



**INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LA
LEY DE CUOTAS
VIGENCIA 2025**

**GRUPO INTERNO DE TRABAJO
DE CONTROL INTERNO
Mayo - 2026**

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO.....	3
3. ALCANCE.....	3
4. MARCO NORMATIVO	4
5. METODOLOGÍA.....	4
6. DESARROLLO.....	6
6.1. ANÁLISIS DE CARGOS APLICABLES.....	6
Subcontaduría de Consolidación de la Información	7
Subcontaduría de Consolidación de la Información	7
Subcontaduría de Consolidación de la Información	7
6.2. RESULTADO DEL CÁLCULO	8
6.3. REPORTE DE INFORMACIÓN.....	9
7. SEGUIMIENTO EN COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO .	10
8. ACCIONES CON ENFOQUE DE GÉNERO.....	11
9. RIESGOS Y CONTROLES	11
10. CONCLUSIONES.....	12
11. RECOMENDACIONES.....	13

1. INTRODUCCIÓN

El Grupo Interno de Trabajo de Control Interno de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación presenta el informe de seguimiento al cumplimiento de la Ley 581 de 2000 y su decreto reglamentario, relacionado con la participación efectiva de las mujeres en cargos de niveles decisorios.

Este seguimiento tiene como propósito verificar el cumplimiento del marco normativo vigente y de los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, relacionados con la participación efectiva de las mujeres en los cargos directivos de la UAE Contaduría General de la Nación, en lo correspondiente a la vigencia 2025.

El informe se desarrolla en ejercicio de las funciones de evaluación independiente, seguimiento y enfoque preventivo conferidas por la ley al GIT de Control Interno, bajo criterios de objetividad, independencia, oportunidad y trazabilidad. En este sentido, busca aportar a la Contaduría General de la Nación un insumo técnico que facilite la toma de decisiones, el fortalecimiento de la transparencia institucional, la mejora continua y la promoción de la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia de las mujeres en cargos de dirección.

2. OBJETIVO

Verificar el cumplimiento de las disposiciones relacionadas con la efectiva participación de las mujeres en cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios de la Contaduría General de la Nación.

3. ALCANCE

El presente seguimiento comprende la verificación del cumplimiento de la participación efectiva de las mujeres en los cargos de máximo nivel decisorio-MND y otros niveles decisorios – OND de la Contaduría General de la Nación, conforme a lo dispuesto en la Ley de Cuotas durante la vigencia 2025.

El seguimiento se circunscribe a los empleos de libre nombramiento y remoción del nivel directivo que, de acuerdo con la estructura de la UAE Contaduría General de la Nación, hacen parte del universo sujeto a medición para efectos del cumplimiento del porcentaje mínimo de participación de mujeres en cargos decisorios.

El periodo objeto de revisión se encuentra comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2025, considerando los cortes definidos para el reporte institucional ante el Departamento Administrativo de la Función Pública y la información disponible de la Contaduría para dicha vigencia.

No hacen parte del alcance, los cargos de carrera administrativa sin funciones decisorias, los cargos de naturaleza temporal, los contratistas de prestación de servicios, practicantes, pasantes, judicantes ni demás formas de vinculación que no correspondan a empleos públicos del nivel directivo sujetos a la aplicación de la Ley de Cuotas.

4. MARCO NORMATIVO

- Ley 581 de 2000 (Ley de Cuotas).
- Ley 2294 de 2023 Capítulo "¡EL CAMBIO ES CON LAS MUJERES!", establece la meta de alcanzar la paridad (50%) en los cargos del nivel directivo del Estado para el año 2026.
- Ley 2424 de 2024.
- Decreto 859 de 2025 Sustituyó el Capítulo 3 del Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015.
- Circular Externa No. 100-006-2025 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP): Define la metodología para el reporte anual de la información sobre provisión de cargos y porcentaje de participación femenina. Establece que el cálculo se debe realizar exclusivamente sobre los cargos provistos, excluyendo las vacantes.
- Directiva No. 021 de 2025 expedida por la Procuraduría General de la Nación (PGN): Exhorta a los representantes legales y jefes de Control Interno a garantizar el cumplimiento estricto del 50% de paridad. Advierte que el incumplimiento de estos porcentajes constituye una causal de mala conducta, sancionable con suspensión o destitución.
- Circular 009 de 2025: relacionada con la implementación del ejercicio de la función disciplinaria, vinculando el seguimiento a la paridad con la transparencia en la gestión del talento humano.

5. METODOLOGÍA

El seguimiento se desarrolló mediante la aplicación de metodología basada en la revisión documental, análisis normativo, verificación de consistencia y cruce de información institucional, con el propósito de establecer el cumplimiento de la participación efectiva de las mujeres en los cargos de máximo nivel decisorio y

otros niveles decisorios de la Contaduría General de la Nación, durante la vigencia 2025.

Para este ejercicio, el GIT de Control Interno solicitó y analizó la información suministrada por el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales, así como los insumos institucionales disponibles relacionados con la planta de personal, el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, los actos administrativos de nombramiento, posesión, encargo o retiro, el organigrama institucional y los reportes efectuados ante el Departamento Administrativo de la Función Pública.

La revisión se orientó a identificar los empleos de libre nombramiento y remoción del nivel directivo aplicables a la Ley de Cuotas, verificar su clasificación como máximo nivel decisorio u otros niveles decisorios, establecer el estado de provisión de los cargos, identificar el sexo de las personas titulares y calcular el porcentaje de participación de mujeres en cada categoría decisoria.

Para el cálculo del porcentaje de participación femenina se tomó como base el número de cargos provistos, de acuerdo con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública. En consecuencia, los cargos vacantes no fueron incluidos en el denominador para determinar el porcentaje de participación de mujeres en el máximo nivel decisorio ni en los otros niveles decisorios.

Adicionalmente, se verificó la oportunidad del reporte realizado ante Función Pública y la información institucional suministrada por el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales, la aplicación de los criterios de clasificación establecidos en la normativa vigente y la existencia de controles, riesgos o acciones institucionales relacionadas con el cumplimiento de la Ley de Cuotas.

El análisis se desarrolló a partir de los siguientes criterios:

Tabla No. 1 Criterios de Análisis

Criterio de análisis	Descripción
Identificación de cargos	Revisión de los empleos del nivel directivo que hacen parte del universo aplicable a la Ley de Cuotas.
Naturaleza del empleo	Verificación de que los cargos correspondan a empleos de libre nombramiento y remoción del nivel directivo.
Clasificación decisoria	Determinación de los cargos que corresponden al máximo nivel decisorio y a otros niveles decisorios.
Estado de provisión	Identificación de cargos provistos y vacantes durante la vigencia objeto de seguimiento.
Distribución por sexo	Verificación del número de mujeres y hombres que ocupan los cargos decisorios.
Cumplimiento normativo	Cálculo del porcentaje de participación femenina frente al umbral mínimo legal aplicable.

Criterio de análisis	Descripción
Consistencia de información	Cruce entre la información institucional y los reportes registrados ante Función Pública.
Oportunidad del reporte	Verificación del cumplimiento de los plazos definidos para el reporte de la información.
Análisis comparativo	Revisión de la variación frente a la vigencia 2024, cuando la información disponible lo permitió.

Fuente: Elaboración propia GIT de Control Interno

Fuente de información revisadas:

Tabla No. 2. Fuente de Información

Fuente	Información verificada
GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales	Planta de personal, cargos provistos y vacantes, titulares, sexo, tipo de vinculación y novedades administrativas.
SIGEP II / Reporte ante Función Pública	Información reportada sobre cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios.
Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales	Identificación de cargos directivos y verificación de funciones de dirección, coordinación o mando.
Actos administrativos	Nombramientos, posesiones, encargos, retiros o novedades relacionadas con cargos decisorios.
Organigrama institucional	Ubicación jerárquica de los cargos directivos dentro de la estructura de la entidad.
Documentos institucionales de gestión	Informes de gestión, seguimiento a talento humano, riesgos y controles relacionados con la materia evaluada.

Fuente: Elaboración propia GIT de Control Interno

6. DESARROLLO

6.1. ANÁLISIS DE CARGOS APLICABLES

Con base en la información suministrada por el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales, la planta de personal vigente y la revisión del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente para el 31 de diciembre de 2025, el GIT de Control Interno identificó los empleos del nivel directivo de la Contaduría General de la Nación que hacen parte del universo aplicable a la Ley de Cuotas.

De acuerdo con la estructura institucional de la UAE Contaduría General de la Nación, los cargos aplicables corresponden a empleos de libre nombramiento y

remoción del nivel directivo, asociados a funciones de dirección, decisión, orientación institucional y mando. En este sentido, se identificaron cinco cargos objeto de análisis:

- EL Contador General de la Nación.
- Secretario General.
- Subcontador General y de Investigación.
- Subcontador de Centralización de la Información.
- Subcontador de Consolidación de la Información.

Para efectos del presente seguimiento, el cargo de Contador General de la Nación se clasifica como máximo nivel decisorio, en tanto corresponde al empleo de mayor jerarquía institucional y en el cual recae la última decisión de la entidad.

Por su parte, los cargos de Secretario General, Subcontador General y de Investigación, Subcontador General de Centralización de la Información y Subcontador General de Consolidación de la Información se clasifican como otros niveles decisorios, por tratarse de empleos directivos con atribuciones de dirección, coordinación, planeación, ejecución y control dentro de la estructura funcional de la CGN.

Adicionalmente, en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente para el periodo del seguimiento, se identifica el cargo de Contador General de la Nación como empleo del nivel directivo, código 0004, grado 25, adscrito al Despacho, con dependencia jerárquica del Presidente de la República.

Esta condición confirma su ubicación como cargo de mayor jerarquía institucional para efectos del análisis del máximo nivel decisorio.

Tabla No. 3. Análisis de cargos aplicables

Cargo	Nivel	Naturaleza	Clasificación Control Interno	Sexo	Estado
Contador General de la Nación	Directivo	Libre nombramiento y remoción	máximo nivel decisorio	Hombre	Provisto
Secretario General	Directivo	Libre nombramiento y remoción	otro nivel decisorio	Hombre	Provisto
Subcontador General y de Investigación	Directivo	Libre nombramiento y remoción	otro nivel decisorio	Mujer	Provisto
Subcontador General de Centralización de la Información	Directivo	Libre nombramiento y remoción	otro nivel decisorio	Hombre	Provisto

Cargo	Nivel	Naturaleza	Clasificación Control Interno	Sexo	Estado
Subcontador General de Consolidación de la Información	Directivo	Libre nombramiento y remoción	otro nivel decisorio	Mujer	Provisto

Fuente: Elaboración propia del GIT de Control Interno, con base en la información suministrada por el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales, planta de personal vigente 2025 y Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la CGN.

Del análisis anterior se concluye que: para la vigencia 2025 la UAE Contaduría General de la Nación cuenta con cinco cargos directivos aplicables a la Ley de Cuotas, de los cuales uno corresponde al máximo nivel decisorio y cuatro corresponden a otros niveles decisorios. En el máximo nivel decisorio, el único cargo identificado se encuentra provisto por un hombre. En los otros niveles decisorios, de los cuatro cargos provistos, dos se encuentran ocupados por mujeres y dos por hombres.

Esta distribución contribuye como base para el cálculo del porcentaje de participación de mujeres en cada categoría decisoria, de conformidad con los criterios definidos por Función Pública y la normativa vigente aplicable.

6.2. RESULTADO DEL CÁLCULO

Respecto del máximo nivel decisorio, se identificó un único cargo, correspondiente al Contador General de la Nación. En consecuencia, conforme al criterio previsto en el Decreto 859 de 2025, no procede aplicar el porcentaje mínimo del 50% en los términos generales del artículo 4 de la Ley 581 de 2000, modificado por la Ley 2424 de 2024.

Tabla No. 4. Resultado del cálculo.

Nivel decisorio	Total cargos aplicables	Cargos provistos	Mujeres	Hombres	Vacantes	Participación femenina	Resultado
máximo nivel decisorio (MND)	1	1	0	1	0	No aplica porcentaje	Único cargo
otros niveles decisorios (OND)	4	4	2	2	0	50%	Cumple
Total cargos directivos aplicables	5	5	2	3	0	40%	CUMPLE

Fuente: Elaboración propia del GIT de Control Interno, con base en la información suministrada por el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales.

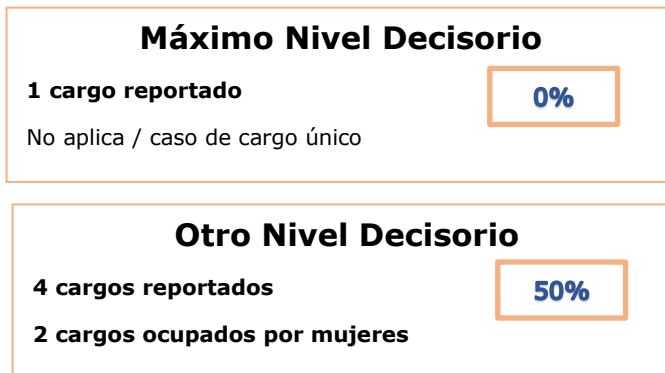
En relación con los otros niveles decisorios, se identificaron cuatro cargos provistos, de los cuales dos están ocupados por mujeres y dos por hombres, lo que representa una participación femenina del 50%.

En consecuencia, se evidencia cumplimiento del porcentaje mínimo exigido para este nivel.

Tabla No. 5. Cargos previstos por mujeres en el nivel decisorio

Nivel decisorio	Mujeres	Total cargos provistos	% mujeres	Umbral	Estado
máximo nivel decisorio (MND)	0	1	0%	No aplica / caso de cargo único	Observación normativa
otros niveles decisorios (OND)	2	4	50%	50%	Cumple

Fuente: Elaboración propia del GIT de Control Interno, con base en la información suministrada por el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales.



Fuente: Elaboración propia del GIT de Control Interno, con base en la información suministrada por el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales, planta de personal vigente y Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la CGN.

6.3. REPORTE DE INFORMACIÓN

El seguimiento se desarrolló mediante la verificación de consistencia entre la información registrada en la planta de personal, el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales y los datos reportados en el aplicativo SIGEP II, con el propósito de garantizar la trazabilidad y coherencia de la información institucional reportada oficialmente.

Asimismo, una fortaleza determinante es la verificación de la oportunidad del reporte, confirmando que la UAE Contaduría General de la Nación cumplió estrictamente con los plazos y términos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública para el cargue de la información en el formulario oficial.

Finalmente, el documento aporta un valor agregado mediante un análisis comparativo detallado que permite evaluar las variaciones en la participación femenina frente a la vigencia 2024, identificando tendencias como el incremento de 1,68 puntos porcentuales en el máximo nivel decisorio a nivel consolidado y facilitando el monitoreo del progreso hacia la meta de paridad del 50%

7. SEGUIMIENTO EN COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

El GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales informó que durante la vigencia 2025, en el marco de las sesiones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, se efectuó seguimiento periódico a las novedades de planta de personal y al porcentaje de ocupación de cargos, como insumo para la toma de decisiones en materia de gestión del talento humano.

Sobre el particular, el GIT de Planeación informó que, una vez efectuada la revisión de las actas correspondientes a las sesiones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, realizadas con posterioridad a la expedición de la Circular Externa 009 de 2025, no reposan registros del seguimiento a la Ley de Cuotas de manera taxativa, sin embargo, durante el desarrollo de cada sesión el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales presenta la información correspondiente a la provisión de los cargos vacantes en la UAE Contaduría General de la Nación.

Igualmente, se indicó que el enfoque de género y la paridad están vinculados a la dimensión de Talento Humano del MIPG, por lo cual su inclusión en el Comité depende de la solicitud y envío de insumos por parte del área responsable.

Como acción posterior al requerimiento de información del GIT de Control Interno, el GIT de Planeación solicitó al GIT de Talento Humano considerar la inclusión expresa del estado de cumplimiento de la Ley de Cuotas y de las acciones con enfoque de género dentro del informe de gestión mensual, para que sea objeto de seguimiento periódico en el Comité a partir de mayo de 2026.

8. ACCIONES CON ENFOQUE DE GÉNERO

El GIT de Talento Humano informó que la UAE Contaduría General de la Nación cuenta con el **Protocolo de Prevención, Atención e Intervención frente a Violencias Basadas en Género y Discriminación en el Ámbito Laboral – GTH-PRT08**; documento aprobado el 1 de octubre de 2025 que establece lineamientos, mecanismos, roles y rutas de actuación para prevenir, atender e intervenir situaciones de violencias basadas en género y discriminación en el entorno laboral de la CGN.

El protocolo constituye un avance institucional relevante en materia de equidad, no discriminación y promoción de ambientes laborales seguros. El GIT de Control Interno considera relevante realizar socialización constante del documento y hacer un monitoreo sobre su efectividad.

9. RIESGOS Y CONTROLES

En lo correspondiente a los riesgos del proceso de Gestión del Talento Humano, el GIT de Control Interno observó que, si bien el proceso no cuenta con un riesgo específico con respecto al cumplimiento de la Ley de Cuotas, la clasificación de cargos aplicables, la consistencia del reporte a Función Pública o la actualización de información en SIGEP, si cuenta con riesgos de gestión y corrupción que indirectamente, podrían asociarse a la provisión de cargos sin el lleno de los requisitos legales, entre los que se encuentre la Ley de Cuotas.

En el mapa de riesgos del proceso contempla el riesgo de gestión correspondiente a la “posibilidad de afectación reputacional por el incumplimiento de las actividades del Plan Estratégico de Talento Humano debido a fallas en la ejecución del plan”. Como control, indicó que la Coordinadora del GIT realiza seguimiento mensual al cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano, con presentación de avances en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño; a través del cual, se realiza el seguimiento entre otros aspectos al cumplimiento normativo.

En lo correspondiente al riesgo de corrupción, es pertinente mencionar que, en cumplimiento de la Política de Administración de Riesgos y en calidad de tercera línea, el GIT de Control Interno evaluó los riesgos de corrupción correspondientes al primer cuatrimestre de la vigencia 2026. En dicha evaluación se observó el monitoreo del GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales al riesgo de corrupción: *“Posibilidad de incurrir en favorecimiento a un tercero, por medio de la selección o vinculación de personal a causa de un ajuste en los requisitos”*.

Producto de la verificación de la evidencia que soporta la aplicación del control, el GIT de Control Interno observó que el control operó y fue efectivo en tanto que se socializó el proyecto de modificación del Manual de Funciones con la organización sindical, quien dio respuesta con la retroalimentación del contenido; con lo cual se evidenció el fortalecimiento de la transparencia en el proceso de modificación y/o actualización del Manual, mitigando el riesgo identificado (ver Seguimiento Riesgos Corrupción 1er cuatrimestre 2026 <https://www.contaduria.gov.co/informes-de-ley>)

Adicionalmente, considerando la actualización de los riesgos para el ciclo 2026, una vez adoptada la Política de Administración de Riesgos fundamentada en la Guía para la Gestión Integral del Riesgo en su versión 7, se recomienda analizar la pertinencia de incluir un riesgo o una causa asociada a la provisión de cargos sin el lleno de los requisitos legales.

10. CONCLUSIONES

El GIT de Control Interno identificó cinco (5) cargos directivos aplicables a la Ley de Cuotas para la vigencia 2025, de los cuales uno (1) corresponde al máximo nivel decisorio y cuatro (4) corresponden a otros niveles decisorios.

Respecto de los otros niveles decisorios, se identificaron cuatro cargos provistos, de los cuales dos se encuentran ocupados por mujeres y dos por hombres, lo que representa una participación femenina del 50%. En consecuencia, se evidenció cumplimiento del porcentaje mínimo previsto en la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, para este nivel decisorio.

De igual forma, se evidenció que la UAE Contaduría General de la Nación ha venido desarrollando acciones institucionales relacionadas con el enfoque de género y la promoción de ambientes laborales seguros, destacándose la adopción del protocolo de prevención, atención e intervención frente a violencias basadas en género y discriminación en el ámbito laboral, que fortalecen la paridad de género e impactan de manera transversal en el objetivo final de la Ley de Cuotas.

En términos generales, el seguimiento realizado permite concluir que, para la vigencia 2025, la UAE Contaduría General de la Nación presenta cumplimiento frente a las disposiciones aplicables a los otros niveles decisorios, al evidenciar una participación femenina del 50%.

En relación con el máximo nivel decisorio (MND), se identificó un único cargo aplicable, correspondiente al empleo de Contador General de la Nación. En consecuencia, conforme a los criterios establecidos en el Decreto 859 de 2025 y los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función

Pública, no resulta procedente efectuar el cálculo porcentual de participación femenina previsto para escenarios con pluralidad de cargos.

11. RECOMENDACIONES

Con base en los resultados obtenidos durante el seguimiento realizado, el GIT de Control Interno formula las siguientes recomendaciones orientadas al fortalecimiento institucional del cumplimiento de la Ley de Cuotas y del enfoque preventivo asociado a la participación efectiva de las mujeres en cargos decisorios:

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

- Fortalecer el seguimiento institucional al cumplimiento de la Ley de Cuotas, promoviendo la inclusión periódica del análisis de participación femenina en cargos decisorios, así como el registro de las acciones y compromisos derivados de dicho seguimiento.
- Presentar los resultados del seguimiento, generar alertas y recomendaciones a los miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, con el fin de garantizar el conocimiento y la toma de decisiones informadas.
- Mantener y fortalecer las actividades de coordinación entre las dependencias responsables de la gestión del talento humano y de la planeación institucional, con el propósito de garantizar la oportunidad, consistencia y trazabilidad de la información relacionada con los cargos decisorios y la participación de las mujeres en la UAE Contaduría General de la Nación.

Promoción de Acciones institucionales con enfoque de género


- Continuar promoviendo acciones institucionales relacionadas con el enfoque de género, igualdad de oportunidades y prevención de discriminación en el ámbito laboral, articulando dichas acciones con los procesos de gestión humana, bienestar, capacitación y clima organizacional.
- Continuar fortaleciendo la cultura institucional orientada a la igualdad, la transparencia y la participación efectiva de las mujeres en espacios de dirección y toma de decisiones, en concordancia con los principios constitucionales, la normativa vigente y las políticas institucionales de gestión humana.

Riesgos y controles asociados al cumplimiento de la Ley de Cuotas.

- Teniendo en cuenta la necesidad de la UAE Contaduría General de la Nación de realizar la transición a la Guía para la Gestión Integral del Riesgo en su versión 7, evaluar la pertinencia de actualizar el mapa de riesgos del proceso de Gestión Humana, con la incorporación de riesgos o controles relacionados con el seguimiento al cumplimiento de la Ley de Cuotas, la oportunidad del reporte de información, la trazabilidad del cálculo y el monitoreo de la participación efectiva de las mujeres en cargos decisorios.

Cordialmente,

KATHERINE FORERO MÉNDEZ.
Coordinadora GIT de Control Interno

Elaboró: Sofía Ramos Rosales - GIT de Control Interno 
Revisó: Katherine Forero Méndez- Coordinadora GIT de Control Interno