

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:	11	Mes	09	Año	2026
------------------------------	------	----	-----	----	-----	------

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 Gestión Humana
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 seguimiento 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 seguimiento al cumplimiento de la Ley de Cuotas de la Alcaldía Municipal de Cajicá a corte 30-06-2026.
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 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”. Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, relacionada con la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público. Ley 2294 de 2023, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, especialmente el artículo 82 Formalización del empleo público en equidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia.

	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 de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”. Decreto 0859 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 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en el sentido de reglamentar parcialmente la Ley 581 de 2000 modificada por la Ley 2424 de 2024” Circular Conjunta 100-005 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública. Circular Conjunta 100-006 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública Circular Conjunta 100-011 de 2023, relacionada con la ruta y guía para rediseños organizacionales y la formalización laboral del empleo público en equidad, como referente técnico para los procesos de fortalecimiento institucional y formalización laboral. 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 METODOLOGÍA Plan Anual de Auditorias basada en riesgos vigencia 2026.
--	---

Reunión de Apertura					Ejecución de la Auditoría				Reunión de Cierre						
Día	/	Mes	/	Año	/	Desde	30/07/2026	Hasta	08/09/2026	Día	/	Mes	/	Año	/
							D/M/A		D/M/A						

Jefe Oficina de Control Interno Auditor Líder	Omar Giovanni Sánchez Nova
Equipo Auditor	Diana Lucia Balla-Callejas

METODOLOGÍA:

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

La Oficina de Control Interno efectuó el seguimiento mediante revisión documental, análisis de la información suministrada por la Dirección de Gestión Humana y contraste de dicha información con los criterios normativos y técnicos aplicables.

Mediante Memorando AMC-CI-144-2026 del 30 de julio de 2026, se solicitó a la Dirección de Gestión Humana la información necesaria para desarrollar la actividad y la dependencia remitió respuesta mediante Oficio AMC-SG-DGH-235-2026 del 2 de septiembre de 2026.

Se deja constancia de que la información fue recibida con posterioridad al término inicialmente establecido para su entrega, circunstancia que generó una variación en el cronograma previsto para la ejecución de la actividad.

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CAJICÁ	GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y MEJORA	CÓDIGO: GEM-FM-022
	FORMATO	VERSIÓN: 02
	INFORME FINAL DE AUDITORIA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO	FECHA: 28/FEB/2025

El análisis se realizó con base en la información disponible y suministrada por la dependencia, con corte al 30 de junio de 2026

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 Gestión Humana 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 Gestión Humana 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 la promoción de la igualdad de oportunidades y la equidad en el empleo público, la Oficina de Control Interno realizó seguimiento a la implementación del Plan de Formalización del Empleo Público en Equidad, mediante la aplicación de un cuestionario dirigido a la Dirección de Gestión Humana. El instrumento tuvo como propósito recopilar información sobre los avances, acciones desarrolladas y estado de implementación del Plan durante el período objeto de seguimiento.

A partir de las respuestas y soportes suministrados, la Oficina de Control Interno efectuó el correspondiente análisis, con el fin de identificar avances, oportunidades de mejora y formular recomendaciones orientadas a fortalecer la planeación, ejecución y seguimiento de las acciones de formalización del empleo público en equidad.

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 2026.

Respuesta de la Dirección de Gestión Humana

“Con corte al 30 de junio de 2026, la planta de personal de la entidad registraba veinte (20) cargos pendientes de provisión.

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CAJICA	GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y MEJORA	CÓDIGO: GEM-FM-022
	FORMATO	VERSIÓN: 02
	INFORME FINAL DE AUDITORIA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO	FECHA: 28/FEB/2025

Es importante precisar que las vacantes definitivas se encuentran contempladas dentro del proceso de selección adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), en el marco del Concurso de Méritos Territorial 11, mecanismo orientado a garantizar la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa, bajo los principios de mérito, igualdad, transparencia y objetividad.

En desarrollo de dicho proceso, a la fecha se vienen adelantando las actuaciones correspondientes a los nombramientos en periodo de prueba, por lo que la provisión de las vacantes se encuentra en curso. En consecuencia, los cargos reportados como pendientes de provisión corresponden, principalmente, a vacantes cuya provisión definitiva se encuentra sujeta al avance y culminación de las etapas propias del concurso de méritos”

Análisis Oficina de Control Interno

De acuerdo con el estado de la información con corte al 30 de junio de 2026, se identifica un incremento sustancial en el número de cargos vacantes pendientes de provisión en la planta de personal, registrando un total de veinte (20) cargos, en contraste con los únicamente dos (2) cargos vacantes reportados al cierre de la vigencia 2025

Si bien este volumen de vacancia representa una situación de transición administrativa de gran envergadura para la entidad, la Oficina de Control Interno constata que la totalidad de estos cargos se encuentran formalmente incluidos dentro del Concurso de Méritos Territorial 11, adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). Este enfoque asegura que la provisión definitiva de dichos empleos de carrera administrativa se esté rigiendo bajo los principios constitucionales y legales de mérito, igualdad, transparencia y objetividad.

Así mismo, se valora positivamente la gestión operativa reportada por la Dirección de Gestión Humana respecto al trámite actual de los nombramientos en periodo de prueba, lo cual evidencia actuaciones concretas orientadas a la estabilidad laboral. No obstante, se observa que el número de vacantes reportado al 30 de junio de 2026 constituye un aspecto que requiere seguimiento hasta su provisión efectiva, con el fin de determinar su impacto sobre la capacidad operativa de las dependencias.

Se recomienda evaluar periódicamente el impacto de estas vacantes sobre la capacidad operativa de las dependencias y, cuando corresponda, adoptar las medidas administrativas que permitan garantizar la continuidad y adecuada prestación de las funciones institucionales, hasta tanto se concrete la provisión definitiva de los empleos. **(R1)**

- 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 2026.

Respuesta de la Dirección de Gestión Humana:

Durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2026, no se efectuó ampliación de la planta de personal de la entidad, razón por la cual no se crearon nuevos cargos durante el periodo objeto de seguimiento.

En consecuencia, al no haberse generado nuevos empleos como resultado de una ampliación de planta, el porcentaje de provisión de nuevos cargos durante el periodo reportado corresponde al 0%. Esta situación obedece a que las acciones adelantadas durante el primer semestre estuvieron principalmente orientadas a la provisión de las vacantes existentes, en el marco de los procesos de selección Territorial 11, adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

Análisis Oficina de Control Interno

Con corte al 30 de junio de 2026, esta Jefatura constata la ausencia absoluta de modificaciones en la estructura formal de la planta de personal, registrando un incremento del 0% en la creación de nuevos cargos. Esta situación refleja una continuidad en la congelación de la estructura de empleos que ya se venía observando al cierre de la vigencia anterior. Desde la perspectiva financiera y presupuestal de la Oficina de Control Interno, esta inactividad en la ampliación de planta constituye una medida de

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CAJICÁ	GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y MEJORA	CÓDIGO: GEM-FM-022
	FORMATO	VERSIÓN: 02
	INFORME FINAL DE AUDITORIA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO	FECHA: 28/FEB/2025

prudencia fiscal y de control del gasto en materia de personal que favorece la sostenibilidad y estabilidad financiera del municipio.

No obstante, desde el punto de vista técnico y operativo de la gestión del talento humano, la Oficina de Control Interno valora de manera favorable la justificación técnica presentada por la Dirección de Gestión Humana; priorizar de manera rigurosa los esfuerzos institucionales, técnicos y presupuestales en la provisión efectiva de las vacantes definitivas existentes bajo el marco de mérito del Concurso Territorial 11 de la CNSC (proceso que ya registra cincuenta y tres nombramientos en período de prueba) representa una decisión de planeación coherente para consolidar la planta antes de promover modificaciones estructurales o ampliaciones de cargos.

Así las cosas, la ausencia de creación de nuevos empleos durante el período no constituye, por sí misma, evidencia de incumplimiento, toda vez que la modificación de la planta debe obedecer a necesidades institucionales debidamente sustentadas mediante los estudios técnicos correspondientes.

Sin embargo, resulta conveniente que, una vez concluido el proceso de provisión de las vacantes, la administración realice una evaluación integral de cargas laborales, funciones, estructura organizacional y necesidades del servicio, con el propósito de determinar si la planta vigente responde adecuadamente a las necesidades institucionales. **(R2)**

- 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 Gestión Humana:

Con corte al 30 de junio de 2026, no se había iniciado la elaboración de estudios técnicos ni se registraba avance en procesos orientados a la formalización de plantas de personal temporales y/o permanentes.

Lo anterior se enmarca en las acciones que actualmente adelanta la entidad para atender las necesidades de provisión de los cargos existentes. En particular, la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) desarrolla el Concurso de Méritos Territorial 11, mediante el cual se encuentran ofertadas ciento catorce (114) vacantes definitivas de la Alcaldía de Cajicá.

Como resultado del avance del proceso, a la fecha de corte se habían efectuado cincuenta y tres (53) nombramientos en periodo de prueba, constituyendo esta una de las principales acciones institucionales dirigidas al fortalecimiento y consolidación de la planta de personal. Por lo tanto, antes de promover eventuales modificaciones o ampliaciones de la estructura de empleos, la entidad se encuentra avanzando en la provisión de las vacantes existentes a través del mecanismo de mérito correspondiente.

Análisis Oficina de Control Interno

Desde esta Jefatura se considera que la realización de estudios técnicos constituye un instrumento fundamental para sustentar y soportar técnicamente eventuales modificaciones de la planta de personal, cuando estas resulten necesarias, en concordancia con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, que contempla dentro de los elementos del análisis técnico aspectos relacionados con los procesos, funciones, perfiles, cargas de trabajo, modalidades de operación, vacantes y necesidades institucionales.

Si bien esta Oficina reconoce el significativo impacto operativo y la asignación prioritaria de recursos humanos destinados a la consolidación del Concurso de Méritos Territorial 11, proceso que registra ciento catorce (114) vacantes ofertadas y cincuenta y tres (53) nombramientos en período de prueba, se considera pertinente señalar que la provisión de empleos mediante mérito de la planta existente y la planeación técnica orientada a la eventual modificación o formalización de la planta de personal constituyen obligaciones y actuaciones administrativas independientes, pero complementarias.

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CAJICÁ	GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y MEJORA	CÓDIGO: GEM-FM-022
	FORMATO	VERSIÓN: 02
	INFORME FINAL DE AUDITORIA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO	FECHA: 28/FEB/2025

En este sentido, la culminación de los procesos de provisión permitirá contar con mayores elementos para valorar la suficiencia de la planta frente a las cargas de trabajo, las funciones asignadas y las necesidades institucionales, así como para determinar, con fundamento en evidencia técnica, la pertinencia de mantener, modificar o fortalecer la estructura de empleos de la entidad.

Por lo anterior, se considera conveniente que la entidad mantenga documentado el análisis de suficiencia de la planta y que, una vez se consolide la provisión de los empleos vacantes, determine técnicamente si existen necesidades que ameriten iniciar estudios de rediseño o formalización.**(R3)**

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 2026.

Respuesta de la Dirección de Gestión Humana:
Durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2026, no se crearon plantas de personal temporales o permanentes, ni se encontraban en trámite procesos administrativos orientados a su creación.

En este sentido, durante el periodo objeto de reporte no se adelantaron modificaciones de la planta de personal asociadas a la creación de nuevos empleos, manteniéndose la estructura vigente. Las acciones institucionales se han concentrado en la provisión de las vacantes definitivas existentes, principalmente mediante el proceso de selección adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el marco del Concurso de Méritos Territorial 11.

Análisis Oficina de Control Interno

Al cierre del primer semestre de la vigencia 2026, la Oficina de Control Interno evidenció que no se registraron avances en la creación o en el trámite de plantas de personal temporales y/o permanentes en la Alcaldía Municipal de Cajicá, correspondiente a un avance del 0 % durante el periodo objeto de seguimiento. No obstante, la ausencia de creación o trámite de nuevas plantas de personal durante el periodo evaluado no constituye, por sí misma, evidencia de incumplimiento, toda vez que cualquier modificación de la planta debe estar sustentada en las necesidades del servicio y en los estudios técnicos y presupuestales que resulten procedentes.

Desde la perspectiva del control de gestión, si bien resulta comprensible y operativamente coherente concentrar las capacidades institucionales de la Dirección de Gestión Humana en la provisión de las ciento catorce (114) vacantes definitivas ofertadas a través del Concurso de Méritos Territorial 11 de la CNSC (proceso que muestra un avance sustancial con cincuenta y tres (53) nombramientos en periodo de prueba), en el marco de la formalización del empleo público en equidad, resulta pertinente que la administración continúe evaluando las necesidades permanentes del servicio y determine, con base en estudios técnicos, si existen funciones o necesidades que deban ser atendidas mediante empleos de planta.

La evaluación debe considerar, entre otros aspectos, la estructura organizacional, las cargas de trabajo, la naturaleza permanente o temporal de las funciones y las modalidades de vinculación utilizadas por la entidad. **(R4)**

5. Reporte del plan de acción para cumplir con el proyecto de formalización laboral durante la vigencia del segundo semestre de 2026.

Respuesta de la Dirección de Gestión Humana:
Con corte al 30 de junio de 2026, no existe un plan de acción formalmente adoptado y específico para la implementación del proyecto de formalización laboral durante el segundo semestre de la vigencia 2026.

No obstante, como parte de las acciones encaminadas al fortalecimiento de la planta de personal, la entidad se encuentra dando continuidad al proceso de provisión definitiva de los empleos ofertados mediante el Concurso de Méritos Territorial 11, adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En este contexto, se considera prioritario culminar las diferentes etapas asociadas a los nombramientos y posesiones derivados del concurso, con el propósito de consolidar la provisión de los cargos definitivos y contar con una planta de personal debidamente provista conforme a las necesidades institucionales y a las disposiciones aplicables.

Una vez se consoliden los resultados del proceso de provisión y se determine la necesidad de adoptar medidas adicionales de formalización laboral, la entidad podrá evaluar y estructurar las acciones, estudios técnicos y demás instrumentos requeridos para fortalecer su capacidad institucional y garantizar el cumplimiento efectivo de las finalidades públicas a su cargo.

Análisis Oficina de Control Interno

De acuerdo con la información suministrada por la de Dirección de Gestión Humana, actualmente la entidad no cuenta con un plan de acción formulado para la formalización laboral con corte a 30 de junio de 2026. Si bien la ausencia de un documento denominado específicamente “plan de acción de formalización” no permite concluir por sí sola la existencia de un incumplimiento normativo, sí representa una oportunidad para fortalecer la planeación institucional.

Se recomienda que las acciones derivadas del proyecto de formalización laboral queden incorporadas en instrumentos de planeación institucional, con responsables, actividades, productos, cronograma e indicadores que permitan efectuar seguimiento periódico. (R5)

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

Participación efectiva de la mujer en cargos del nivel directivo en la Alcaldía Municipal de Cajicá, vigencia 2026.

De acuerdo con la información suministrada por la Dirección de Gestión Humana, la planta de cargos directivos objeto de seguimiento presenta la siguiente composición:.

PREGUNTAS	RESPUESTA DIR. TH
Nivel Directivo	
1. Mencione y relacione el número de cargos del nivel directivo de la Alcaldía de Cajicá.	34
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?	7
5. De los cargos de nivel directivo del Máximo Nivel Decisorio de la Alcaldía de Cajicá ¿cuántos están ocupados por hombres?	7
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?	20
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?	11
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 participación de la mujer en cargos

directivos de las entidades públicas del orden territorial fija un mínimo del 50% de representación femenina de forma individualizada para cada nivel decisorio.

Frente a este marco normativo y con base en los datos oficiales reportados por la Dirección de Gestión Humana, la Oficina de Control Interno presenta la siguiente evaluación cualitativa y cuantitativa para la vigencia 2026:

1. Máximo Nivel Decisorio (MND)

Este nivel agrupa los empleos de mayor jerarquía y libre nombramiento y remoción cuyas responsabilidades comprenden la dirección, orientación institucional y adopción de políticas públicas fundamentales (como Secretarios de Despacho y Directores de establecimiento público).

Evaluación Cuantitativa: De un total de 14 cargos directivos pertenecientes al MND, se reportan 0 vacantes y una provisión efectiva de 7 mujeres y 7 hombres. Porcentaje de Participación: 50.00% de representación femenina.

Análisis de Cumplimiento: Cumplimiento pleno y exacto del mínimo legal establecido en el literal a) del artículo 4 de la Ley 581 de 2000 (modificado por la Ley 2424 de 2024).

2. Otros Niveles Decisorios (OND)

Este nivel comprende aquellos cargos del nivel directivo de libre nombramiento y remoción, diferentes al MND, que poseen atribuciones de dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación y control de las políticas de la entidad (como subsecretarios de despacho, subgerentes o subdirectores).

Evaluación Cuantitativa: De un total de 20 cargos que integran el OND, se reportan 0 vacantes y una provisión efectiva de 11 mujeres y 9 hombres.

Porcentaje de Participación: 55.00% de representación femenina.

Análisis de Cumplimiento: Cumplimiento sobresaliente, superando en 5 puntos porcentuales el umbral mínimo legal del 50% ordenado por la ley en el literal b) del artículo 4 de la Ley 581.

Comparativa Histórica: El nivel de representación se mantiene en rangos óptimos y consistentes con la vigencia 2025, periodo en el que se reportó un 57.14% de participación (12 mujeres de un total de 21 cargos de OND).

3. Balance Global del Nivel Directivo

Consolidado General: Al unificar ambos niveles decisorios, la Alcaldía de Cajicá cuenta con 34 cargos directivos provistos (0 vacantes), de los cuales 18 están ocupados por mujeres (52.94%) y 16 por hombres (47.06%).

Progreso Interanual: Este consolidado demuestra un avance positivo en el equilibrio de género de la alta dirección del municipio, mejorando la proporción global del 48.57% de mujeres directivas reportada al cierre del primer semestre de 2025.

Cumplimiento de Reglas Metodológicas: Se constata que la entidad ha provisto sus cargos respetando las pautas del Decreto 0859 de 2025, de modo que la implementación del incremento porcentual al 50% se ha realizado de forma paulatina a medida que se generaron las vacantes en la planta directiva.

Asimismo, debido a que el cálculo matemático de participación arrojó números enteros exactos (7 para MND y 11 para OND), no se requirió la aplicación de la regla de aproximación al entero siguiente establecida en el parágrafo 4 del artículo 2.2.12.3.7. del Decreto 0859 del 30 de julio de 2025.

Se observa que en los niveles directivos correspondientes al Máximo Nivel Decisorio (MND) y Otros Niveles Decisorios (OND) no se registran mujeres con discapacidad. Al respecto, la Oficina de Control Interno precisa que el Decreto 2011 de 2017 establece porcentajes mínimos de vinculación de personas con discapacidad en las entidades públicas, determinados de acuerdo con el número total de

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CAJICA	GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y MEJORA	CÓDIGO: GEM-FM-022
	FORMATO	VERSIÓN: 02
	INFORME FINAL DE AUDITORIA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO	FECHA: 28/FEB/2025

empleos de la respectiva entidad, y no establece una subcuota específica para mujeres con discapacidad en los cargos del nivel directivo. En este sentido, la ausencia de mujeres con discapacidad en los cargos MND y OND, por sí sola, no constituye evidencia de incumplimiento de dicha disposición. No obstante, resulta pertinente que la entidad continúe fortaleciendo las acciones orientadas a la inclusión laboral de personas con discapacidad, de conformidad con el marco normativo aplicable y dentro de las posibilidades institucionales.

Se recomienda mantener actualizado el seguimiento a la composición de los cargos MND y OND, especialmente ante modificaciones de planta, nombramientos, encargos, retiros o nuevas provisiones, verificando el cumplimiento de los porcentajes establecidos en la normativa vigente así como continuar fortaleciendo las estrategias institucionales de inclusión laboral de personas con discapacidad, en concordancia con las obligaciones y porcentajes establecidos en el Decreto 2011 de 2017 y demás disposiciones aplicables.**(R6)**

RECOMENDACIONES:

Recomendación 1. Seguimiento a vacantes

Se recomienda evaluar periódicamente el impacto de las 20 vacantes sobre la capacidad operativa de las dependencias y, cuando corresponda, adoptar las medidas administrativas que permitan garantizar la continuidad y adecuada prestación de las funciones institucionales, hasta tanto se concrete la provisión definitiva de los empleos.

Recomendación 2. Análisis de suficiencia de planta

Una vez culminada la provisión de los empleos vacantes, realizar un análisis de suficiencia de la planta que considere cargas de trabajo, funciones, procesos, metas institucionales y necesidades del servicio, con el propósito de determinar si la planta vigente responde adecuadamente a las necesidades institucionales.

Recomendación 3. Estudios técnicos

Se recomienda que la entidad mantenga documentado el análisis de suficiencia de la planta y que, una vez se consolide la provisión de los empleos vacantes, determine técnicamente si existen necesidades que ameriten iniciar estudios de rediseño o formalización.

Recomendación 4. Formalización laboral

Se recomienda que la administración continúe evaluando las necesidades permanentes del servicio y determine, con base en estudios técnicos, si existen funciones o necesidades que deban ser atendidas mediante empleos de planta. La evaluación debe considerar, entre otros aspectos, la estructura organizacional, las cargas de trabajo, la naturaleza permanente o temporal de las funciones y las modalidades de vinculación utilizadas por la entidad.

Recomendación 5. Plan de acción para cumplir con el proyecto de formalización laboral

Se recomienda que las acciones derivadas del proyecto de formalización laboral queden incorporadas en instrumentos de planeación institucional, con responsables, actividades, productos, cronograma e indicadores que permitan efectuar seguimiento periódico.

Recomendación 6. Ley de Cuotas

Mantener actualizado el seguimiento a la composición de los cargos MND y OND, especialmente ante modificaciones de planta, nombramientos, encargos, retiros o nuevas provisiones, verificando el cumplimiento de los porcentajes establecidos en la normativa vigente así como continuar fortaleciendo las estrategias institucionales de inclusión laboral de personas con discapacidad, en concordancia con las obligaciones y porcentajes establecidos en el Decreto 2011 de 2017 y demás disposiciones aplicables.

CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA:

Con base en la información suministrada por la Dirección de Gestión Humana, al 30 de junio de 2026 se identificaban 20 vacantes de planta, respecto de las cuales se adelantaban acciones de provisión dentro del Concurso de Méritos Territorial 11.

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CAJICÁ	GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y MEJORA	CÓDIGO: GEM-FM-022
	FORMATO	VERSIÓN: 02
	INFORME FINAL DE AUDITORIA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO	FECHA: 28/FEB/2025

No se identificó, con corte al 30 de junio de 2026, un instrumento específico denominado plan de acción para la formalización correspondiente al segundo semestre. Se considera conveniente incorporar las acciones de formalización en los instrumentos institucionales de planeación y seguimiento.

De acuerdo con la información suministrada, la participación de mujeres en los cargos reportados como Máximo Nivel Decisorio corresponde al 50 %, mientras que en Otros Niveles Decisorios corresponde al 55 %, evidenciándose el cumplimiento del porcentaje mínimo de participación femenina aplicable a los cargos objeto del seguimiento.

La ausencia de mujeres con discapacidad en los cargos MND y OND reportados no constituye, por sí sola, evidencia de incumplimiento del régimen de vinculación de personas con discapacidad, dado que este régimen responde a porcentajes calculados sobre el total de empleos de la entidad. No obstante, resulta pertinente continuar fortaleciendo las políticas institucionales de inclusión.

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 once (11) días del mes septiembre del año dos mil veintiséis (2026).

Firma Auditores:


Omar Giovanni Sanchez Nova
 Jefe Oficina de Control Interno
 Auditor Lider


Diana Lucia Bulla Callejas
 Profesional Universitaria
 Equipo Auditor

Proyectó: Diana Lucia Bulla Callejas - Profesional Universitaria  -
 Revisó y Aprobó: Omar Giovanni Sánchez Nova - Jefe Oficina de Control Interno 