SEGUIMIENTO LEY DE CUOTAS
No. 38 – 2026

Fecha del informe: 23/11/2026 **Período auditado:** 2026

Responsable: Johanna Patricia Rodríguez Gómez

1. OBJETIVO

Verificar el cumplimiento a la Ley 2424 de 2024 y ley 581 de 2000 y evaluar el cumplimiento de las directrices emitidas en lo relacionado con la Participación de la Mujer en los Cargos Directivos de la Subred Norte.

2. ALCANCE

Se realizó verificación del reporte de participación de la mujer en los cargos de Máximo Nivel Decisorio, presentado por la Dirección de Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E. La revisión comprendió la oportunidad del reporte, la identificación de los empleos objeto de reporte, con corte al 22 de septiembre de 2026.

3. CRITERIOS

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, modificada parcialmente por la Ley 2424 de 2024.

Circular Externa No. 100-011 del 18 de septiembre de 2026, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), relacionada con el reporte de la participación efectiva de la mujer en los cargos de Máximo Nivel Decisorio y Otros Niveles Decisorios para la vigencia 2026.

Circular Externa No. 021 del 25 de septiembre de 2026, expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), relacionada con el reporte en SIDEAP, en cumplimiento del Decreto 859 de 2025 y la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024.

Directiva No. 021 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación, relacionada con el cumplimiento de las disposiciones sobre participación efectiva de las mujeres en los cargos de Máximo Nivel Decisorio y Otros Niveles Decisorios.

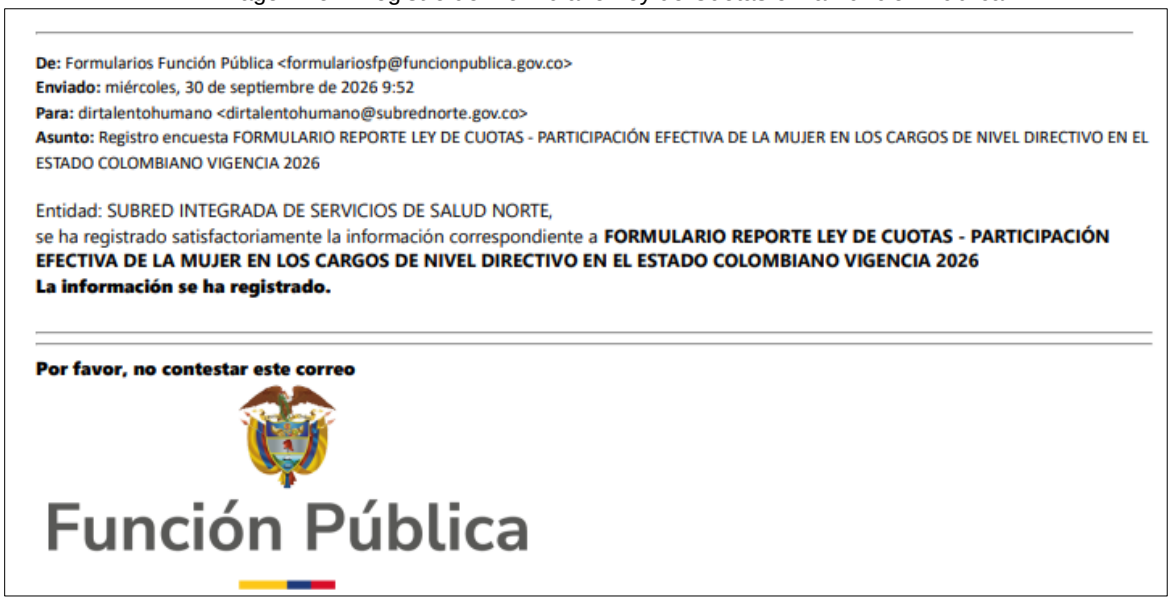
Ley 2424 de 2024, por la cual se adoptan medidas para garantizar la participación paritaria de las mujeres en las diferentes ramas y órganos del poder público.

4. DESARROLLO DE LA EVALUACIÓN

Según lo establecido en la Circular Externa No. 100-006-2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), las entidades públicas debían realizar la entrega del reporte correspondiente a la Ley de Cuotas a más tardar el 8 de octubre de 2026. Asimismo, el artículo 16 de la Ley 581 de 2000 establece las disposiciones relacionadas con la vigilancia y el cumplimiento de la norma.

Como resultado de la verificación efectuada, se verificó el cumplimiento del plazo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) para la presentación del reporte de la Ley de Cuotas, el cual fue realizado a través del formulario habilitado para este propósito.

Imagen No.1 Registro del Formulario Ley de Cuotas en la Función Pública



De: Formularios Función Pública <formulariosfp@funcionpublica.gov.co>
Enviado: miércoles, 30 de septiembre de 2026 9:52
Para: dirtalentohumano <dirtalentohumano@subrednorte.gov.co>
Asunto: Registro encuesta FORMULARIO REPORTE LEY DE CUOTAS - PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN LOS CARGOS DE NIVEL DIRECTIVO EN EL ESTADO COLOMBIANO VIGENCIA 2026

Entidad: SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE,
se ha registrado satisfactoriamente la información correspondiente a **FORMULARIO REPORTE LEY DE CUOTAS - PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN LOS CARGOS DE NIVEL DIRECTIVO EN EL ESTADO COLOMBIANO VIGENCIA 2026**
La información se ha registrado.

Por favor, no contestar este correo

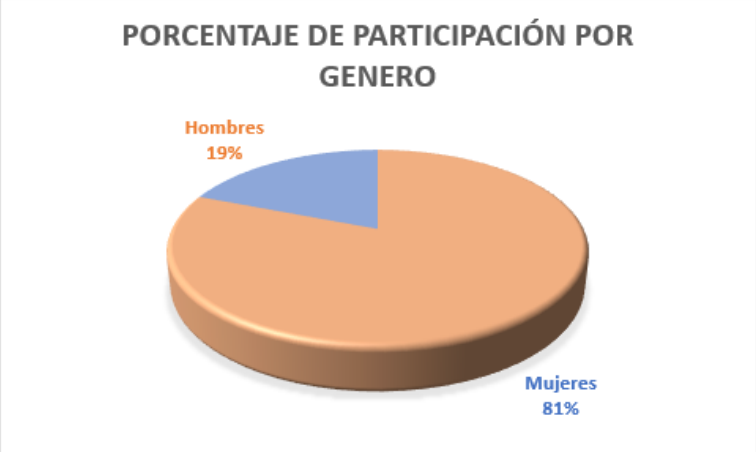
Función Pública

Fuente: Dirección de Talento Humano

De acuerdo con la información suministrada por la Dirección de Talento Humano, la Subred cuenta con 21 servidores públicos del Nivel Directivo, así:

No.	Cargo	Nivel
1	Gerente	Directivo
2	Asesor gerencia	Asesora
3	Subgerente Prestación de Servicios de Salud	Directivo
4	Dirección Servicios Complementarios	Directivo
5	Dirección Servicios Hospitalarios	Directivo
6	Dirección Servicios Ambulatorios	Directivo
7	Dirección Servicios Urgencias	Directivo
8	Dirección Gestión de Riesgo en Salud	Directivo
9	Subgerente Corporativo	Directivo
10	Jefe Oficina Sistemas de Información TICs	Directivo
11	Dirección Operativa de Contratación	Directivo

No.	Cargo	Nivel
12	Dirección Operativa Gestión del Talento Humano	Directivo
13	Dirección Financiera	Directivo
14	Jefe Oficina Jurídica	Directivo
15	Dirección Administrativa	Directivo
16	Jefe Oficina Gestión del Conocimiento	Directivo
17	Jefe Oficina Participación Comunitaria y Servicio al Ciudadano	Directivo
18	Jefe Oficina Calidad	Directivo
19	Jefe Oficina Asesora Desarrollo Institucional	Asesora
20	Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones	Asesora
21	Jefe Oficina Control Interno Disciplinario	Directivo



Fuente: Dirección de Talento Humano

De lo anterior se evidenció que se incluyeron a todos los funcionarios de las oficinas dando cumplimiento a los numerales 4.1 y 4.2. del Decreto 785 de 2005, en donde dispone: 4.1. Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. 4.2. Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.

Se tuvo en cuenta la Circular Externa No. 020 de 2024, expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, mediante la cual se establecieron los criterios para la identificación de los empleos públicos del Distrito Capital sujetos al reporte de participación de la mujer en los cargos de Máximo Nivel Decisorio y Otros Niveles Decisorios, en el marco de la Ley 581 de 2000.

De lo anterior, las exclusiones previstas en los anteriores marcos normativos, así como con la naturaleza jurídica y forma de provisión del empleo, no se incluye el cargo de jefe de Oficina de Control Interno dentro de los empleos objeto de reporte, toda vez que corresponde a un empleo de período fijo, cuya designación se efectúa por un período determinado y no corresponde a un cargo de libre nombramiento y remoción.

5. PLANES DE MEJORAMIENTO

N/A

6. RIESGOS DETECTADOS

N/A

7. FORTALEZAS

Se evidencia un incremento de 4,5 puntos porcentuales en la participación de la mujer en los niveles decisorios frente a la vigencia anterior, pasando del 76,5 % al 81 %, lo cual evidencia una mayor participación femenina en los cargos objeto de seguimiento durante la vigencia 2026.

8. Observaciones y Hallazgos

8.1 Oportunidad de mejora (observaciones)

No: N/A	**Numeral: N/A**
Descripción	**N/A**
Posibles efectos / Riesgos	**N/A**

8.2 Hallazgo (Incumplimiento)

No N/A	**Numeral**	**Recurrente** **SI** x **NO** x
Descripción	**N/A**	
Criterios	**N/A**	
Posibles efectos / Riesgos	**N/A**	

8.3 Formulación Plan de Mejoramiento

- Para cada **hallazgo** reportado, debe formular acciones correctivas en el formato "Plan de Mejoramiento Institucional - código ES-GC-F-10-04", en un plazo no mayor a **cinco (5) días hábiles** contados a partir de la recepción del informe.

Acción Correctiva: Medida tomada para eliminar la causa de una no conformidad (problema) ya detectada, con el fin de evitar su recurrencia.

- Para las **observaciones** identificadas, el proceso auditado decidirá si identifica acciones para incluir en el plan de mejoramiento y en tal caso debe reportarlo además a la oficina de control interno en el plazo señalado anteriormente.

Acción Preventiva: Conjunto de acciones proactivas tomadas para eliminar la causa de un problema potencial u otra situación indeseable que aún no ha sucedido.

La oficina de control interno verificará la eficiencia y efectividad de estas.

9. RECOMENDACIONES

Mantener la actualización de la información de los empleos sujetos al reporte, considerando las modificaciones que puedan presentarse en la estructura organizacional, provisión de cargos y situaciones administrativas, con el propósito de facilitar la consistencia y trazabilidad de la información en cada vigencia.

Firmas,

Equipo Auditor		**Firma**
Auditor	**Alexander Rodríguez Gutiérrez**	



Denis Parra
Jefe de Oficina de Control Interno