
 Agencia de Renovación del Territorio	<b>INFORME</b>	<b>Código: FM-SEM-08</b>
	<b>SEGUIMIENTO EVALUACIÓN Y MEJORA</b>	Versión: 05
	<b>Grupo Interno de Trabajo de Control Interno</b>	<b>Publicado.</b> 28-06-2024

<b>N° DE INFORME</b>	<b>5.13</b>
<b>TIPO DE INFORME</b>	INFORME DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA AL CUMPLIMIENTO NORMATIVO DE LA LEY 581 DE 2000. (LEY DE CUOTAS).
<b>PROCESO</b>	GESTIÓN TALENTO HUMANO- GIT TALENTO HUMANO.
<b>RESPONSABLES</b>	<b>LUIS FERNANDO CAICEDO DEVIA.</b>
<b>EQUIPO AUDITOR</b>	
<b>JAMES ALBERTO PÈREZ MELÈNDEZ - CONTRATISTA, GIT CONTROL INTERNO</b>	
<b>1. OBJETIVO GENERAL</b>	
Verificar el cumplimiento de la Ley 581 de 2000 conocida como ley de cuotas y el Decreto 455 de 2020,"Por el cual se adiciona el Capítulo 3 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 la paridad en los empleos de nivel directivo"	
<b>2. OBJETIVO S ESPECÍFICOS</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Revisar la planta de personal de la Agencia de Renovación del Territorio (ART) para identificar la proporción de mujeres en cargos de dirección y decisión.</li> <li>2.Evaluar las actuaciones y mecanismos de seguimiento implementados por el área responsable para garantizar la equidad de género en el acceso a cargos públicos.</li> <li>3.Identificar brechas y posibles riesgos de incumplimiento en materia de equidad de género, generando alertas para el control preventivo.</li> </ol>	
<b>3. ALCANCE</b>	
El informe cubre el seguimiento al cumplimiento de la Ley 581 de 2000, la Ley 2424 de 2024, el Decreto 859 de 2025 y demás normas aplicables sobre equidad de género en el empleo público, con corte al primer semestre de 2025. El análisis se limita a los cargos de dirección y decisión de la Agencia de Renovación del Territorio – ART, con base en información institucional disponible sobre planta de personal, procesos de vinculación y actuaciones de Talento Humano. Este ejercicio permite contribuir al fortalecimiento del enfoque de género en la gestión del talento humano, y al cumplimiento de los principios de legalidad, mérito, inclusión y progresividad en el acceso a cargos públicos.	
<b>4. CRITERIOS (NORMATIVIDAD)</b>	
Con el presente informe se verifica el cumplimiento de la siguiente normatividad:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Artículos 13, 40 Y 43 de la Constitución Nacional.</b></li> <li>• <b>Ley 581 de 2000:</b> <i>“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.”.</i></li> <li>• <b>Ley 2424 de 2024:</b> <i>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 <u>13</u>, <u>40</u> y <u>43</u> de la constitución política y se dictan otras disposiciones”.</i></li> <li>• <b>Decreto 859 de 2025. Objetivo:</b> <i>“El presente decreto tiene como objeto establecer las disposiciones necesarias para la implementación de lo señalado por la Ley <u>581</u> de 2000, modificada por la Ley <u>2424</u> de 2024, que promueve la adecuada y efectiva participación de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios en las entidades que pertenezcan a la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial” .</i></li> </ul>	

 Agencia de Renovación del Territorio	<b>INFORME</b>	<b>Código: FM-SEM-08</b>
	<b>SEGUIMIENTO EVALUACIÓN Y MEJORA</b>	Versión: 05
	<b>Grupo Interno de Trabajo de Control Interno</b>	<b>Publicado.</b> 28-06-2024

• **Circular Externa No. 100-005 de 2024 DAFP:** *“Para promover la igualdad y equidad de género al interior de las entidades y eliminar las barreras estructurales que enfrentan las mujeres para ingresar y desarrollarse en el empleo público, las entidades deben cumplir con los porcentajes señalados en la Ley 581 de 2000, en relación con la vinculación de las mujeres en los cargos de nivel directivo. Así mismo, se reitera la importancia de llegar a la paridad de género en estos cargos atendiendo las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026.*

**Directiva No. 030 del 13 de noviembre del 2020** de la Procuraduría General de la Nación, cumplimiento de la ley 581 de 2000: *“ley de cuotas que reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público.”*

**Programa de Gobierno 2022-2026 denominado “COLOMBIA POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA”, en el apartado ¡EL CAMBIO ES CON LAS MUJERES!, se estableció lo siguiente:** *“(…) Participación política y representación: las mujeres en el centro de la política de la vida. Transitar a una democracia profunda requerirá la representación real de la mitad de la población colombiana. Las mujeres ocuparán, al menos, el 50% de todos los cargos públicos en todos los niveles y las ramas del poder, que permitan potenciar la toma de decisiones en favor del cambio. Este cambio será con las mujeres y con todas sus formas de organización colectiva, nutriéndose de las perspectivas y enfoques feministas y anti patriarcales”.*

## 5. PERSONAL ENTREVISTADO

N/A

## 6. METODOLOGÍA


Para el desarrollo del presente seguimiento y de conformidad con el objetivo y alcance mencionado, fueron ejecutadas las siguientes actividades:

Se solicitó por parte del Grupo de Control Interno de Gestión a la Coordinación del Talento Humano mediante memorando No 20251010058893 de 4 agosto de 2025, la siguiente información:

*“(…)En el marco de las funciones de seguimiento y verificación del cumplimiento normativo en materia de igualdad de género y participación equilibrada de mujeres y hombres en los cargos de decisión dentro de la administración pública, me permito solicitar, de manera respetuosa, se informe a este despacho todas las actuaciones realizadas por parte de la Oficina de Talento Humano de la ART respecto del cumplimiento de la Ley 581 de 2000, conocida como la “Ley de Cuotas”. Particularmente, se requiere precisar:*

1. *Las acciones de verificación interna sobre la composición actual de los cargos de nivel decisorio y de otros niveles donde aplique la cuota mínima del 50 % de participación de mujeres.*
2. *Las medidas adoptadas para garantizar el cumplimiento progresivo de dicha cuota en procesos de selección, provisión o nombramientos.*
3. *Los reportes, informes o comunicaciones emitidos ante instancias de control, como la Procuraduría General de la Nación o el Departamento Administrativo de la Función Pública, relacionados con esta materia.*
4. *Cualquier otra gestión realizada en desarrollo o cumplimiento de esta Ley.(…)”*

Acto seguido, mediante el memorando **No. 20252200060313 del 8 de agosto de 2025**, el suscrito **Coordinador del GIT de Talento Humano de la ART**, da respuesta a los interrogantes planteados en

 Agencia de Renovación del Territorio	<b>INFORME</b>	<b>Código: FM-SEM-08</b>
	<b>SEGUIMIENTO EVALUACIÓN Y MEJORA</b>	Versión: 05
	<b>Grupo Interno de Trabajo de Control Interno</b>	<b>Publicado.</b> 28-06-2024


el oficio de la referencia, resaltando como relevantes las actuaciones adelantadas en el marco del cumplimiento normativo en materia de igualdad de género y de participación equilibrada de mujeres y hombres en los cargos de decisión dentro de la administración pública, en relación con la Ley 581 de 2000, conocida como la “Ley de Cuotas”.

## 7. DESARROLLO

En el presente Informe de Seguimiento, Evaluación y Mejora, el Grupo de Control Interno de la Agencia de Renovación del Territorio (ART) presenta los resultados del seguimiento al cumplimiento de la Ley 581 de 2000 (Ley de Cuotas), en lo relacionado con la participación de mujeres en cargos de dirección y decisión, conforme al marco normativo vigente que incluye la Ley 2424 de 2024, el Decreto 859 de 2025 y demás disposiciones aplicables en materia de equidad de género en el empleo público. El análisis comprende el primer semestre del año 2025 y se sustenta en la información reportada por el área de Talento Humano, así como en los registros institucionales disponibles sobre planta de personal, estructura organizacional y procesos de vinculación. El seguimiento tiene como propósito establecer el grado de cumplimiento frente al estándar mínimo del 50% de participación femenina, identificar brechas existentes y proponer acciones de mejora orientadas al cumplimiento progresivo de la normativa. A continuación, se presentan los principales resultados del análisis realizado.

Para verificar las actuaciones adelantadas en cumplimiento de la Ley 581 de 2000, se llevó a cabo una evaluación orientada a analizar, por una parte, las acciones de verificación interna sobre la composición actual de los cargos de nivel decisorio y de otros niveles donde resulta aplicable la cuota mínima del 50 % de participación de mujeres; y, por otra, las medidas implementadas para garantizar el cumplimiento progresivo de dicho porcentaje en los procesos de selección, provisión o nombramientos. En el marco de esta revisión, el **GIT de Talento Humano informó** que mantiene un seguimiento permanente a la planta de personal de la ART, con el fin de asegurar la observancia de la normativa vigente. Esta labor se materializa en la verificación sistemática y continua de la composición interna de mujeres que ejercen cargos de decisión al interior de la entidad, con el propósito de identificar oportunamente variaciones que puedan afectar el **cumplimiento de la Ley de Cuotas**. De igual manera, se indicó que, ante la detección de posibles riesgos que comprometan los parámetros legales establecidos, **se emiten comunicaciones y alertas a los máximos órganos institucionales**, con el objetivo de propiciar acciones correctivas o preventivas que garanticen el respeto de la participación equilibrada entre mujeres y hombres en los niveles decisorios.

Posteriormente, se procedió al análisis de las acciones de verificación orientadas a establecer la trazabilidad de los reportes, **informes o comunicaciones remitidos a instancias de control competentes, tales como la Procuraduría General de la Nación y el Departamento Administrativo de la Función Pública, en relación con el cumplimiento de la Ley 581 de 2000**. En este sentido, el GIT de Talento Humano informó que, en fecha 8 de julio de 2025, se llevó a cabo el diligenciamiento del Formulario Ley de Cuotas, con corte al 24 de junio de 2025, atendiendo estrictamente los lineamientos y parámetros definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública para este tipo de reportes. Esta actividad incluyó el registro de la información requerida en la plataforma habilitada, siguiendo los criterios técnicos establecidos en la encuesta institucional, con el propósito de reflejar de manera actualizada y precisa la participación femenina en los niveles decisorios y demás cargos sujetos a la cuota legal. Como soporte del proceso, se puso en conocimiento la captura de pantalla que acredita el envío y aceptación satisfactoria del reporte, constituyendo evidencia documental del cumplimiento de la obligación de reporte en los términos previstos por la normativa y las directrices de la Función Pública.

 <b>Agencia de Renovación del Territorio</b>	<b>INFORME</b>	<b>Código: FM-SEM-08</b>
	<b>SEGUIMIENTO EVALUACIÓN Y MEJORA</b>	Versión: 05
	<b>Grupo Interno de Trabajo de Control Interno</b>	<b>Publicado.</b> 28-06-2024

### Nivel Directivo

1. Indique el número total de cargos del nivel directivo de su entidad (sumatoria de 2 y 8)

### Máximo Nivel Decisorio (MND)

2. De los cargos de nivel directivo de su entidad, ¿cuántos son del Máximo Nivel Decisorio? (sumatoria 3, 4 y 5)

3. De los cargos de nivel directivo del Máximo Nivel Decisorio de su entidad ¿cuántos se encuentran vacantes?

4. De los cargos de nivel directivo del Máximo Nivel Decisorio de su entidad ¿cuántos están ocupados por mujeres?

5. De los cargos de nivel directivo del Máximo Nivel Decisorio de su entidad ¿cuántos están ocupados por hombres?

6. Indique la denominación del empleo de los cargos de nivel directivo del Máximo Nivel Decisorio de su entidad, reportados en la pregunta 2

**Opciones:**

- Ministro
- Viceministro
- Directores Departamento Administrativo
- Secretario General
- Secretario de Despacho
- Otro(a)


Ingrese la descripción - max 400 caracteres  
15 caracteres

7. Solo para las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional. Indique de los cargos de nivel directivo del Máximo Nivel Decisorio de su entidad, reportados en la pregunta 2, ¿cuáles son nombrados por el Presidente de la República?

**Opciones:**

- Ministro
- Viceministro
- Directores Departamento Administrativo
- Secretario General
- Ninguno
- Otro(a)

Ingrese la descripción - max 400 caracteres

 Agencia de Renovación del Territorio	<b>INFORME</b>	Código: FM-SEM-08
	<b>SEGUIMIENTO EVALUACIÓN Y MEJORA</b>	Versión: 05
	<b>Grupo Interno de Trabajo de Control Interno</b>	<b>Publicado.</b> 28-06-2024

### Otros Niveles Decisorios (OND)

8. De los cargos de nivel directivo de su entidad, ¿cuántos cargos son de Otros Niveles Decisorios? (sumatoria de 9, 10 y 11)

9. De los cargos de nivel directivo del Otros Niveles Decisorios de su entidad ¿cuántos se encuentran vacantes?

10. De los cargos de nivel directivo de Otros Niveles Decisorios de su entidad ¿cuántos están ocupados por mujeres?

11. De los cargos de nivel directivo de Otros Niveles Decisorios de su entidad ¿cuántos están ocupados por hombres?

12. Indique la denominación del empleo de los cargos de nivel directivo del Otros Niveles Decisorios de su entidad, reportados en la pregunta 8

**opcional**


- Director Técnico
- Subdirector
- Jefe de Oficina de nivel directivo
- Ninguna
- Otro(a)



# Función Pública

Muchas gracias por su participación! Se han registrado sus respuestas correctamente

[Ir al inicio de la encuesta](#)

 Agencia de Renovación del Territorio	<b>INFORME</b>	<b>Código: FM-SEM-08</b>
	<b>SEGUIMIENTO EVALUACIÓN Y MEJORA</b>	Versión: 05
	<b>Grupo Interno de Trabajo de Control Interno</b>	<b>Publicado.</b> 28-06-2024


**FUENTE:** Pantallazo del aplicativo del Departamento Administrativo de la Función Pública, **aportado por el GIT de Talento Humano de la ART** como evidencia del cumplimiento de la obligación de reporte en los términos previstos por la normativa y las directrices de la Función Pública.

Como parte de la validación efectuada, y en concordancia con el diligenciamiento del Formulario Ley de Cuotas reportado ante el Departamento Administrativo de la Función Pública, se procedió al análisis de la composición de los cargos sujetos a la Ley 581 de 2000 con corte al 24 de junio de 2025. La información registrada evidencia un total de **15 personas** vinculadas a los niveles decisorios de la entidad, distribuidas en **6 hombres y 9 mujeres**.


En el **máximo nivel decisorio** se observa una composición paritaria (1 hombre y 1 mujer), equivalente al **50,0 %** por género, en línea con el estándar mínimo. En el **nivel decisorio (mínimo)** la participación femenina es mayoritaria: **8 mujeres de 13 cargos (61,5 %)**, superando el umbral legal. En el **consolidado de ambos niveles (máximo + decisorio)**, las mujeres ocupan **9 de 15 cargos (60,0 %)**, lo que no solo da cumplimiento a la cuota mínima del 50 % exigida por la Ley de Cuotas, sino que evidencia una tendencia institucional hacia la participación equilibrada y representativa de género en los espacios de decisión. Este resultado, para la fecha de corte, confirma que las acciones de verificación y seguimiento han permitido mantener una distribución que favorece el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la estructura organizacional de la entidad.

En el siguiente cuadro se presenta la distribución, con corte al 30 de junio de 2025, del personal que ocupa cargos comprendidos en el ámbito de aplicación de la **Ley 581 de 2000**, discriminada por género y nivel jerárquico, según la información consolidada en el diligenciamiento del Formulario Ley de Cuotas, realizado por el **GIT de Talento Humano de la ART** y reportado ante el Departamento Administrativo de la Función Pública.

No	NOMBRE Y APELLIDO	NIVEL DEL EMPLEO	FIGURA DE PROVISIÓN	UBICACIÓN ACTUAL/VIGENTE	CARGO	NIVEL DECISORIO
1	SEGUNDO RAUL DELGADO GUERRERO	DIRECTIVO	LNJR	DIRECCION GENERAL	Director General E3 05	Máximo
2	ILEANA INDIRA ECHAVARRIA LOPEZ	DIRECTIVO	LNJR	DIRECCION DE PROGRAMACION Y GESTION PARA LA IMPLEMENTACION	Director Técnico E4 03	Mínimo
3	CLAUDIA MARCELA MARTINEZ ABONDANO	DIRECTIVO	LNJR	SUBDIRECCION DE PROGRAMACIÓN Y COORDINACIÓN	Subdirector Técnico E5 01	Mínimo

 <b>Agencia de Renovación del Territorio</b>	<b>INFORME</b>		<b>Código: FM-SEM-08</b>
	<b>SEGUIMIENTO EVALUACIÓN Y MEJORA</b>		Versión: 05
	<b>Grupo Interno de Trabajo de Control Interno</b>		<b>Publicado.</b> 28-06-2024

4	SEBASTIAN ALEJANDRO GARCIA CAICEDO	DIRECTIVO	LNJR	SUBDIRECCION DE FORTALECIMIENTO TERRITORIAL	Subdirector Técnico E5 01	Mínimo
5	FERNANDO AUGUSTO SARMIENTO SANTANDER	DIRECTIVO	LNJR	SUBDIRECCIÓN DE FINANCIAMIENTO	Subdirector Técnico E5 01	Mínimo
6	LILIAN YANETH RODRIGUEZ FLOREZ	DIRECTIVO	LNJR	DIRECCION DE ESTRUCTURACION Y EJECUCION DE PROYECTOS	Director Técnico E4 03	Mínimo
7	EDITH ZULIMA ROJAS GOMEZ	DIRECTIVO	LNJR	SUBDIRECCION DE RECONCILIACION Y DESARROLLO SOCIAL	Subdirector Técnico E5 01	Mínimo
8	MIGUEL ANDRES MERA DELGADO	DIRECTIVO	LNJR	SUBDIRECCION DE PROYECTOS DE INFRAESTRUCTURA Y HABITAT	Subdirector Técnico E5 01	Mínimo
9	EUGENIO JACOB ESTUPIÑAN	DIRECTIVO	LNJR	SUBDIRECCION DE DESARROLLO ECONOMICO	Subdirector Técnico E5 01	Mínimo
10	LEONARDO HELADIO SALCEDO GARCIA	DIRECTIVO	LNJR	SUBDIRECCION DE ORDENAMIENTO Y DESARROLLO SOSTENIBLE	Subdirector Técnico E5 01	Mínimo
11	MONICA GISELL GAITAN BERNAL	DIRECTIVO	LNJR	DIRECCION DE INFORMACION Y PROSPECTIVA	Director Técnico E4 03	Mínimo
12	DIANA PATRICIA ARISTIZABAL FERREIRA	DIRECTIVO	LNJR	SUBDIRECCION DE GESTION DE LA INFORMACION	Subdirector Técnico E5 01	Mínimo
13	LUZ KARINE ARDILA VARGAS	DIRECTIVO	LNJR	SUBDIRECCION DE ANALISIS Y MONITOREO	Subdirector Técnico E5 01	Mínimo

 Agencia de Renovación del Territorio	<b>INFORME</b>	<b>Código: FM-SEM-08</b>
	<b>SEGUIMIENTO EVALUACIÓN Y MEJORA</b>	Versión: 05
	<b>Grupo Interno de Trabajo de Control Interno</b>	<b>Publicado.</b> 28-06-2024


14	GLORIA MARIA MIRANDA ESPITIA	DIRECTIVO	LNJR	DIRECCION DE SUSTITUCION DE CULTIVOS DE USO ILICITO	Director Técnico E4 03	Mínimo
15	ADRIANA DEL CARMEN OVIEDO LOZADA	DIRECTIVO	LNJR	SECRETARIA GENERAL	Secretario General de Agencia E6 03	Máximo



LEY DE CUOTAS 2025	24 de junio de 2025	
	hombres	mujeres
máximo nivel decisorio	1	1
nivel decisorio	5	8
<i>Subtotal</i>	6	9
<b>Gran Total</b>	<b>15</b>	

**FUENTE:** Cuadro suministrado por el GIT de Talento Humano de la ART a través del oficio No. 20252200060313 del 8 de agosto de 2025, con base en el diligenciamiento del Formulario Ley de Cuotas con corte al 24 de junio de 2025, reportado en el aplicativo del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para el periodo evaluado, la Agencia de Renovación del Territorio no solo cumplió con el estándar mínimo de participación femenina establecido en la Ley 581 de 2000, sino que lo superó, alcanzando un 60 % de representación en los niveles decisorios. Este resultado evidencia la efectividad de los mecanismos de verificación y seguimiento implementados por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, así como el firme compromiso institucional con la equidad de género y la garantía de igualdad de oportunidades en el acceso y ejercicio de los cargos de dirección y decisión.

 <b>Agencia de Renovación del Territorio</b>	<b>INFORME</b>	<b>Código: FM-SEM-08</b>
	<b>SEGUIMIENTO EVALUACIÓN Y MEJORA</b>	Versión: 05
	<b>Grupo Interno de Trabajo de Control Interno</b>	<b>Publicado.</b> 28-06-2024

## 8. OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO

A continuación, se relacionan los HALLAZGOS identificados con la letra “H” y las OBSERVACIONES identificadas con la letra “O”

N°	TIPO	DESCRIPCIÓN

## 9. RECOMENDACIONES

- Mantener las acciones de monitoreo permanente sobre la composición de los niveles decisorios, asegurando que el porcentaje de participación femenina continúe por encima del estándar mínimo del 50 % establecido por la Ley 581 de 2000.
- Consolidar y documentar las buenas prácticas implementadas por el GIT de Talento Humano en el seguimiento y reporte de la Ley de Cuotas, a fin de preservarlas como referentes institucionales y garantizar su replicabilidad en futuros periodos de evaluación.
- Dar continuidad a la gestión oportuna y completa de los reportes ante el Departamento Administrativo de la Función Pública, manteniendo la trazabilidad y evidencia documental que respalde el cumplimiento en los términos previstos por la normativa vigente.
- Fortalecer la divulgación interna de los resultados alcanzados, destacando el logro del 60 % de participación femenina en cargos de decisión como un indicador positivo y sostenible de equidad de género, que contribuya a mantener el compromiso institucional con la igualdad de oportunidades.

## 10. CONCLUSIONES

Con base en el seguimiento y análisis efectuado, se evidencia que, para la fecha de corte del 31 de junio de 2025, la Agencia de Renovación del Territorio (ART) cumple con el estándar mínimo del 50 % de participación femenina en los niveles decisorios establecido por la Ley 581 de 2000, alcanzando un 60 % en el consolidado general. Este resultado refleja la implementación de acciones de verificación, control y reporte que han permitido mantener una distribución equitativa y representativa entre hombres y mujeres en los cargos sujetos a la cuota legal, en concordancia con lo dispuesto por la Ley 2424 de 2024, el Decreto 859 de 2025 y demás normas aplicables. Asimismo, la gestión adelantada por el GIT de Talento Humano, mediante el monitoreo permanente y el cumplimiento oportuno de las obligaciones de reporte ante el Departamento Administrativo de la Función Pública, constituye un elemento favorable para la sostenibilidad del cumplimiento y para el fortalecimiento de la equidad de género en la entidad.

## 11. FIRMAS RESPONSABLES

<b>Auditor:</b>  James Alberto Pérez Meléndez  2025-08-14 15:42- 01' 00'	<b>Vo. Bo</b>  
<b>NOMBRE: James Alberto Pérez Meléndez.</b> <b>CARGO: Contratista.</b>	<b>NOMBRE: Marlon Salomón Contreras Turbay.</b> <b>CARGO: Coordinador GIT de Control Interno</b>
<b>FECHA DE INFORME:</b>	14-08-2025.