

MEMORANDO

MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO 14-10-2026 08:29
Al Contestar Cite Este No.: 2026IE0013969 Fol:7 Anex:0 FA:0
ORIGEN 70200 OFICINA DE CONTROL INTERNO
DESTINO 73002 GRUPO DE TALENTO HUMANO / DANIELA MORALES GONZALEZ
ASUNTO REMISION DEL INFORME DE LEY DE CUOTAS
OBS

Bogotá, 13 de octubre de 2026

2026IE0013969



PARA: CLAUDIA MARINA VILLAMIZAR LIZARAZO
Coordinadora Grupo Gestión Estratégica del Talento Humano

DE: JOSÉ JORGE ROCA MARTÍNEZ
JEFE DE OFICINA DE CONTROL INTERNO

ASUNTO: Remisión del informe de Ley de cuotas

Estimada Dra. Claudia.

En cumplimiento del Plan Anual de Auditoría Interna aprobado para la vigencia 2026, y de conformidad con las disposiciones establecidas en la normatividad vigente, de manera atenta se socializa el informe de Ley al cumplimiento en relación con la vinculación laboral de la participación efectiva de la mujer en los cargos de niveles decisorios del Estado Colombiano por parte del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

El informe se encuentra publicado en la Página Web Institucional y puede ser consultado a través del siguiente enlace:

[https://www.minvivienda.gov.co/ministerio-planeacion-gestion-y-control-sistema-de-control-interno-rol-de-evaluacion-y-seguimiento-informes-de-ley?f%5B0%5D=categoria de contenido%3A2650](https://www.minvivienda.gov.co/ministerio-planeacion-gestion-y-control-sistema-de-control-interno-rol-de-evaluacion-y-seguimiento-informes-de-ley?f%5B0%5D=categoria+de+contenido%3A2650)

Atentamente,

JOSÉ JORGE ROCA MARTÍNEZ

Jefe de Oficina de Control Interno

Elaboró: Mariana López Linares

Revisó: José Jorge Roca Martínez

Fecha: 13/10/2026

FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O DE LEY
PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y ASESORÍA
Versión: 11.0 Fecha: 02/04/2025 Código: EIA - F-11

FECHA DE REALIZACION DEL INFORME DÍA	13	MES	10	AÑO	2026
--------------------------------------	----	-----	----	-----	------

PROCESO

Gestión Estratégica del Talento Humano
Informe de seguimiento al cumplimiento de la 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"

RESPONSABLE DEL PROCESO

Dra. Claudia Marina Villamizar Lizarazo – Coordinadora del Grupo de Talento Humano

TIPO DE INFORME	DE SEGUIMIENTO	DE LEY	X
-----------------	----------------	--------	---

OBJETIVO

Verificar el acatamiento de las disposiciones legales sobre participación efectiva y representatividad de las mujeres en los niveles decisorios del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, a partir del análisis y contraste de los datos consolidados por el proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano y su grupo de trabajo operativo.

ALCANCE

Se incluyen en la evaluación las actividades realizadas por el proceso de Gestión Estratégica de Talento Humano, y la información suministrada por este indicando la política establecida y el seguimiento que se realiza a corte 31 de agosto de 2026.

CRITERIOS

El presente informe se fundamenta en las siguientes disposiciones normativas:

- Ley 581 de 2000 (Ley de Cuotas), 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

FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O DE LEY
PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y ASESORÍA
Versión: 11.0 Fecha: 02/04/2025 Código: EIA - F-11

artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.

- Ley 2294 de 2023 "Por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2022- 2026 "Colombia potencia mundial de la vida".
- 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".
- Decreto 859 de 2025 "Por el cual se sustituye el Capítulo 3 del Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 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"

DESARROLLO

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

METODOLOGÍA:

Para el desarrollo de la revisión, se acudió a la contrastación de fuentes a través de la indagación directa con el proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano y la corroboración analítica de la información y evidencias suministradas por su Grupo operativo.

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

En ejercicio de su rol como tercera línea de defensa, la Oficina de Control Interno adelantó el seguimiento a las gestiones implementadas por el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio en torno a la participación efectiva de las mujeres en los niveles decisorios de la entidad, obteniendo como resultado del requerimiento la siguiente información:

En lo concerniente al Máximo Nivel Decisorio, es pertinente señalar que la estructura orgánica del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio contempla un solo (1) empleo en dicha categoría, correspondiente al cargo de Ministro(a). Al respecto, cobra aplicación lo dispuesto en el parágrafo 3 del artículo 2.2.12.3.7 del Decreto 1083 de 2015 (adicionado por el Decreto 859 de 2015), según el cual, al existir un cargo único en dicho escalafón, no resulta procedente la exigibilidad de la cuota porcentual de participación, dada la imposibilidad material y jurídica de fraccionar la unidad.

FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O DE LEY
PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y ASESORÍA
Versión: 11.0 Fecha: 02/04/2025 Código: EIA - F-11

Ahora bien, por otro lado, frente a los empleos correspondientes a otros niveles decisorios, se tiene:

Tabla No. 2 Porcentaje de participación de la mujer en empleos de otros niveles decisorios

OTROS NIVELES	CANTIDAD
OTROS NIVELES DECISORIOS	23
Ocupados	7
Vacantes	16
Mujeres	2
Hombres	5
Porcentaje de cumplimiento	8,7%

Fuente: Datos proporcionado por el Grupo de Talento Humano de MVCT.

Es preciso señalar que, toda vez que en la valoración inicial con corte al 31 de agosto de 2026 se evidenció un bajo porcentaje de representatividad femenina derivado del alto volumen de vacancia en los empleos de libre nombramiento y remoción, la Oficina de Control Interno procedió a requerir nuevamente al Grupo de Gestión del Talento Humano con el fin de ampliar el análisis y ajustar un corte comparativo al 30 de junio de 2026. Dicho ejercicio de contraste permitió evaluar el comportamiento histórico y el nivel de acatamiento de la cuota legal paritaria de manera previa a la etapa de transición institucional y cambio de gobierno, aportando un criterio objetivo sobre la provisión habitual de dichos cargos.

Como resultado de dicha indagación de evidenció:

Tabla No. 3 Porcentaje de participación de la mujer en empleos de otros niveles decisorios

OTROS NIVELES	CANTIDAD
OTROS NIVELES DECISORIOS	23
Ocupados	21
Vacantes	2
Mujeres	10
Hombres	11
Porcentaje de cumplimiento	43,48%

Fuente: Datos proporcionado por el Grupo de Talento Humano de MVCT.

RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO:

De conformidad con lo señalado en la valoración técnica, respecto a la cuota porcentual en el Máximo Nivel Decisorio, no es posible determinar su cumplimiento toda vez que el Ministerio cuenta exclusivamente con un (1) empleo en este nivel, operando la salvedad reglamentaria correspondiente.

Por otra parte, en lo concerniente a los Otros Niveles Decisorios, el seguimiento evidenció que la vinculación efectiva de mujeres alcanza únicamente un 8.7 % del total de empleos que integran dicho escalafón. Este resultado configura un incumplimiento material frente a la cuota mínima obligatoria establecida en el marco legal vigente.

No obstante lo anterior, cabe precisar que este resultado se encuentra condicionado por la coyuntura de transición de gobierno y reconfiguración institucional, que impacta directamente la provisión de los cargos de libre nombramiento y remoción. Lo anterior se corrobora al contrastar el comportamiento previo al periodo de transición (a corte 30 de junio de 2026), momento en el cual el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio sí registraba el cumplimiento efectivo de la cuota mínima de participación de mujeres dispuesta en la normativa aplicable. Por ende, la disminución advertida responde a la desvinculación coyuntural de titulares de dichos empleos y no a una práctica regresiva sistemática de la entidad, constituyendo el proceso de nueva provisión una oportunidad determinante para restablecer y asegurar la paridad legal exigida.

Aunado a lo anterior, se resalta que el Grupo de Gestión del Talento Humano remitió a esta Oficina la respectiva constancia de diligenciamiento del Formulario de Ley de Cuotas correspondiente a la vigencia 2026 a través del aplicativo dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). En consecuencia, se evidencia el cumplimiento oportuno y efectivo de dicho requerimiento normativo, acreditando el reporte institucional de la información sobre la representatividad de la mujer en los niveles decisorios de la entidad.

RIESGOS Y CONTROLES IDENTIFICADOS

En el marco del presente seguimiento no se identificaron otros riesgos y controles asociados.

FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O DE LEY
PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y ASESORÍA
Versión: 11.0 Fecha: 02/04/2025 Código: EIA - F-11

ACCIONES DE MEJORAMIENTO

Al revisar el Plan de Mejoramiento del MVCT suscrito con la Contraloría General de la República y de los Planes de Mejoramiento del Sistema Integrado de Gestión, no se encuentran Hallazgos relacionados con el presente seguimiento.

RECOMENDACIONES

Una vez realizadas las indagaciones y verificaciones de los soportes, se presenta las siguientes observaciones y recomendaciones:

1. Se recomienda que, en el marco de sus facultades nominadoras y de administración de personal, se diseñe e implemente de manera prioritaria un plan de acción tendiente a cerrar la brecha identificada en los empleos de *Otros Niveles Decisorios*. Para ello, ante eventuales vacancias temporales o definitivas en cargos de nivel directivo (directores técnicos, subdirectores o jefes de oficina), se deberán priorizar y postular perfiles de mujeres idóneas que permitan alcanzar de forma progresiva y oportuna la cuota mínima imperativa establecida en la Ley 581 de 2000 y normas complementarias.

CONCLUSIONES

Se verificó efectivamente que, al 31 de agosto de 2026, frente a la cuota de mujeres en el Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio, para cargos del máximo nivel decisorio no es procedente el cumplimiento de la cuota establecida.

Por otro lado, al 31 de agosto de 2026, la cuota de mujeres en el Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio, para cargos de otros niveles decisorios tiene una participación de 8,7%.

El artículo 4. participación efectiva de la mujer de la ley 581 de 2000, establece:

"La participación adecuada de las mujeres en los niveles del poder público definidos en los artículos 2 y 3 de la presente ley, se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas:

"Mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de máximo nivel decisorio, de que trata el artículo 2, serán desempeñados por mujeres;

FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O DE LEY
PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y ASESORÍA
Versión: 11.0 Fecha: 02/04/2025 Código: EIA - F-11

Mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 3, serán desempeñados por mujeres."

Conforme a lo expuesto, se advierte que el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, en la fecha de reporte, no está cumpliendo con el marco normativo vigente respecto a la participación de la mujer en los empleos clasificados como *Otros Niveles Decisorios*. Al respecto, cabe precisar que, a partir de la expedición del Decreto 859 de 2025 (reglamentario de la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024), la cuota mínima obligatoria de representatividad femenina se fijó en el cincuenta por ciento (50 %).

Es necesario precisar que este resultado, como se explicó anteriormente, se encuentra condicionado por la coyuntura de transición de gobierno y reconfiguración institucional, que impacta directamente la provisión de los cargos de libre nombramiento y remoción

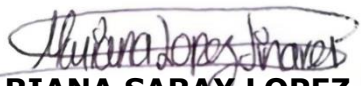
PAPELES DE TRABAJO

- Memorando de solicitud y remisión de información.

CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DE AUDITORIA Y LIMITACIONES

Para la realización de esta evaluación, se aplicaron Normas de Auditoría generalmente aceptadas, teniendo en cuenta que las pruebas realizadas se efectuaron mediante muestreo selectivo, por consiguiente, no se cubrió la verificación de la efectividad de todas las medidas de control del proceso, igualmente, durante su desarrollo, se aplicaron los principios de integridad objetividad, confidencialidad, competencia, manifestando además que, no se presentaron limitaciones, así como tampoco, se dio lugar a la presentación de conflicto de intereses que pudiera afectar o impedir su desarrollo y resultados.

FIRMAS:


MARIANA SARAY LOPEZ LINARES
CONTRATISTA DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO


JOSÉ JORGE ROCA MARTÍNEZ
JEFE DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO