

Memorando N°

FECHA: 21 de octubre de 2026

PARA: COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO

- SUPERINTENDENTE DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA.
- SECRETARIA GENERAL SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA.
- SUPERINTENDENTE DELEGADA PARA EL CONTROL SVSP.
- SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LA OPERACIÓN SVSP.
- JEFE OFICINA ASESORA JURÍDICA SVSP.
- JEFE Y/O ENCARGADO OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN SVSP
- JEFE OFICINA ASESORA DE SISTEMAS SVSP
- PROCESO DE GESTIÓN FINANCIERO

DE: CAROLINA LÓPEZ GALLEGO
JEFE DE OFICINA DE CONTROL INTERNO (E) SVSP.

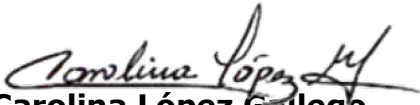
ASUNTO: SEGUIMIENTO AL PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO-
REPORTE LEY DE CUOTAS 2026

Respetados:

De conformidad con las facultades legales contenidas en el artículo 12 de la Ley 87 de 1993, el Artículo 17 del Decreto 648 de 2017 en lo que concierne al rol de seguimiento y según lo dispuesto en el Decreto 338 de 2019 en lo relacionado con el Sistema de Control Interno, Artículo 1. Parágrafo 1º: *"Los informes de auditoría, seguimientos y evaluaciones tendrán como destinatario principal el representante legal de la entidad y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y/o Comité de Auditoría y/o Junta Directiva, y deberán ser remitidos al nominador cuando este lo requiera."*

El proceso de Gestión de Evaluación y Seguimiento, liderado por la Oficina de Control Interno de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada se permite remitir **EL INFORME DE SEGUIMIENTO AL PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO-REPORTE LEY DE CUOTAS 2026**, para su conocimiento y fines pertinentes, el cual agradecemos socializarlo con sus equipos de trabajo, a fin de que se efectúen las acciones de mejora que correspondan.

Cordialmente,


Carolina López Gallego
Jefe Oficina de Control Interno (E) SVSP.G

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	Clara Lucia Daza Rey – Profesional Defensa Control Interno	GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
Revisó y Aprobó	Carolina López Gallego – Jefe Oficina de Control Interno (E)	GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

21 de octubre de 2026

DR. WILSON CABALLERO ARIZA
Superintendente de Vigilancia y Seguridad Privada

DR AUGUSTO JOSE ILLIDGE PIMIENTA
Delegado para la Operación

DRA. BEDSY MABEL MARICHAL NIÑO
Secretaria General

DRA. CLAUDIA LILIANA PERDOMO ESTRADA
Superintendente delegada para el Control

ING. JUAN GABRIEL PEREZ TOBARIA
Jefe Oficina de sistemas (E)

DRA. DIANA MARCELA URIBE MEJIA
Jefe Oficina Asesora Jurídica (E)

Jefe y/o Encargado Oficina Asesora de Planeación

LÍDERES DE PROCESO Y DEPENDENCIAS

TEMA DE INFORME

SEGUIMIENTO AL PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO-REPORTE LEY DE CUOTAS 2026

1. NORMATIVA

➤ **Constitución política de Colombia:**

Artículo 13. Establece el derecho a la igualdad y la obligación del Estado de promover las condiciones para que esta sea real y efectiva, adoptando medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

Artículo 40. Reconoce el derecho de todo ciudadano a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político y ordena a las autoridades garantizar la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la Administración Pública.

Artículo 43. Consagra la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres y prohíbe cualquier forma de discriminación contra la mujer.

Artículo 209. Consagra los principios de la función administrativa igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.

- **Ley 87 de 1993** *"Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones", artículo 2, literal a) y el artículo 3, literal a) que regulan la evaluación y seguimiento a los planes, programas y normatividad legal vigente por parte de las Oficinas de Control Interno y el artículo 12º. Funciones de los auditores internos, literal j, "Mantener permanentemente informados a los directivos acerca del estado del control interno dentro de la entidad, dando cuenta de las debilidades detectadas y de las fallas en su cumplimiento."*
- **Ley 581 del 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.*
- **Ley 2294 de 2023** *Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida".*
- **Decreto 1083 de 2015** *Reglamentario Único del Sector de Función Pública Artículo 2.2.21.4.1 y ss., sobre el rol de evaluación y seguimiento de las Oficinas de Control Interno dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) - Dimensión de Control Interno.*
- **Decreto 1499 de 2017** *Actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), dentro del cual la gestión del talento humano (Política de GTH) e igualdad de género son componentes transversales.*
- **Decreto 455 de 2020** *Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la paridad en los empleos de nivel directivo.*
- **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 público de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.*
- **Circular Externa No. 100-006-2025 del 18 de septiembre del 2026:** *Establece las directrices y el procedimiento para el reporte de información sobre participación femenina en cargos de nivel decisorio, en cumplimiento de la Ley 581 de 2000 y la Ley 2424 de 2024. "Reporte de la participación efectiva de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios".*
- **Decreto 859 de 2025** *Reglamenta parcialmente la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, definiendo los cargos sujetos al cumplimiento de la*

participación mínima de mujeres en los niveles decisorios de las entidades públicas y los lineamientos para su implementación.

2. OBJETIVO

Verificar el cumplimiento de la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, respecto de la participación efectiva de las mujeres en los cargos de Máximo Nivel Decisorio y Otros Niveles Decisorios de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, de conformidad con la normatividad vigente aplicable a la vigencia 2026

3. ALCANCE

El presente seguimiento comprende la verificación de la información reportada por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada en el formulario de Ley de Cuotas, con corte al 06 de octubre de 2026, así como el análisis del cumplimiento de la participación efectiva de las mujeres en los cargos de Máximo Nivel Decisorio y Otros Niveles Decisorios, de conformidad con la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024 y reglamentada por el Decreto 859 de 2025.

4. ANTECEDENTES

La participación de las mujeres en los cargos directivos del Estado constituye un instrumento para garantizar los principios de igualdad y participación consagrados en los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Política. En desarrollo de estos mandatos se expidió la Ley 581 de 2000, mediante la cual se reglamentó la participación efectiva de las mujeres en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público. Posteriormente, la Ley 2424 de 2024 modificó dicha disposición, estableciendo que mínimo el cincuenta por ciento (50 %) de los cargos de Máximo Nivel Decisorio y Otros Niveles Decisorios deben ser desempeñados por mujeres, fortaleciendo las medidas orientadas a promover la equidad de género en la administración pública.

A su vez, el Decreto 859 de 2025 reglamentó parcialmente la Ley de Cuotas, definiendo criterios para la identificación de los cargos sujetos a la medición y seguimiento de la participación femenina. En cumplimiento de esta normatividad y de los lineamientos impartidos por el DAFP (Departamento Administrativo de la Función Pública) para el reporte de información correspondiente a la vigencia 2026, la Oficina de Control Interno de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada realiza el presente seguimiento con el propósito de verificar la información reportada por la Entidad y evaluar el cumplimiento de la participación efectiva de las mujeres en los cargos de Máximo Nivel Decisorio y Otros Niveles Decisorios

5. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN DEL SEGUIMIENTO/INFORME

En desarrollo del presente seguimiento, la Oficina de Control Interno, en ejercicio de su rol de enfoque hacia la prevención establecido en el Decreto 648 de 2017 y en

cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, solicitó al Grupo de Recursos Humanos la información correspondiente al reporte de Ley de Cuotas efectuado ante el DAFP para la vigencia 2026, con el fin de verificar el cumplimiento de la participación efectiva de las mujeres en los cargos de Máximo Nivel Decisorio y Otros Niveles Decisorios de la Entidad.

5.1 Oportunidad en la presentación de reporte

Se verificó la presentación del reporte de información correspondiente a la Ley de Cuotas efectuado por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada para la vigencia 2026, de conformidad con los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública mediante la Circular Externa No. 100-006 de 2025.

Como evidencia del cumplimiento de esta obligación, el Grupo de Recursos Humanos aportó el correo electrónico de confirmación generado por el aplicativo dispuesto por Función Pública, mediante el cual se informa el registro satisfactorio de la información correspondiente a la Entidad, realizado el 05 de octubre de 2026, como se muestra a continuación imagen 1:



Imagen 1. Confirmación del registro del Formulario Reporte Ley de Cuotas – Participación efectiva de la mujer en los cargos de nivel directivo en el Estado colombiano, vigencia 2026.

De acuerdo con la evidencia suministrada, el correo de confirmación fue remitido a la Oficina de Control Interno el 13 de octubre de 2026 por la Coordinadora de Talento Humano, informando que la información requerida fue registrada satisfactoriamente en el aplicativo dispuesto por el DAFP, evidenciándose el cumplimiento oportuno del reporte dentro de los términos establecidos.

5.2 Cumplimiento de la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024

Conforme a la información suministrada por el Grupo de Recursos Humanos y a los datos registrados en el formulario dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), la Oficina de Control Interno verificó la participación efectiva de las mujeres en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, con corte al 6 de octubre de 2026, donde se concluye y presenta el siguiente cuadro resumen:

REPORTE DE LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER DILIGENCIADA EN EL FORMULARIO DAFP		
CONCEPTO	CANTIDAD (Corte 06 octubre 2026)	PORCENTAJE
Cargos del nivel directivo	6	100%
Cargos directivos del máximo nivel decisorio	1	100%
Cargos directivos del máximo nivel decisorio vacantes	0	0%
Cargos directivos del máximo nivel decisorio ocupados por mujeres	0	0%
Cargos directivos del máximo nivel decisorio ocupados por hombres	1	100%
Cargos directivos de otros niveles decisorios	5	100%
Cargos directivos de otros niveles decisorios vacantes	0	0%
Cargos directivos de otros niveles decisorios ocupados por mujeres	2	40%
Cargos directivos de otros niveles decisorios ocupados por hombres	3	60%

Tabla 1- Reporte consolidado de la provisión de la ley de cuotas Supervigilancia

El análisis se realizó teniendo en cuenta la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, y el Decreto 859 de 2025, que reglamenta la aplicación de la cuota de participación femenina en los cargos comprendidos en su ámbito de aplicación. De conformidad con el artículo 4 de la Ley 581 de 2000, modificado por el artículo 1 de la Ley 2424 de 2024, se establece una participación mínima del cincuenta por ciento (50

%) de mujeres tanto en los cargos de máximo nivel decisorio como en los de otros niveles decisorios. La aplicación de este porcentaje debe analizarse atendiendo a las condiciones y reglas previstas en la reglamentación vigente. De acuerdo con la información consolidada en la Tabla 1, la Entidad reportó un total de seis (6) cargos del nivel directivo, distribuidos en un (1) cargo de máximo nivel decisorio y cinco (5) cargos de otros niveles decisorios. Según los datos suministrados, no se registran vacantes en ninguna de las dos categorías.

En cuanto al **máximo nivel decisorio**, se reporta un (1) cargo ocupado por un hombre y ninguno ocupado por mujeres, lo que corresponde a una participación femenina del cero por ciento (0 %). No obstante, el Decreto 859 de 2025 dispone que, cuando exista un solo cargo en el máximo nivel decisorio o en otros niveles decisorios, no procede la aplicación del porcentaje previsto en el artículo 4 de la Ley 581 de 2000, modificado por la Ley 2424 de 2024. En consecuencia, esta circunstancia debe considerarse al analizar el resultado de esta categoría, sin perjuicio de la obligación de reportar la información correspondiente.

Respecto de los **otros niveles decisorios**, se reportan cinco (5) cargos, de los cuales dos (2) están ocupados por mujeres y tres (3) por hombres. Esta distribución representa una participación femenina del cuarenta por ciento (40 %) y masculina del sesenta por ciento (60 %). Por lo tanto, el porcentaje femenino reportado se encuentra por debajo del mínimo del cincuenta por ciento (50 %) establecido en la normativa citada.

En atención a lo anterior, la Oficina de Control Interno considera necesario que el Grupo de Recursos Humanos mantenga la información actualizada y verifique la clasificación de los empleos incluidos en cada categoría, de conformidad con la nomenclatura de los cargos, la planta de personal y los manuales de funciones y requisitos. Asimismo, se recomienda analizar las medidas que correspondan para avanzar en el cumplimiento de la participación mínima prevista en la Ley de Cuotas, teniendo en cuenta la implementación paulatina establecida en el Decreto 859 de 2025, según la cual los cargos sujetos a la norma que vayan quedando vacantes deberán ser provistos por mujeres hasta alcanzar los porcentajes aplicables.

5.3 Distribución de cargos por nivel decisorio

En cuanto a la información remitida por el grupo de Recursos humanos de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, con corte al 6 de octubre de 2026, la tabla reporta seis (6) cargos directivos: uno (1) de máximo nivel decisorio y cinco (5) de otros niveles decisorios. En cuanto al género, el máximo nivel registra un hombre y ninguna mujer, mientras que los otros niveles registran dos mujeres y tres hombres, mostrando el siguiente porcentaje:



Gráfico 1. Total, Cargos Nivel decisorios

5.4. Distribución por género de cargos del nivel directivo.

En la gráfica se presenta la distribución por género de los cargos del nivel directivo de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, con corte al 6 de octubre de 2026. De acuerdo con la información reportada por el Grupo de Recursos Humanos, de los seis (6) cargos directivos de la Entidad, dos (2) se encuentran ocupados por mujeres, lo que representa el 33,33 %, mientras que cuatro (4) están ocupados por hombres, equivalente al 66,67 %.

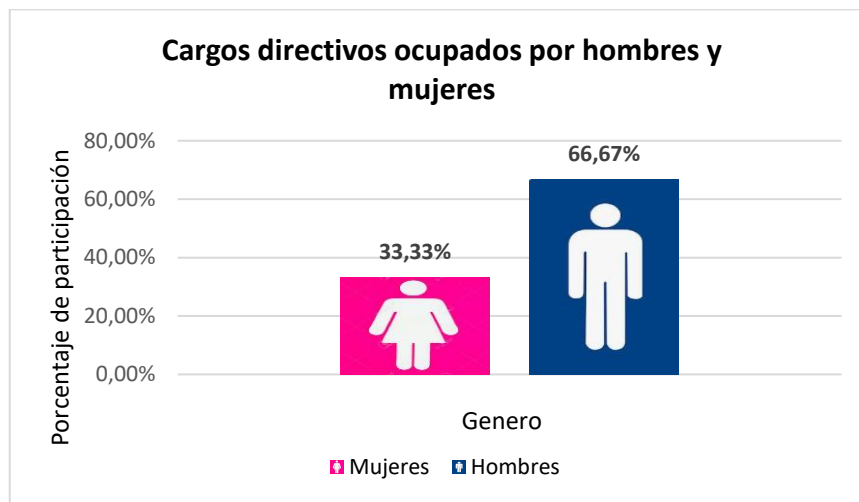


Gráfico 2. Distribución cargos directivos

Lo anterior evidencia que, para el periodo objeto de seguimiento, la participación femenina corresponde a una tercera parte del total de los cargos directivos reportados, mientras que la participación masculina representa el 66,67 % restante. Estos resultados permiten

identificar la distribución de los cargos directivos por género y constituyen un insumo para el análisis de la participación efectiva de las mujeres en los niveles decisorios de la Entidad, de conformidad con la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, y su reglamentación aplicable.

5.5. Participación por género en los niveles decisorios.

En la gráfica se presenta la participación por género en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, con corte al 6 de octubre de 2026. De acuerdo con la información reportada por el Grupo de Recursos Humanos, en el **máximo nivel decisorio** se registra un (1) cargo ocupado por un hombre, equivalente al 100 % de los cargos de esta categoría, sin participación femenina. Por su parte, en los **otros niveles decisorios** se reportan dos (2) cargos ocupados por mujeres, correspondientes al 40 %, y tres (3) ocupados por hombres, equivalentes al 60 %.

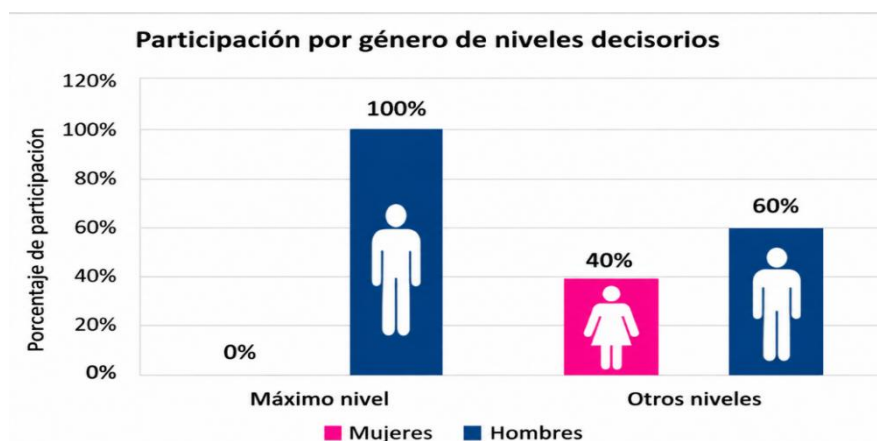


Gráfico 3. Total, Participación por género

Esta distribución permite identificar diferencias en la participación de mujeres y hombres entre los niveles decisorios de la Entidad y constituye un insumo para el análisis del cumplimiento de la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, y su reglamentación aplicable.

6. CUMPLIMIENTO DE PRINCIPIOS DE AUDITORÍA Y LIMITACIONES

El presente informe se dará a conocer a la Superintendente de Vigilancia y Seguridad Privada, en cumplimiento de lo dispuesto en el parágrafo 1 del artículo 2.2.21.4.7 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1 del Decreto 338 de 2019, según el cual los informes de auditoría, seguimientos y evaluaciones tendrán como destinatarios principales al representante legal de la entidad y al Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y/o Comité de Auditoría y/o Junta Directiva, según corresponda. Asimismo, deberán remitirse al nominador cuando este lo requiera.

El ejercicio de auditoría se orienta por los principios y lineamientos aplicables a la auditoría interna, de conformidad con el marco normativo vigente y las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Control Interno y se crea la Red Anticorrupción; particularmente el artículo 2.2.21.4.8 del Decreto 1083 de 2015, relativo a los instrumentos para la actividad de auditoría interna.

Limitaciones del seguimiento: Para el desarrollo de la verificación, la Oficina de Control Interno tomó como base la información suministrada por el Grupo de Recursos Humanos y la evidencia de confirmación del registro del formulario de Ley de Cuotas para la vigencia 2026. No obstante, no fue posible acceder al detalle de las preguntas y respuestas diligenciadas en el aplicativo dispuesto por el DAFP. En consecuencia, el análisis se circunscribió a la información reportada y a los soportes disponibles, sin que fuera posible contrastar individualmente las respuestas registradas en dicho aplicativo ni validar integralmente su correspondencia con los datos fuente.

CONCLUSIONES

1. De acuerdo con la evidencia suministrada por el Grupo de Recursos Humanos, la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada registró el reporte de Ley de Cuotas correspondiente a la vigencia 2026 en el aplicativo dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Se aportó confirmación del registro realizado el 5 de octubre de 2026, lo que permite evidenciar la presentación del reporte en la fecha indicada.
2. Se realiza el seguimiento entre la vigencia del 1 de enero del 2026 al 6 de octubre de 2026, la información reportada registra seis (6) cargos directivos: uno (1) correspondiente al máximo nivel decisorio y cinco (5) a otros niveles decisorios. En el total de los cargos reportados, dos (2) se encuentran ocupados por mujeres, equivalentes al 33,33 %, y cuatro (4) por hombres, correspondientes al 66,67 %.
3. En la categoría de otros niveles decisorios, la participación femenina reportada corresponde al 40 %, resultado inferior al referente mínimo del 50 % previsto en la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024.
4. El alcance del análisis estuvo condicionado por la imposibilidad de acceder al detalle de las preguntas y respuestas diligenciadas en el aplicativo del DAFP. Por esta razón, las conclusiones se fundamentan en la información reportada por el Grupo de Recursos Humanos y en los soportes disponibles, sin que se haya efectuado una validación individual de las respuestas registradas en el sistema.

RECOMENDACIONES

1. Recomendar al Grupo de Recursos Humanos conservar actualizados y alineados con la Oficina Asesora de Planeación los manuales específicos de funciones, la nomenclatura de empleos y el registro en el aplicativo SIGEP.

2. Recomendar al Grupo de Recursos Humanos analizar las medidas que correspondan para avanzar en la participación efectiva de las mujeres en los otros niveles decisorios, teniendo en cuenta el porcentaje reportado, las disposiciones de la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, y las reglas de implementación previstas en el Decreto 859 de 2025.
3. La entidad cuenta con un 40 % de participación femenina (2 de 5 cargos). Para alcanzar el 50 % mínimo exigido por la Ley 2424 de 2024, se requiere que al menos 3 de los 5 cargos sean desempeñados por mujeres.
4. Conforme al Decreto 859 de 2025, el incumplimiento no implica la remoción inmediata del personal actual, sino la obligación legal de proveer de forma prioritaria con mujeres las futuras vacantes definitivas o temporales que se generen en dichos empleos.
5. Garantizar para los siguientes periodos el archivo y remisión a la Oficina de Control Interno de la copia PDF completa del formulario descargado del aplicativo DAFP, para respaldar la correspondencia de los datos fuente.

Elaborado por:



Clara Lucia Daza Rey – Profesional de Defensa Oficina de Control Interno.

Revisado y aprobado por:



Carolina López Gallego – Jefe Oficina de Control Interno (e)