



INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACION Y DEPORTE – IDRD

OFICINA DE CONTROL INTERNO - OCI

**INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LA LEY 581 DE 2000 - LEY
DE CUOTAS PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN ENTIDADES PÚBLICAS**

**Período Auditado
Vigencia 2024**

JULIO 2025



TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVO Y ALCANCE	3
3.	CRITERIOS DE SEGUIMIENTO	3
4.	METODOLOGÍA	3
5.	LIMITACIONES DE LA EVALUACIÓN.....	4
6.	INFORME EJECUTIVO	4
7.	RESULTADOS	5
8.	CONCLUSIÓN	9
9.	RIESGOS.....	9
10.	RECOMENDACIONES GENERALES	9

1. INTRODUCCIÓN

La Oficina de Control Interno – OCI desarrolla sus actividades con un enfoque sistemático y disciplinario, de manera objetiva e independiente, en cumplimiento de sus roles y en el marco del Sistema de Control Interno. En virtud de lo anterior y dando cumplimiento al plan anual de auditoría del año 2025, esta oficina desarrolló el informe de seguimiento al cumplimiento de la Ley 581 de 2000 - Ley de cuotas participación de la mujer en entidades públicas, para lo cual se solicitó el apoyo del líder del proceso evaluado respecto al acceso irrestricto a la información, atención oportuna a los requerimientos formulados por el equipo auditor y suministro de las evidencias suficientes, confiables, relevantes y útiles para respaldar los resultados finales del trabajo de auditoría. El presente informe contiene los resultados finales en relación con el objetivo, alcance y criterios definidos, con el fin de mejorar y proteger el valor institucional.

2. OBJETIVO Y ALCANCE

Verificar el cumplimiento de la Ley 581 del 2000 en cuanto a la obligación legal de la composición paritaria y participación de la mujer, en los cargos directivos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDR, en la vigencia 2024.

2.1 Verificar el reporte oportuno de la participación efectiva de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios del IDR, en el aplicativo indicado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP de conformidad con lo establecido en la Circular Externa No. 100-009–2024.

2.2 Analizar la participación efectiva de la mujer en los cargos de nivel directivo del Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDR, durante la vigencia 2024.

3. CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

- Ley 581 del 21 de mayo de 2000
- Ley 2424 de 2024
- Circular externa No. 20 del 18 de septiembre de 2024 DASC

4. METODOLOGÍA

El seguimiento se desarrolló siguiendo las normas internacionales para la práctica de la auditoría interna, con el fin de obtener evidencias suficientes y objetivas, las cuales fueron objeto de verificación. Se realizó un análisis de lo general a lo específico, utilizando técnicas como solicitud de información al proceso, revisión documental, entrevistas y mesas de trabajo, entre otras.

5. LIMITACIONES DE LA EVALUACIÓN

Durante el trabajo de auditoría no se presentaron limitaciones de alcance que pudieran afectar los resultados y conclusiones.

6. INFORME EJECUTIVO

Considerando el objetivo general y el alcance definido para el presente informe, se concluye que el Instituto presenta un cumplimiento parcial frente a lo establecido en la Ley 581 de 2000. Lo anterior, toda vez que, si bien el porcentaje de participación de la mujer en el Máximo Nivel Decisorio, según la información registrada en el sistema SIDEAP, supera el umbral mínimo exigido por la norma, en los Otros Niveles Decisorios no se evidencia cumplimiento del porcentaje requerido, lo que representa un incumplimiento a los principios de equidad de género que orientan dicha disposición legal.

Con el fin de mejorar y proteger el valor institucional, se identifican las siguientes observaciones, oportunidades de mejora y recomendaciones para su consideración y definición de acciones de mejora. Así mismo, se resaltan las siguientes fortalezas identificadas durante la ejecución del trabajo de auditoría.

Observaciones:

Tabla No. 1 Observaciones

No.	Observación
1	Se evidenció discrepancia en el reporte de la información y en el resultado de la participación de la mujer, de acuerdo con lo dispuesto en la Circular Externa No. 020 de 2024 del DASCSD y la Ley 581 de 2000, evidenciándose incumplimiento en los otros niveles decisorios. Esta situación podría originarse en la falta de verificación y actualización institucional de la información registrada en SIDEAP, responsabilidad que, según la Circular Externa No. 020, recae exclusivamente en las unidades de personal. Lo anterior afecta la precisión del reporte y el cumplimiento del porcentaje mínimo de participación femenina, con implicaciones sobre la gestión de la política pública de equidad de género.

Fuente: Elaboración propia OCI.

Recomendaciones:

Recomendación No.1: Se recomienda que el Área de Talento Humano realice las consultas pertinentes ante el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCSD, con el fin de aclarar la forma correcta de reportar el cumplimiento de la Ley 581 de 2000 en el Sistema Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP, y que, con base en dichas orientaciones, proceda a verificar y actualizar la información correspondiente a los cargos que conforman el Máximo Nivel Decisorio y Otros Niveles Decisorios, garantizando que esta refleje adecuadamente la realidad institucional.

Recomendación No. 2: Se recomienda al área de talento humano tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley 2424 de 2024 la cual establece lo siguiente:

*“(…) **ARTÍCULO 4. Participación efectiva de las mujeres.** 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:*

- a. Mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de máximo nivel decisorio, de que trata el artículo 2 , serán desempeñados por mujeres;*
- b. Mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 3 , serán desempeñados por mujeres.(…)*

Recomendación No. 3: Que el proceso de Gestión de Talento Humano analice la viabilidad de incluir un riesgo de gestión, orientado al reporte en SIDEAP y el cumplimiento de lo señalado en el Ley 581 de 2000.

7. RESULTADOS

La Oficina de Control Interno, en cumplimiento del rol de Evaluación y seguimiento de la Gestión Institucional, presenta los resultados del informe de seguimiento al cumplimiento de la Ley 581 de 2000 *“Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.”*, verificando el cumplimiento del deber legal del IDR D de presentar el reporte correspondiente y en los plazos establecidos por el DAFP y el DASCD.

De la misma manera, el equipo auditor verificó la participación porcentual de las mujeres en el nivel decisorio superior y en los demás niveles del Instituto, con el objetivo de constatar que se esté dando cumplimiento a lo dispuesto en la normatividad.

2.1. Verificar el reporte oportuno de la participación efectiva de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios del IDR D, en el aplicativo indicado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP de conformidad con lo establecido en la Circular Externa No. 100-009–2024.

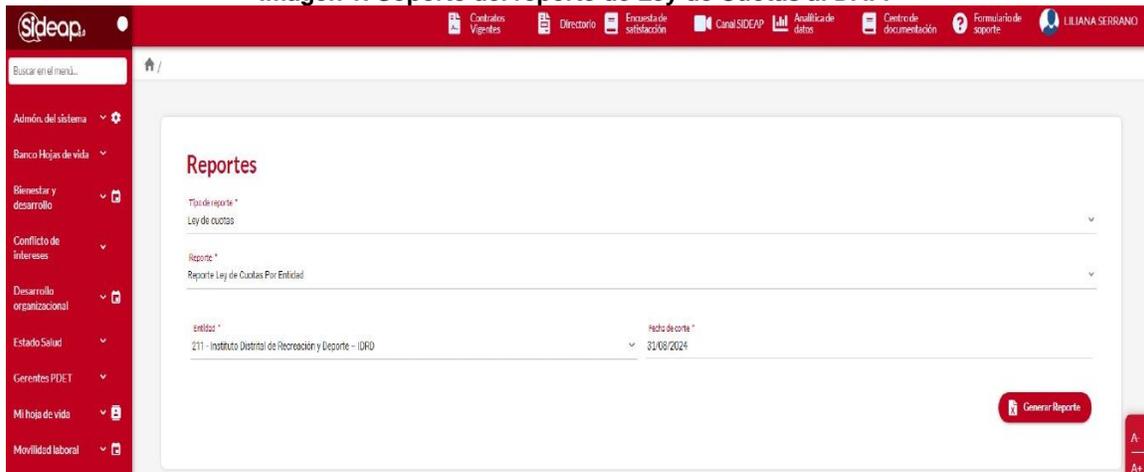
La Oficina de Control Interno en su rol de enfoque hacia la prevención conforme a lo ordenado en la Ley 581 del 2000, solicitó al área de Talento Humano mediante memorando No. 20251500236523 del 19 de junio de 2025 y el memorando 20251500255863 del 3 de julio de 2025 la información que diera cuenta del reporte del estado del cumplimiento de la Ley mencionada previamente, en consecuencia el área de Talento Humano señaló que efectivamente se hacia el reporte, siguiendo la directriz establecida en la Circular externa No. 20 del 18 de septiembre de 2024 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - Dascd, la cual establece que:

“Para realizar el citado reporte es importante que se considere por parte de las unidades de personal de las **Entidades u Organismos del nivel distrital**, que de acuerdo al Convenio de Delegación No. 096 de 2015 y en cumplimiento de la citada circular, la información será consolidada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital-DASCD, con la información registrada en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública — SIDEAP por cada uno de los responsables de Talento Humano del Distrito.

Por lo anterior, se exhorta a las entidades y organismos distritales a verificar y actualizar la información registrada en el Sistema Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP) relacionada con la vinculación de servidores (as) públicos (as) en los cargos de Máximo Nivel Decisorio y Otros Niveles Decisorios de la administración pública de Bogotá, D.C., **con corte 31 de agosto de 2024**, refleje plenamente la realidad sobre la provisión de dichos cargos, toda vez que, es responsabilidad exclusiva de cada una de las unidades de personal de las entidades u organismos del nivel distrital, garantizar que la información sobre la provisión de estos cargos refleje la realidad institucional”

Ahora bien, con base en la revisión de la información suministrada por el área de Talento Humano, la Oficina de Control Interno, verificó el cumplimiento a la Circular externa No. 20 del 18 de septiembre de 2024 del DASCD, a través de las evidencias remitidas por dicha área en cuanto al reporte de la información correspondiente al asunto del presente seguimiento, con corte a 31 de agosto de 2024 mediante Sistema Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP), conforme se puede observar en las siguientes imágenes:

Imagen 1. Soporte del reporte de Ley de Cuotas al DAFP



The screenshot shows the SIDEAP web application interface. The top navigation bar includes icons for 'Contratos Vigentes', 'Directorio', 'Encuesta de satisfacción', 'Canal SIDEAP', 'Analizar de datos', 'Centro de documentación', and 'Formulario de soporte'. The user 'LILIANA SERRANO' is logged in. The main content area is titled 'Reportes' and contains a form with the following fields:

- Título de reporte ***: Ley de cuotas
- Reporte ***: Reporte Ley de Cuotas Por Entidad
- Entidad ***: 211 - Instituto Distrital de Recreación y Deporte - IDRD
- Fecha de corte ***: 31/08/2024

A red 'Generar Reporte' button is located at the bottom right of the form area.

Fuente: SIDEAP – Fecha consulta 03 de Julio de 2025

Imagen 2. Soporte del reporte de Ley de Cuotas al DAFP

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL
 Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública
 Reporte de Cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 581 de 2000
 Sector Administrativo: Cultura Recreación y Deporte
 Entidad : Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD



Nivel Decisorio	Total de empleos del Nivel Decisorio	Total de empleos del Nivel Decisorio Provistos	Total de cargos del Nivel Decisorio Provistos por mujeres	% de participación de mujeres en empleos de Nivel Decisorio	ABM promedio de los empleos del Nivel Decisorio	ABM promedio de los empleos del Nivel Decisorio provistos	ABM promedio de empleos del Nivel Decisorio Provistos por mujeres
Máximo nivel decisorio	7	7	3	42,9 %	\$ 10.823.816	\$ 10.823.816	\$ 10.364.002
Otros niveles decisorios	3	3	0	0,0 %	\$ 8.422.288	\$ 8.422.288	\$ 0

Participación de la mujer en el Empleo Público Distrital

Nivel Jerárquico	Total de Cargos en el Nivel	Total de Cargos Provistos en el Nivel	Total de Cargos Provistos con mujeres en el Nivel	% de participación de mujeres en empleos de Nivel	ABM promedio de los empleos del Nivel	ABM promedio de los empleos del Nivel provistos	ABM promedio de empleos del Nivel Provistos por mujeres
Directivo	10	10	3	30,0%	\$ 10.103.357	\$ 10.103.357	\$ 10.364.002

Fuente: SIDEAP
 Fecha de la consulta: 03/07/2025 15:19
 Usuario que generó el reporte: LILIANA SERRANO
 Entidad: Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD

Ahora bien, de acuerdo con lo evidenciado en la imagen No. 2 y lo reportado por el Área de Talento Humano en los memorandos 20253100249343 del 26 de junio de 2025 y 20253100261553 del 7 de julio de 2025, existe una discrepancia en cuanto a la cantidad de cargos provistos para el máximo nivel decisorio y los otros niveles decisorios que afecta el resultado de la evaluación del cumplimiento de la normativa vigente. Tal como se puede observar en la siguiente tabla:

Tabla 2: Diferencias reporte Talento Humano Vs SIDEAP

Reporte Área de Talento Humano	Reporte SIDEAP		Diferencias	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Máximo nivel decisorio	7	3	4	3
Otros niveles decisorios	2	7	3	0

Fuente: Área de Talento Humano
 Elaboración Propia

2.2. Analizar la participación efectiva de la mujer en los cargos de nivel directivo del Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD, durante la vigencia 2024.

La Oficina de Control Interno tomó como fuente de información los datos suministrados por el área de Talento Humano en cabeza de la Subdirección Administrativa y Financiera, mediante los radicados previamente mencionados, con el fin de verificar el cumplimiento de los porcentajes de participación de las mujeres tanto en alto nivel decisorio como en los otros niveles decisorios, en IDRD con corte al 31 de agosto de 2024, conforme a lo

establecido en la Circular externa No. 20 del 18 de septiembre de 2024 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD.

En este sentido, es pertinente aclarar que el “*Máximo Nivel Decisorio*”, en los términos del artículo 2° de la Ley 581 de 2000, corresponde a aquellos cargos de mayor jerarquía al interior de las entidades públicas, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal, por su parte los cargos pertenecientes a “*Otros Niveles Decisorios*”, señalados en el artículo 3° de la misma Ley, son aquellos que corresponden 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 de “*Máximo Nivel Decisorio*” y que tienen atribuciones de dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Estado, incluidos los cargos de libre nombramiento y remoción de la rama judicial (Directores, Subdirectores, Jefes de Oficina).

Conforme a lo anterior, la misma Ley establece en su artículo 4, el porcentaje de participación que deben tener las mujeres en los dos niveles decisorios al interior de todas las entidades públicas, el cual se determina así:

“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 2., serán desempeñados por mujeres;*
- b) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 3., serán desempeñados por mujeres...”*

Una vez considerada la normatividad vigente sobre el tema objeto del presente seguimiento y la información reportada en SIDEAP, la Oficina de Control Interno evidenció que se dio cumplimiento al porcentaje de participación femenina en el máximo nivel decisorio, con un resultado del 42.9%, lo que corresponde a tres (3) mujeres en dicho nivel. Sin embargo, se evidencia un incumplimiento total del porcentaje de participación de la mujer en los demás niveles decisorios.

Al consultar al Área de Talento Humano sobre la situación evidenciada por esta oficina, manifestaron que desde dicha área únicamente se reportaba la provisión de cargos a SIDEAP y es la plataforma la que determina cuales cargos se encuentran dentro del máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios. Sin embargo, de acuerdo por lo dispuesto en la Circular externa No. 20 del 18 de septiembre de 2024 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD en la que menciona “(...)se exhorta a las entidades y organismos distritales a verificar y actualizar la información registrada en el Sistema Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP) relacionada con la vinculación de servidores (as) públicos (as) en los cargos de Máximo Nivel Decisorio y Otros Niveles Decisorios de la administración pública de Bogotá, D.C., con corte 31 de agosto de 2024, refleje plenamente la realidad sobre la provisión de dichos cargos, toda vez que, es responsabilidad

exclusiva de cada una de las unidades de personal de las entidades u organismos del nivel distrital, garantizar que la información sobre la provisión de estos cargos refleje la realidad institucional(...), esta exhorta a las entidades a verificar y actualizar la información registrada en el SIDEAP relacionada con la vinculación de servidores públicos en dichos niveles, así mismo, se precisa que es responsabilidad exclusiva de cada unidad de personal garantizar que la clasificación de los cargos refleje fielmente la realidad institucional.

Observación No.1: Se evidenció discrepancia en el reporte de la información y en el resultado de la participación de la mujer, de acuerdo con lo dispuesto en la Circular Externa No. 020 de 2024 del DASCD y la Ley 581 de 2000, evidenciándose incumplimiento en los otros niveles decisorios. Esta situación podría originarse en la falta de verificación y actualización institucional de la información registrada en SIDEAP, responsabilidad que, según la Circular Externa No. 020, recae exclusivamente en las unidades de personal. Lo anterior afecta la precisión del reporte y el cumplimiento del porcentaje mínimo de participación femenina, con implicaciones sobre la gestión de la política pública de equidad de género.

8. CONCLUSIÓN

Considerando el objetivo general y alcance de este informe, se concluye que el IDRD cumple parcialmente con lo establecido en la Ley 581 de 2000, en razón a que, aunque el porcentaje de participación de la mujer en el Máximo Nivel Decisorio, teniendo en cuenta la información registrada en el sistema SIDEAP, supera el umbral mínimo exigido, en los Otros Niveles Decisorios no se pudo corroborar dicho cumplimiento del porcentaje requerido, lo anterior representa un incumplimiento a los principios de equidad de género e igualdad. No obstante, con el fin de mejorar y proteger el valor institucional, en el cuerpo del informe se identifican observaciones, oportunidades de mejora y recomendaciones para su consideración e implementación de acciones de mejora.

9. RIESGOS

Se revisó la matriz de riesgos del Proceso de Gestión de Talento Humano vigente en el año 2024, con el fin de verificar la formulación de un riesgo de gestión relacionado con el reporte en SIDEAP y cumplimiento de la Ley 581 de 2000, observando que los tres (3) riesgos identificados, no corresponden al tema evaluado.

10. RECOMENDACIONES GENERALES

Recomendación No.1: Se recomienda que el Área de Talento Humano realice las consultas pertinentes ante el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, con el fin de aclarar la forma correcta de reportar el cumplimiento de la Ley 581 de 2000 en el Sistema Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP, y que, con base en dichas orientaciones, proceda a verificar y actualizar la información

correspondiente a los cargos que conforman el Máximo Nivel Decisorio y Otros Niveles Decisorios, garantizando que esta refleje adecuadamente la realidad institucional.

Recomendación No. 2: Se recomienda al área de Talento Humano tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley 2424 de 2024 la cual establece lo siguiente:

“(…) ARTÍCULO 4. Participación efectiva de las mujeres. 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:

- a. Mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de máximo nivel decisorio, de que trata el artículo 2 , serán desempeñados por mujeres;
- b. Mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 3 , serán desempeñados por mujeres.(…)

Recomendación No. 3: Que el proceso de Gestión de Talento Humano analice la viabilidad de incluir un riesgo de gestión, orientado al reporte en SIDEAP y el cumplimiento de lo señalado en el Ley 581 de 2000.

Lo anterior, con el fin de que se adopten las acciones necesarias que garanticen el debido cumplimiento de la normativa vigente.

Nota: Las observaciones y recomendaciones presentadas por la Oficina de Control Interno–OCI, tienen como fin el mejoramiento de los procesos, contribuyendo al logro efectivo de los objetivos misionales, por lo que se conmina para que sean consideradas por los responsables, coadyuvando a la realización de ajustes, implementación de correcciones y/o mejoras a que haya lugar, de manera oportuna, ante la posible materialización de riesgos y previa a eventuales pronunciamientos de parte de organismos externos de control. Es responsabilidad del líder del proceso evaluado considerar extrapolar resultados teniendo en cuenta que la revisión se realiza con base en muestras evaluadas, por lo cual, se debe prever y tratar posibles efectos y riesgos sobre el total del universo, así mismo, compete al evaluado la formulación y cumplimiento del plan de mejoramiento, y la documentación de estas acciones de mejora, es decir, no está a cargo de la OCI su aprobación y ejecución, pese a ser un procedimiento susceptible de acompañamiento y asesoría de conformidad con los roles asignados.

Cordialmente,

ORIGINAL FIRMADO
LUZ ANGELA FONSECA RUIZ
Jefe Oficina de Control Interno (E)

Elaboró: Hector Andrés Serrano Vargas y María Paula Cogollo Jiménez - Profesionales OCI