TITULO:	Resultados del seguimiento al cumplimiento en la EAAAY EICE ESP de la ley 2424 de 2024 (ley de cuotas), que modifica el artículo 4 de la Ley 581 de 2000, a corte 9 de octubre de 2026.	
PERIODO EVALUADO:	De 1 de enero a 9 de octubre de 2026.	
FECHA DEL INFORME:	13 de octubre de 2026.	
ELABORÓ:	**William Albeto Salcedo Albarracin**// Jefe Control Interno de Gestión.	
	Ana Maricela Otalora Ruiz// Técnico Apoyo Oficina Control Interno.	
OBJETO:	Dar a conocer el resultado de la evaluación independiente como tercera línea de defensa respecto al cumplimiento de la ley 2424 de 2024 (ley de cuotas) que modifica el artículo 4 de la ley 581 de 2000 en la EAAAY EICE ESP.	
ROL DESARROLLADO:	Rol de liderazgo estratégico.	
	Rol de enfoque hacia la prevención.	
	Rol de evaluación de la gestión del riesgo.	
	Rol de relación con entes externos de control.	
	Rol de evaluación y seguimiento.	**X**
DESTINATARIOS	**Diego Fernando Ramírez Naizaque**//Agente Especial.	
	José Antonio Rosas Pineda// secretario general.	
	Carmen Cecilia Macias Sarmiento// Líder 1 Talento Humano	
	Beatriz Carolina Diaz Flórez// Jefe Oficina Asesora Jurídica.	

1. INTRODUCCIÓN.

La Oficina de Control Interno de Gestión, en ejercicio de su rol como tercera línea de defensa y en desarrollo de las funciones de seguimiento y evaluación independiente, presenta el informe correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y el 9 de octubre de 2026, relacionado con el seguimiento a la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la EAAAY EICE ESP.

Lo anterior, en cumplimiento de las disposiciones establecidas en 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", modificada por la 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", mediante la cual se

estableció que, como mínimo, el cincuenta por ciento (50 %) de los cargos de máximo nivel decisorio y de otros niveles decisorios deberán ser desempeñados por mujeres.

En este contexto, el presente seguimiento tiene como propósito verificar, durante el período objeto de evaluación, el nivel de cumplimiento de las disposiciones aplicables en materia de participación adecuada y efectiva de las mujeres en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios de la EAAAY EICE ESP. Para tal efecto, se toma como referencia la información reportada a través del formulario dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en el marco de la Circular Externa No. 100-011-2026, instrumento mediante el cual se recopila y consolida información de las entidades públicas del orden nacional y territorial para efectos del seguimiento a la participación de las mujeres en los niveles decisorios.

De igual manera, el seguimiento comprende la revisión de la información institucional relacionada con la provisión y ocupación de los empleos de nivel directivo sujetos a las disposiciones sobre participación de la mujer, con el fin de establecer el grado de cumplimiento de los porcentajes establecidos en la normativa vigente e identificar, cuando corresponda, situaciones susceptibles de generar acciones de mejora por parte de la administración.

Bajo esta orientación, la Oficina de Control Interno de Gestión presenta los resultados de la evaluación y seguimiento efectuados al cumplimiento de la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, particularmente en lo relacionado con la participación de las mujeres en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios de la EAAAY EICE ESP.

2. OBJETIVO.

Realizar seguimiento y verificar el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en materia de participación de las mujeres en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios de la EAAAY EICE ESP.

3. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- ✓ Determinar el número de hombres y mujeres que ocupan cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios.
- ✓ Verificar el reporte de información en el aplicativo dispuesto por el Departamento Administrativo de La Función Pública DAFP.
- ✓ Determinar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la ley 581 de 2000 y a la circular externa No. 100-011-2026.
- ✓ Establecer recomendaciones de acuerdo a lo evaluado por parte de la Oficina de

4. ALCANCE.

El seguimiento inicia con la solicitud de información a la Oficina de Talento Humano sobre el reporte de Ley de Cuotas, realizado mediante el formulario dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), denominado "Formulario Reporte Ley de Cuotas – Participación efectiva de la mujer en los cargos de nivel directivo en el Estado colombiano – Vigencia 2026". Con base en la información suministrada, la Oficina de Control Interno de Gestión realiza su revisión, análisis y verificación, y finaliza con la elaboración y presentación del informe, así como con la socialización de las observaciones y recomendaciones a que haya lugar.

5. NORMATIVIDAD.

- ✓ 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."

- ✓ 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 de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la constitución política y se dictan otras disposiciones"

- ✓ Circular externa No. 100-011-2026, suscrita por el Director del Departamento Administrativo de la Función Pública, por medio de la cual se solicita reporte de la participación efectiva de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios.

6. ARTICULACION CON EL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO MECI.

El seguimiento y monitoreo a la adecuada y efectiva participación de la mujer en los cargos directivos en la EAAAAY EICE ESP, se encuentra enmarcado en la sexta dimensión Control Interno del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG (Seguimiento, Evaluación y Control integral) y dentro de la Política de Control interno de la EAAAY.

7. METODOLOGIA

La Oficina de Control Interno de Gestión en el marco del seguimiento preventivo, solicitó formalmente a la oficina de talento Humano, el diligenciamiento oportuno del formulario denominado "Reporte Ley de Cuotas – Participación efectiva de la mujer en los cargos de nivel directivo, vigencia 2026", dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función

Pública (DAFP), con el propósito de promover el cumplimiento de las disposiciones aplicables dentro del plazo establecido.

La Circular No. 100-011 de 2026, expedida el 18 de septiembre de 2026, establece disposiciones para la aplicación de la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024. Para el nivel nacional, el portal del Departamento Administrativo de la Función Pública señala que el formulario estará disponible hasta las 6:00 p. m. del 8 de octubre de 2026.

8. CONTEXTO.

Se hace necesario precisar los siguientes aspectos:

i. La Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios mediante Resolución No. SSPD-20231000620935 del 4 de octubre de 2023, ordenó por segunda vez la toma de posesión e intervención de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE ESP (EAAAY EICE ESP), bajo las causales contempladas en los numerales 1 y 7 del artículo 59 de la Ley 142 de 1994, que se relacionan con *"(…) **(i)** falencias operativas y técnicas en la prestación del servicio con calidad y oportunidad e **(ii)** ineficiente gestión administrativa y financiera (…)"*.



ii. Al tomar posesión la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios (SSPD), ordenó la suspensión de pagos de las obligaciones causadas hasta el momento de la toma de posesión, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo cuarto de la Resolución No. SSPD–20231000620935 del 04/10/2023.

iii. La representación legal de la Empresa se encuentra exclusivamente en cabeza del Agente Especial designado por la SSPD, quien lleva la administración y dirección operativa y financiera de la Empresa, de acuerdo con lo previsto en los artículos 291 y 295 del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero y los artículos 9.1.1.2.1 y 9.1.1.2.4 del Decreto 2555 de 2010.

iv. Mediante Resolución SSPD No.20241000010625 de fecha 12 de enero de 2024, la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios designa un Contralor, quien ejerce funciones de Revisoría Fiscal de conformidad a las normas de código de Comercio, Ley 43 de 1990 y demás normas aplicables.

v. A los procesos de toma de posesión le son aplicables, las normas relativas a la liquidación de instituciones financieras, esto es el Estatuto Orgánico Financiero y sus decretos reglamentarios por remisión expresa del artículo 121 de la Ley 1412 de 1994.

vi. La Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, mediante Resolución No. SSPD-20241000047975 del 02/02/2024, determina el objeto de la toma de posesión de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE ESP - EAAAY EICE ESP bajo la modalidad de administración.

vii. La Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios mediante Resolución No. SSPD – 20251000043915, prorroga por el término de un (1) año, a partir del 2 de febrero de 2025, la modalidad de administración definida a través de Resolución No. SSPD-20241000047975 del 02/02/2024.

viii. La Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios mediante Resolución No. SSPD – 20261000043785, modifica la modalidad de administración a la de fines liquidatarios en fase de administración temporal; toda vez, que no se han superado las causales que motivaron la toma de posesión.

ix. La Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios establece una etapa de "administración temporal" que precede la decisión de liquidación, con la finalidad de no interrumpir la prestación del servicio, en la medida que la liquidación por sí misma no puede afectar la continuidad en la prestación del servicio.

x. La etapa de **"**administración temporal" que precede la decisión de liquidación busca que se adopten las acciones previstas en el marco del esquema de solución previsto en el plan estratégico y de gestión orientado a superar las causales de intervención, así como el estado actual de los aspectos financieros y administrativos.

9. DESARROLLO DEL SEGUIMIENTO.

La Oficina de Control Interno de Gestión, con el propósito de verificar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Ley 581 de 2000, solicitó a la Oficina de Talento Humano, mediante correo institucional del 22 de septiembre de 2026, la información relacionada con los cargos de máximo nivel decisorio y de otros niveles decisorios ocupados por mujeres en la EAAAY EICE ESP.

De igual manera, se requirió confirmar la diligencia del cuestionario dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, destinado a reportar la información sobre la provisión de cargos y el porcentaje de participación de las mujeres en cargos de nivel directivo en la entidad.

El 7 de octubre la Oficina de Talento Humano remitió respuesta mediante correo institucional, a través del cual anexó el listado de respuestas reportadas al Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, junto con el acuse de recibido correspondiente.

Teniendo en cuenta que el Departamento Administrativo de la Función Pública dispuso, hasta el **8 de octubre de 2026**, el aplicativo disponible en el enlace: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/encuestador/encuestafp.php?encuesta=ley-cuotas-2026- para que las entidades efectuaran el reporte de la información relacionada con el cumplimiento de la **Ley 581 de 2000** –conocida como *Ley de Cuotas*, respecto al número de cargos ocupados por mujeres en el máximo nivel decisorio y en otros niveles decisorios–, la Oficina de Control Interno de Gestión realizó el seguimiento correspondiente.

De acuerdo con la información remitida por la Oficina de Talento Humano, se constató que, en atención a lo dispuesto en la mencionada Ley, la EAAAY EICE ESP, a través de dicha dependencia, efectuó la rendición del reporte ante el DAFP, como se detalla a continuación:

CARGOS DE MAXIMO NIVEL DECISORIO Y OTROS NIVELES DECISORIOS QUE HACEN PARTE DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL VIGENTE DE LA EAAAY EICE ESP.

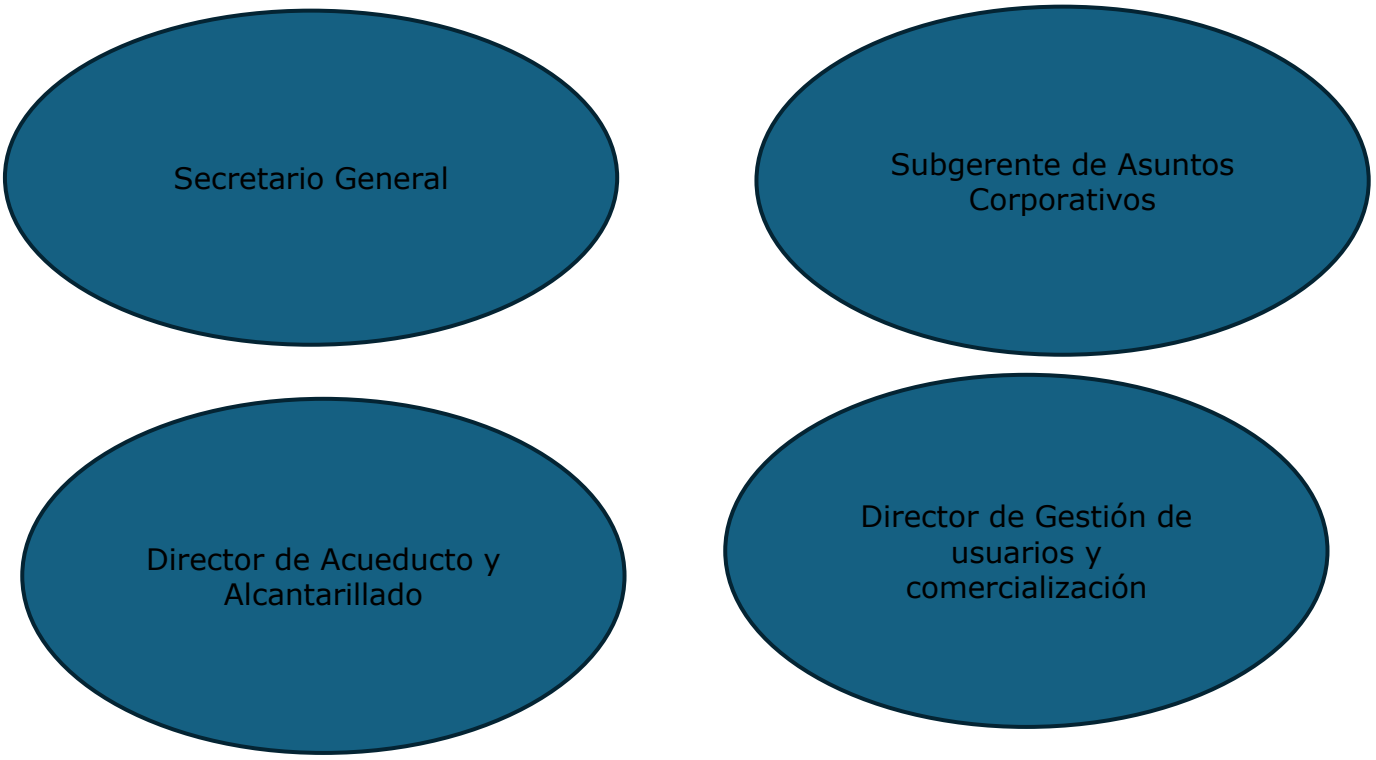
Este análisis se basa en la actual estructura organizacional de la EAAAY EICE ESP.

Entendiendo que los empleos de máximo nivel decisorio corresponden a quienes ejercen los cargos de mayor jerarquía en las entidades de la rama Ejecutiva de orden Nacional y Territorial; por lo anterior según reporte efectuado por Talento Humano se cuenta con 2 cargos de máximo nivel decisorio, los cuales están ocupados por mujeres tal como se ilustra a continuación:





Y, en lo atinente a los otros empleos de nivel decisorio, que corresponden a cargos de libre nombramiento y remoción del nivel directivo de la rama ejecutiva, del orden Nacional y Territorial y que tengan atribuciones de dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Estado; según reporte efectuado por la oficina de talento humano se cuenta con cuatro los cuales están ocupados por hombres y pertenecen a:



En lo que respecta a las exclusiones, conforme a lo establecido en el artículo 5 de la Ley 581 de 2000, el empleo de Jefe de Control Interno de Gestión no se incluye dentro del ámbito de aplicación de la citada disposición, en razón a su forma de provisión mediante período fijo, lo cual lo excluye expresamente de los cargos sujetos a la aplicación de la Ley de Cuotas. Así mismo, no se analiza el cargo de Agente Especial, por cuanto su forma de provisión se realiza a través de un concurso.

Explicado lo anterior, la responsabilidad del cargue oportuno y propicio de la información requerida por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, le corresponde a la Oficina de Talento Humano de la EAAAY EICE ESP, quien es la responsable de realizar la verificación del cumplimiento del reporte y el análisis de la información reportada respecto al cumplimiento de las disposiciones normativas vigentes.

REPORTE DE LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN LOS CARGOS DE MAXIMO NIVEL DECISORIO Y OTROS NIVELES DECISORIOS.

La Oficina de Control Interno de Gestión, procedió a verificar el cumplimiento a la circular externa No. 100-011 de 2026, emitida por el Director del Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP, por medio de la cual se solicita a representantes legales de los organismos y entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial, rama legislativa, rama judicial, organización electoral, órganos autónomos y de control, reportar la información relacionada con la provisión de cargos y el porcentaje de participación de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorio al interior de la EAAAY EICE ESP, a través del formulario dispuesto por el DAFP.

La oficina de Control Interno pudo verificar el reporte oportuno al Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP antes del vencimiento del plazo: 8/10/2025; concluyendo que la Oficina de Talento Humano cumplió, como se ilustra a continuación:

Función Pública

FORMULARIO REPORTE LEY DE CUOTAS - PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN LOS CARGOS DE NIVEL DIRECTIVO EN EL ESTADO COLOMBIANO VIGENCIA 2026

Bienvenidos al aplicativo dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública para reportar la participación de la mujer en los cargos de nivel directivo en todas las Ramas y Órganos del Poder Público durante la vigencia 2026 con corte al 22 de septiembre de 2026.

"El Departamento Administrativo de la Función Pública, conforme los lineamientos establecidos en la Ley 1581 de 2012 y su decreto reglamentario, como responsable de la recolección de los datos personales suministrados en el presente documento, garantiza la seguridad y confidencialidad respecto del tratamiento de los datos sensibles o personales suministrados para los fines de la presente solicitud. Igualmente propenderá por su debida custodia, uso, circulación y supresión." Política para el Uso y Tratamiento de Datos Personales (/documents/34645357/34703120/Politica_tratamiento_datos_personales.pdf/b697c1b1-e899-4149-9415-ebe810cb13ca?t=1537181695604).

Reporte Ley de Cuotas 2026

Nombre de la entidad

Use palabras claves para buscar su entidad, es preferible empezar por los nombres particulares (Ej: '**SALUD,MINISTERIO**' para ubicar '**MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL**' ó '**PALMIRA**' para ubicar '**ALCALDÍA DE PALMIRA**') y selecciónela de la lista de coincidencias. Evite empezar por las palabras genéricas como *hospital, concejo, etc* y evite también usar siglas, es aconsejable empezar por los nombres particulares de la entidad.

2/10/26, 9:10 FORMULARIO REPORTE LEY DE CUOTAS - PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN LOS CARGOS DE NIVEL DIRECTIVO ...

EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL

Orden: TERRITORIAL

Nivel: RAMA EJECUTIVA

ANALISIS DE DATOS DE LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN LOS CARGOS DE MAXIMO NIVEL DECISORIO Y OTROS NIVELES DECISORIOS EN LA EAAAY EICE ESP.

La Oficina de Talento Humano reporta la siguiente información:

Seguimiento Ley 581 del 2000	
Preguntas	**Cantidad**
Número de cargos nivel directivo de máximo nivel decisorio que se encuentran vacantes.	**6**
Cuantas mujeres están ocupando a la fecha cargos del **máximo nivel decisorio.**	**2**
Cuantos hombres están ocupando a la fecha cargos del **máximo nivel decisorio.**	**4**
Cuantas mujeres están ocupado a la fecha cargos del **otro nivel decisorio.**	**0**
Cuantos hombres están ocupando a la fecha cargos del **otro nivel decisorio.**	**0**
Cuantos cargos del nivel directivo de otro nivel decisorio se encuentran vacantes.	**0**

Una vez realizado el reporte se efectuó el ejercicio de cotejo y verificación de los cargos reportados por la Oficina de Talento Humano frente a los empleos del nivel directivo que hacen parte de la actual estructura organizacional de la Empresa, se encuentran los siguientes resultados:

Seguimiento Ley 581 del 2000 Ley de cuotas- a corte 8 de octubre de 2026		
Preguntas	**Cantidad**	**Porcentaje %**
Número de cargos nivel directivo de **cargos del máximo nivel decisorio** que se encuentran vacantes.	6	100%

Cuantas mujeres están ocupando a la fecha **cargos del máximo nivel decisorio.**	2	33%
Cuantos hombres están ocupando a la fecha **cargos del máximo nivel decisorio.**	4	67%
Total, de cargos del máximo nivel decisorio.	6	100%
Cuantas mujeres están ocupado a la fecha **cargos del otro nivel decisorio.**	0	0%
Cuantos hombres están ocupando a la fecha **cargos del otro nivel decisorio.**	0	0%
Cuantos cargos del nivel directivo de **otros niveles decisorios** se encuentran vacantes.	0	%
Total, cargos nivel directivo de otros niveles decisorios provistos.	0	100%
Número total de cargos directivos de la entidad.	6	



Con base en los resultados anteriores, se evidencia que la información reportada por la Oficina de Talento Humano corresponde a los seis cargos del nivel directivo que hacen parte de la actual estructura organizacional de la empresa. No obstante, se recomienda a dicha oficina revisar y verificar los datos antes de los próximos reportes relacionados con la participación de las mujeres en los cargos del máximo nivel decisorio y en los cargos directivos de otros niveles decisorios, de acuerdo con la estructura orgánica de la entidad, a fin de dar cumplimiento a las disposiciones establecidas en el Decreto 859 del 2025.

Ahora bien, con relación al porcentaje de participación adecuada de las mujeres en los

empleos que conforman el "máximo nivel decisorio" se observa incumplimiento a la normatividad vigente en la participación femenina en los cargos de mayor jerarquía que para este caso es del 50%. Según lo dispuesto en el artículo 1 de la ley 2424 de 2024*, por medio de la cual se modifica el 4° de la ley 581 de 2000*, la cual establece lo siguiente:

> *"(…)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;*

Por lo anterior se recomienda adoptar e implementar un plan de acción para garantizar el cumplimiento de la cuota mínima del cincuenta por ciento (50 %) de participación de las mujeres en los empleos que conforman el máximo nivel decisorio, de conformidad con lo establecido en el artículo 1 de la Ley 2424 de 2024, que modifica el artículo 4 de la Ley 581 de 2000.

Para tal efecto, se deberá realizar una revisión y verificación de la totalidad de los cargos que integran el máximo nivel decisorio, establecer el porcentaje actual de participación femenina. Con base en los resultados, se deberán adoptar las medidas administrativas pertinentes para que, en los procesos de nombramiento, provisión de vacantes y reemplazo de funcionarios, se garantice la participación mínima exigida por la normativa vigente, respetando los requisitos legales y los principios de mérito e igualdad.

Asimismo, se recomienda establecer responsables y plazos para la ejecución de las acciones correctivas, efectuar seguimiento periódico al porcentaje de participación femenina y conservar los soportes documentales que evidencien las medidas adoptadas, con el fin de verificar el cumplimiento efectivo de la cuota legal y prevenir la persistencia de esta situación. Lo anterior, teniendo en cuenta que la Ley 2424 de 2024 contempla consecuencias disciplinarias por el incumplimiento de esta obligación.

10. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

La Oficina de Control Interno de Gestión, se permite realizar las siguientes recomendaciones como resultado de la evaluación y seguimiento efectuado al cumplimiento de las disposiciones establecidas en la ley 2424 de 2024.

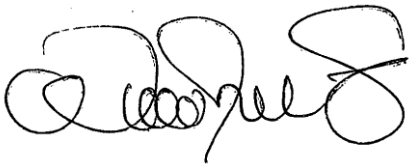
1. Se verificó el reporte oportuno de la información solicitada por el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP, en el formulario dispuesto por la entidad conforme a las directrices establecidas en la Circular Externa No. 100-009-2024.

2. Se recomienda a la Oficina de Talento Humano para los próximos reportes ubicar los cargos que corresponden al máximo nivel decisorio y a otros niveles decisorios, de acuerdo con la estructura organizacional vigente y que cumpla las características establecidas en el Decreto 859 del 2025.

3. Se recomienda desde la Oficina de Talento Humano promover la participación femenina en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios, para dar cumplimiento al porcentaje mínimo de participación de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios, de acuerdo con las disposiciones normativas.

4. Se recomienda implementar un seguimiento continuo a los cambios que puedan presentarse en la planta de personal, con el objetivo de verificar el cumplimiento del porcentaje de participación femenina conforme al decreto No. 0859 de 2025.

5. Se recomienda continuar realizando oportunamente el reporte de ley de cuotas ante el Departamento de la Función Pública, considerando los lineamientos definidos en el decreto No, 0859 de 2025.



WILLIAM ALBERTO SALCEDO ALBARRACÍN
Jefe de Oficina Control Interno de Gestión.



ANA MARICELA OTALORA RUIZ
Técnico Apoyo Oficina Control Interno de Gestión.