. Encontrando la ausencia de planificación de estudios técnicos, los cuales son prerrequisito para justificar modificaciones en la estructura de la planta de personal.

No obstante, de forma paralela, la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) avanza en el proceso de selección Territorial 11, mediante el cual se busca la provisión definitiva de 114 vacantes en la Alcaldía de Cajicá. Si bien este concurso contribuye al cierre de brechas en la provisión de cargos existentes, no sustituye ni reemplaza la necesidad de estudios técnicos de formalización, los cuales son instrumentos fundamentales para determinar con objetividad la suficiencia, pertinencia y sostenibilidad de la planta de personal frente a las demandas del servicio público.

4. Reporte de la creación y/o estado de avance de plantas de personal temporales y/o permanentes, con corte a 30 de junio de 2025.

Respuesta de la Dirección de Talento Humano:
No se han creado ni se encuentran en trámite procesos para la creación de nuevas plantas de personal temporales o permanentes en el periodo reportado.

Análisis Oficina de Control Interno

De acuerdo con la respuesta de la Dirección de Talento Humano, a la fecha de corte no se evidencia la creación ni la gestión de trámites orientados a la conformación de nuevas plantas de personal, ya sea de carácter temporal o permanente.

Esto implica que, a la fecha, no se han adelantado procesos administrativos ni técnicos orientados a ampliar, modificar o formalizar la planta de personal de la alcaldía, lo cual advierte el riesgo de mantener cierta dependencia de modalidades contractuales distintas al empleo público de planta, con posibles efectos sobre la estabilidad, continuidad y equidad en la vinculación laboral. Sin embargo, resulta favorable que el reporte exponga con claridad el estado actual de la gestión, ya que ello constituye un punto de referencia que facilitará la realización de seguimientos futuros de manera más precisa.

5. Reporte del plan de acción para cumplir con el proyecto de formalización laboral durante la vigencia del segundo semestre de 2025.

Respuesta de la Dirección de Talento Humano:
Actualmente, no se cuenta con un plan de acción formulado para la formalización laboral en el segundo semestre de 2025. No obstante, la entidad está a la espera de los resultados del Concurso de Méritos Territorial 11, que permitirá avanzar en la provisión de cargos definitivos como parte de las acciones encaminadas a fortalecer la planta de personal.

Análisis Oficina de Control Interno

De acuerdo con la información suministrada por la Dirección de Talento Humano, actualmente la entidad no cuenta con un plan de acción formulado para la formalización laboral correspondiente al segundo semestre de 2025. En su lugar, se encuentra a la espera de los resultados del Concurso de

Méritos Territorial 11, proceso que permitirá la provisión de cargos definitivos y constituye un avance dentro de las acciones de fortalecimiento institucional en materia de talento humano.

En cierta medida, la ausencia de un plan de acción limita la capacidad de la alcaldía para proyectar y organizar sus acciones de formalización laboral durante el periodo reportado, generando dependencia exclusiva de los resultados de procesos externos como el concurso de méritos.

- **Seguimiento al Cumplimiento de la Ley de Cuotas**

Participación efectiva de la mujer en cargos del nivel directivo en el Alcaldía Municipal de Cajicá, vigencia 2025.

Para este seguimiento se envió una tabla con las preguntas a la Dirección de Talento Humano requeridas para la recolección de la información, a partir de la cual la Oficina de Control Interno realiza el correspondiente análisis y evaluación de los resultados suministrados por la dependencia.

Respuesta de la Dirección de Talento Humano:

PREGUNTAS **Nivel Directivo**	RESPUESTA DIR. TH
1. Mencione y relacione el número de cargos del nivel directivo de la Alcaldía de Cajicá.	35
Máximo Nivel Decisorio (MND)	
2. De los cargos de nivel directivo de la Alcaldía de Cajicá, ¿cuántos son del Máximo Nivel Decisorio?	14
3. Indique el número de cargos de nivel directivo del Máximo Nivel Decisorio que se encuentran vacantes.	0
4. De los cargos de nivel directivo del Máximo Nivel Decisorio de la Alcaldía de Cajicá ¿cuántos están ocupados por mujeres?	5
5. De los cargos de nivel directivo del Máximo Nivel Decisorio de la Alcaldía de Cajicá ¿cuántos están ocupados por hombres?	9
6. ¿Cuántas mujeres que ocupan los cargos de Máximo Nivel Decisorio tienen algún tipo de discapacidad?	0
Otros Niveles Decisorios (OND)	
7. De los cargos de nivel directivo de la Alcaldía de Cajicá, ¿cuántos cargos son de Otros Niveles Decisorios?	21
8. Indique el número de cargos de nivel directivo de Otros Niveles Decisorios que se encuentran vacantes	0
9. De los cargos de nivel directivo de Otros Niveles Decisorios de la Alcaldía de Cajicá ¿cuántos están ocupados por mujeres?	12
10. De los cargos de nivel directivo de Otros Niveles Decisorios de la Alcaldía de Cajicá ¿cuántos están ocupados por hombres?	9
11. ¿Cuántas mujeres que ocupan los cargos de Otros Niveles Decisorios tienen algún tipo de discapacidad?	0

Acorde con lo establecido en la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, y su reglamentación mediante el Decreto 0859 de 2025, la exigencia de paridad de género en cargos directivos fija un mínimo del 50 % de participación femenina, con un cumplimiento progresivo a medida que se vayan renovando los nombramientos. Frente a este marco jurídico, la información suministrada por la Dirección de Talento Humano de la Alcaldía de Cajicá refleja que, de los 35 cargos directivos vigentes, 17 son ocupados por mujeres (48,57 %) y 18 por hombres (51,43 %). Este panorama evidencia un nivel de equilibrio muy cercano a la paridad legal, lo cual constituye un avance sustancial frente al umbral histórico del 30 % que regía anteriormente.

Si bien no se alcanza aún el 50 % exacto, la proximidad al cumplimiento normativo y la previsión de ajustes progresivos permiten concluir que la entidad está alineada con el espíritu de la norma, garantizando condiciones de equidad sustantiva en la composición de su planta directiva. Además, este escenario abre la oportunidad para que, en la provisión de futuras vacantes, se priorice la designación de mujeres hasta consolidar plenamente la paridad establecida en la ley. De esta forma, la Alcaldía no solo demuestra un compromiso con la normatividad vigente, sino que también se posiciona como referente en la implementación de políticas de igualdad de género en el ámbito público local.

Este escenario refleja un compromiso institucional con la equidad de género, al mostrar que la entidad ha alcanzado un nivel de participación femenina en cargos directivos casi equivalente al de los hombres, lo que demuestra coherencia con las disposiciones legales y un avance significativo hacia la consolidación de la paridad en la gestión pública.

RECOMENDACIONES:

1. Con el fin de garantizar la trazabilidad del proceso de implementación de formalización laboral, se recomienda se inicie un consolidando de documento técnico en paralelo a la ejecución de las acciones, siguiendo los lineamientos establecidos por el DAFP en la Guía de fortalecimiento institucional - Construcción de un documento técnico para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad. Esto permitirá contar con soportes documentales sólidos para avanzar hacia la profesionalización de la planta de personal y facilitar la implementación gradual de plantas temporales.
2. Se recomienda que la Alcaldía de Cajicá mantenga y refuerce las acciones orientadas a garantizar la participación equitativa de mujeres en los cargos directivos, dado que actualmente cumple en gran medida con la Ley de Cuotas al alcanzar un 48,57 % de representación femenina. Para consolidar plenamente la paridad del 50 % establecida en la normativa, la entidad debería priorizar la designación de mujeres en la provisión de futuras vacantes, asegurando así la sostenibilidad de este avance y reafirmando su compromiso con la igualdad de género en la gestión pública.

CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA:

Se reconoce que la Alcaldía de Cajicá cumple en gran medida con lo dispuesto en la Ley de Cuotas y su reglamentación, al mantener una distribución casi paritaria en los cargos directivos. No obstante, resulta importante que la entidad continúe con su compromiso de priorizar la participación femenina en la provisión de futuras vacantes, de modo que se alcance plenamente el 50 % establecido en la norma. Esta continuidad garantizará no solo el cumplimiento formal de la disposición legal, sino también el fortalecimiento de una gestión pública basada en la equidad y la igualdad de oportunidades.

La distribución actual de 17 mujeres y 18 hombres (48,57 % vs. 51,43 %) constituye un resultado altamente favorable para la Alcaldía, pues refleja un cumplimiento casi pleno del nuevo marco normativo de la Ley de Cuotas. Este balance demuestra que la entidad ya se encuentra en un escenario de equidad y equilibrio de género, lo que evidencia su compromiso con la igualdad en la toma de decisiones directivas. Además, con la provisión progresiva de vacantes, se asegura que en el corto plazo se alcanzará la paridad plena del 50 % establecida en el Decreto 0859 de 2025, posicionando a la Alcaldía como referente en la implementación de políticas de equidad.

Es preciso señalar que, por las limitaciones propias del control interno, pueden presentarse errores o irregularidades no detectados durante los procedimientos de auditoría o seguimiento. De igual forma, corresponde a las dependencias garantizar que la información suministrada sea oportuna, completa, íntegra y actualizada, así como reportar oportunamente cualquier situación relevante que pueda impactar los resultados de la actividad.

Para constancia se firma en Cajicá - Cundinamarca, a los veintiocho (28) días del mes agosto del año dos mil veinticinco (2025).

Firma Auditores:

Omar Giovanni Sánchez Nova
Jefe Oficina de Control Interno
Auditor Lider

María Liliana Martínez Bayona
Profesional Universitaria
Equipo Auditor

Proyectó: María Liliana Martínez Bayona - Profesional Universitaria
Revisó y Aprobó: Omar Giovanni Sánchez Nova - Jefe Oficina de Control Interno