

INFORME OCI-2025-24

**SEGUIMIENTO A LA APLICACIÓN DE LA
LEY 581 DE 2000 (LEY DE CUOTAS)**

OFICINA DE CONTROL INTERNO

AGOSTO 2025



**UNIDAD
DE RESTITUCIÓN
DE TIERRAS**

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADA	PÁGINA: 2 DE 10
	PROCESO: CONTROL Y EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: CI-FO-10
	INFORME DE TRABAJO DE SEGUIMIENTO O CUMPLIMIENTO LEGAL O NORMATIVO	VERSIÓN: 4

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐ Fecha de aprobación: 1/08/2025

DESTINATARIOS:

- **Rangel Giovani Yule Zape**, Director General.
- **Jaqueline Campos Rincón**, Secretaria General.
- **Aura Patricia Bolívar Jaime**, Subdirectora General.
- **Paula Andrea Villa Vélez**, Directora Jurídica.
- **María Estefany Checa Narváez**, Directora Territorial sede Pasto.
- **Wilson Zapata**, Jefe Oficina Asesora de Planeación.
- **Carlos Alberto De la Ossa Hurtado**, Jefe Oficina de Tecnologías de la Información.

RESPONSABLE DEL INFORME:

- **Claudia Marcela Pinzón Martínez**, Jefe Oficina de Control Interno.

EQUIPO AUDITOR:

- **Angie Lizeth Camacho Gordillo**, Contratista Oficina de Control Interno.
- **Víctor Andrey Sánchez Aguirre**, Contratista Oficina de Control Interno.
- **German Andrés Martínez Mateus**, Profesional Especializado, Oficina de Control Interno.

OBJETIVO(S):

Evaluar el grado de cumplimiento de la Ley 581 de 2000 (modificada por la Ley 2424 de 2024), por parte de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas (en adelante UAEGRTD), en cuanto a participación de la mujer en niveles decisorios y aplicación de medidas institucionales orientadas a la equidad de género.

ALCANCE:

El alcance previsto para esta actividad contempló la participación efectiva de mujeres en cargos de nivel decisorio, así como las estrategias implementadas por la UAEGRTD para fortalecer sus capacidades en el entorno laboral y promover su reconocimiento ante los diferentes grupos de valor, en el periodo comprendido entre el 1 de enero a 31 de julio de 2025.

Nota: El establecimiento de esta fecha de corte no limita la facultad de la Oficina de Control Interno para pronunciarse sobre hechos posteriores que, por su grado de materialidad, deban ser revelados.

LIMITACIÓN: El proceso auditor no presentó limitaciones, dado que abordó todas las actividades previstas dentro del programa de auditoría.

CRITERIOS:

- Ley 581 de 2000 *"Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones."*

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADA	PÁGINA: 3 DE 10
	PROCESO: CONTROL Y EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: CI-FO-10
	INFORME DE TRABAJO DE SEGUIMIENTO O CUMPLIMIENTO LEGAL O NORMATIVO	VERSIÓN: 4

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐ Fecha de aprobación: 1/08/2025

- 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."*
- Resolución 00798 de 2024 *"Por medio del cual se ajusta la Resolución No. 00720 de 2024 "Por la cual se actualiza el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas y se dictan otras disposiciones"*.
- Resolución 01042 de 2022 *"(...) Por la cual se adopta la Política Institucional de Mujer y Género de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas -PIMGURT, se crea el Comité operativo de seguimiento a casos y el Comité técnico de implementación"*.
- Política Institucional de Mujer y Género, versión 1 (código TH-ES-17).
- Plan Estratégico de Talento Humano, Versión 8 (código TH-ES-09).

METODOLOGÍA EMPLEADA

En atención a los lineamientos normativos y procedimentales aplicables a las Oficinas de Control Interno, este trabajo de auditoría interna aplicó un enfoque sistemático que abarcó tres (3) fases (planeación, ejecución y comunicación). A partir de lo cual, para el desarrollo del proceso evaluativo, se llevaron a cabo las siguientes actividades:

- Mediante memorando interno N°202511000090333 de fecha 24 de julio de 2025, se informó al Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (en adelante GGTDH) el inicio de la evaluación del cumplimiento de la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024.
- En la fase de planeación se documentó el programa de trabajo para las etapas de ejecución y comunicación.
- En la fase de ejecución se llevó a cabo la verificación del cumplimiento de la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, fundamentado en el análisis de la información registrada en el sistema de información STRATEGOS y la documentación suministrada por parte del GGTDH.
- En la fase de comunicación, con el propósito de garantizar la integridad, objetividad y suficiencia de las observaciones u oportunidades de mejora evidenciadas, mediante correo electrónico, se socializó los resultados preliminares de la evaluación al GGTDH, para que se llevara a cabo su análisis y emisión de aclaraciones o complementos sobre cada situación comunicada.

DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO REALIZADO

De conformidad con el Plan Anual de Auditoría de la vigencia 2025 aprobado por el Comité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno de la UAEGRTD, y en el marco de lo establecido 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, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones"*, modificada por la Ley 2424 de 2024, la Oficina de Control Interno llevo a cabo la verificación de la aplicación de los lineamientos establecidos para dar cumplimiento a la participación efectiva de mujeres en cargos de máximo nivel decisorio, así como las

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADA	PÁGINA: 4 DE 10
	PROCESO: CONTROL Y EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: CI-FO-10
	INFORME DE TRABAJO DE SEGUIMIENTO O CUMPLIMIENTO LEGAL O NORMATIVO	VERSIÓN: 4

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐ Fecha de aprobación: 1/08/2025

estrategias implementadas por la UAEGRTD para fortalecer sus capacidades en el entorno laboral y promover su reconocimiento ante los diferentes grupos de valor, a partir de la información puesta a disposición de esta Oficina y el resultado de las indagaciones realizadas a los responsables de atender el proceso auditor.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos:

1. Documentación interna asociada a participación de la mujer en cargos directivos

La ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, establece:

“ARTÍCULO 1. Finalidad. La presente ley crea los mecanismos para que las autoridades, en cumplimiento de los mandatos constitucionales, le den a la mujer la adecuada y efectiva participación a que tiene derecho en todos los niveles de las ramas y demás órganos del poder público, incluidas las entidades a que se refiere el inciso final del artículo 115 de la Constitución Política de Colombia, y además promuevan esa participación en las instancias de decisión de la sociedad civil”.

En concordancia con lo anterior, se indagó en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión de la Entidad (Sistema STRATEGOS), a efectos de determinar si la UAEGRTD ha establecido lineamientos que procuren por prever y garantizar la participación efectiva de las mujeres en los cargos de nivel decisorio, identificando los siguientes documentos:

- Plan Estratégico de Talento Humano versión 8 (código TH-ES-09), el cual en el numeral 5. *Objetivos específicos*, establece que se debe *“Generar una transformación institucional al interior de la UAEGRTD, implementando y consolidando estrategias que construyan una Cultura Organizacional que promueva el bienestar emocional, el cuidado psicosocial, la igualdad y equidad de género, un clima laboral favorable y la armonización de la vida laboral y personal de funcionarios, funcionarias y contratistas, a través de políticas, programas y actividades diseñadas para tal fin.”*
- Resolución número 01042 de 2022 *“(…) Por la cual se adopta la Política Institucional de Mujer y Género de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas -PIMGURT, se crea el Comité operativo de seguimiento a casos y el Comité técnico de implementación”* la cual en su apartado *“CONSIDERANDO”* toma en consideración las acciones de la Política Pública de Equidad de Género para las mujeres de acuerdo con lo establecido en el CONPES 4080 de 2022.
- Política Institucional de Mujer y Género versión 1 (código TH-ES-17), la cual en su numeral 3. *“Objetivo General”*, señala que se deben *“(…) establecer lineamientos que garanticen la igualdad de oportunidades y la equidad de género y avanzar hacia el cambio progresivo y sostenible de las condiciones de exclusión y segregación que afectan de manera diferencial y desproporcionada a las mujeres, grupos y poblaciones en el espacio laboral”*. Así mismo, en el numeral 4, literal O, establece como principio orientador la Paridad de género. Además, en el numeral 9, literal b, señala que se debe *“fomentar la igualdad y equidad de género en la URT como elementos estratégicos para el acceso a oportunidades”*.

Así las cosas, aunque se han adoptado documentos orientados a impulsar la participación de las mujeres en la UAEGRTD, prevenir y atender la violencia de género, y consolidar la institucionalidad para transversalizar el enfoque de género y promover una transformación cultural, dichos lineamientos se centran principalmente en aspectos relacionados con el

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADA	PÁGINA: 5 DE 10
	PROCESO: CONTROL Y EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: CI-FO-10
	INFORME DE TRABAJO DE SEGUIMIENTO O CUMPLIMIENTO LEGAL O NORMATIVO	VERSIÓN: 4

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐ Fecha de aprobación: 1/08/2025

reconocimiento y percepción de las mujeres dentro de la Entidad, más que en la paridad de género en los cargos de máximo y otro nivel decisorio.

De otra parte, los artículos 2 y 3 de la Ley 581 de 2000 señalan lo siguiente:

Artículo 2. Concepto de máximo nivel decisorio. *“Para los efectos de esta ley, entiéndase como "máximo nivel decisorio", el que corresponde a quienes ejercen los cargos de mayor jerarquía en las entidades de las tres ramas y órganos del poder público, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal.”*

Artículo 3. Concepto de otros niveles decisorios. *“Entiéndase para los efectos de esta ley, por "otros niveles decisorios" los que correspondan a cargos de libre nombramiento y remoción, de la rama ejecutiva, del personal administrativo de la rama legislativa y de los demás órganos del poder público, diferentes a los contemplados en el artículo anterior, y que tengan atribuciones de dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Estado, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal, incluidos los cargos de libre nombramiento y remoción de la rama judicial.”*

Frente a dichas disposiciones, no se evidenció documento interno que detalle o especifique cuáles son los cargos que corresponden a cada nivel decisorio, ni los mecanismos mediante los cuales se prevea o busque garantizar la participación efectiva de las mujeres en ellos, considerando esto relevante dado que permitirá a la Entidad tener mayor control frente al cumplimiento de las disposiciones normativas que regulan estos aspectos.

2. Cumplimiento de la participación de mujeres en cargos de nivel decisorio

El artículo 4 de la Ley 2424 de 2024, que modificó la ley 581 de 2000, señala:

“Artículo 4. Participación efectiva de las mujeres. 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;*
- b) Mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 3°, serán desempeñados por mujeres.”*

En virtud de lo anterior, y a partir de la información puesta a disposición de esta Oficina por parte del GGTDH, se identificó un total de veintiséis (26) cargos de libre nombramiento y remoción de nivel decisorio; de los cuales, tres (3) corresponden al máximo nivel decisorio y veintitrés (23) a otros niveles decisorios.

Para cada uno de los cargos se verificó el acta de posesión y las resoluciones de nombramiento, donde se evidenció que, efectivamente, estos se encontraban provistos por los funcionarios informados.

A continuación, se relaciona la información correspondiente a los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios de la UAEGRTD:

Tabla N° 1. Cargos máximo nivel decisorio en la UAEGRTD a julio 2025

Tipo de Nivel Decisorio	Total Cargos	Denominación del Cargo	Dependencia	Hombre	Mujer	% Participación Hombres	% participación Mujeres
Máximo Nivel	3	Director (a) General de Unidad Administrativa Especial	Dirección General	1		33%	67%
		Secretario (a) General de Unidad Administrativa Especial	Secretaría General		1		
		Subdirector (a) General de Unidad Administrativa Especial	Subdirección General		1		
		TOTAL GENERAL		1	2		

Fuente: Elaborado por el auditor a partir de información suministrada por el GGTDH

Como resultado, se evidenció que en el máximo nivel decisorio dos (2) de los tres (3) cargos, equivalentes al 67%, son ocupados por mujeres, lo cual cumple con lo establecido en el numeral 4, literal a, de la Ley 581 de 2000 (modificada por la ley 2424 de 2024), que establece que “*Mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de máximo nivel decisorio (...) serán desempeñados por mujeres*”.

Tabla N° 2. Cargos de otros niveles decisorios en la UAEGRTD a julio 2025

Tipo de Nivel Decisorio	Total Cargos	Denominación del Cargo	Dependencia	Hombre	Mujer	% participación Hombres	% participación Mujeres
Otro nivel decisorio	23	Director Técnico	Dirección Catastral y de Análisis Territorial	1		57%	43%
		Director Técnico	Dirección de Asuntos Étnicos		1		
		Director Técnico	Dirección Jurídica de Restitución		1		
		Director Técnico	Dirección Social	1			
		Director Territorial	Dirección Territorial Antioquia	1			
		Director Territorial	Dirección Territorial Apartadó	1			
		Director Territorial	Dirección Territorial Bogotá		1		
		Director Territorial	Dirección Territorial Bolívar	1			
		Director Territorial	Dirección Territorial Caquetá	1			
		Director Territorial	Dirección Territorial Cauca	1			
		Director Territorial	Dirección Territorial Cesar Guajira		1		
		Director Territorial	Dirección Territorial Chocó		1		
		Director Territorial	Dirección Territorial Córdoba		1		
		Director Territorial	Dirección Territorial Magdalena	1			
		Director Territorial	Dirección Territorial Magdalena Medio	1			
		Director Territorial	Dirección Territorial Meta	1			
		Director Territorial	Dirección Territorial Nariño		1		

Tipo de Nivel Decisorio	Total Cargos	Denominación del Cargo	Dependencia	Hombre	Mujer	% participación Hombres	% participación Mujeres
		Director Territorial	Dirección Territorial Norte de Santander	1			
		Director Territorial	Dirección Territorial Putumayo		1		
		Director Territorial	Dirección Territorial Tolima		1		
		Director Territorial	Dirección Territorial Valle del Cauca	1			
		Jefe de Oficina	Oficina de Control Interno		1		
		Jefe de Oficina	Oficina de Tecnologías de la Información	1			
		TOTAL GENERAL		13	10		

Fuente: Elaborado por el auditor a partir de información suministrada por el GGTDH

En lo correspondiente a “otros niveles decisorios”, de los veintitrés (23) cargos relacionados, diez (10) son ocupados por mujeres (lo que equivale al 43%), situación que refleja debilidades en el cumplimiento de lo establecido en el numeral 4. Literal b, de la Ley 581 de 2000, que establece que *"Mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de otros niveles decisorios (...) serán desempeñados por mujeres"*.

Del análisis realizado, y en concordancia con lo señalado en la Sentencia C-371 de 2000, que indica:

"(...) la Corte entiende que es una cuota específica y no global. Es decir que se aplica a cada categoría de cargos y no al conjunto de empleos que conforman el "máximo nivel decisorio" y los "otros niveles decisorios." (Subrayado fuera de texto).

Se concluyó que esta diferencia se presentó en el empleo Director territorial, donde la representación de las mujeres solo alcanza el 41%.

Así las cosas, si bien se evidenció un incremento del 4% en los cargos de “otro nivel decisorio” ocupados por mujeres frente a los resultados obtenidos en el informe de seguimiento inmediatamente anterior (informe IS-25-24 de diciembre de 2024), persisten debilidades en el cumplimiento de lo dispuesto en el literal b del numeral 4 de la Ley 581 de 2000 (modificada por la ley 2424 de 2024).

En consecuencia, se recomienda elevar ante la alta dirección la necesidad de establecer e implementar estrategias que garanticen el cumplimiento de la cuota mínima del 50%, en cargos de otros niveles decisorios, fortaleciendo la paridad de Género y evitando las sanciones previstas en el artículo 4, parágrafo 1, de la mencionada ley, que señala:

"El incumplimiento de lo ordenado en este artículo constituye causal de mala conducta, que será sancionada con suspensión hasta de treinta (30) días en el ejercicio del cargo, y con la destitución del mismo en caso de persistir en la conducta, de conformidad con el régimen disciplinario vigente".

3. Empleos que no están siendo contemplados en los cargos de niveles decisorios

El artículo 3 de la Ley 581 de 2000 establece que los cargos de otros niveles decisorios son aquellos que presentan *"(...) atribuciones de dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control (...)"*. En este sentido, se verificó la matriz en Excel denominada *"Inicio de Seguimiento a la aplicación de la Ley 581 de 2000"*, remitida por el

GGTDH, de lo cual llamó la atención de la Oficina de Control Interno, que los empleos de jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones y jefe de Oficina Asesora de Planeación, no se encontraban clasificados dentro de los cargos de “otros niveles decisorios”, aun cuando, de acuerdo con la Resolución 00798 de 2024 *“Por medio de la cual se ajusta la Resolución No. 00720 de 2024 “Por la cual se actualiza el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales (...)”*, estas lideran aspectos estratégicos de la Entidad, además de que presentan atribuciones propias de este nivel, como se relaciona a continuación:

Tabla N° 2. Empleos Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales.

Empleo	Nivel	propósito principal
Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones	Asesor	Dirigir y orientar la gestión de la Oficina Asesora de Comunicaciones en el diseño, formulación, aprobación, desarrollo y coordinación de las políticas, metas, programas y proyectos en materia de comunicaciones, de conformidad con los parámetros establecidos por la Unidad
Jefe Oficina Asesora de Planeación	Asesor	Dirigir y orientar la gestión del área en el diseño, formulación, aprobación, desarrollo, coordinación evaluación, monitoreo y seguimiento de las políticas, planes, programas y proyectos propios de la entidad, de conformidad con los parámetros establecidos.

Fuente: Elaborado por el auditor a partir de la Resolución 00720 de 2024.

Lo anterior, refleja incertidumbre frente a la clasificación de los cargos de otros niveles decisorios por parte del GGTDH, situación atribuible a la ausencia de lineamientos documentados que permitan facilitar el análisis y comprensión de estos aspectos, conllevando a que se generen posibles inconsistencias en la aplicación de la Ley de cuotas en la UAEGRTD.

En consecuencia, se recomienda definir lineamientos específicos que permitan determinar, con claridad, los cargos que conforman el máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios en la UAEGRTD, en concordancia con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 581 de 2000 (modificada por la Ley 2424 de 2024), así como lo dispuesto en el artículo 1 del Decreto 859 de 2025, con el fin de evitar interpretaciones subjetivas, esclareciendo la necesidad y deber de contemplar los empleos de Jefe de Oficina Asesora de Planeación y Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones como cargos de otros niveles decisorios, dado que su propósito principal evidencia incidencia directa en la formulación, ejecución y control de las políticas institucionales.

4. Ejecución Programa de Mujer y Genero

Se evidenció en el sistema de información STRATEGOS, la adopción del Programa de Mujer y Género de la Unidad de Restitución de Tierras - PIMGURT (código TH-PG-15), el cual, de acuerdo con lo señalado en su numeral 1, busca *“contribuir a la erradicación de las violencias basadas en género y los hechos de violencia y discriminación en los espacios y dinámicas laborales de la UAEGRTD, mediante acciones de formación, procesos pedagógicos, transversalización de enfoque en la cultura organizacional, y la creación de acciones afirmativas, entre otras iniciativas, encaminadas a generar prácticas de prevención y atención de situaciones y hechos de discriminación y de violencias basadas en género.”*

Así mismo, señala que estas acciones harán *“(...) parte del Plan Institucional de Cultura Organizacional (...)”*.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADA	PÁGINA: 9 DE 10
	PROCESO: CONTROL Y EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: CI-FO-10
	INFORME DE TRABAJO DE SEGUIMIENTO O CUMPLIMIENTO LEGAL O NORMATIVO	VERSIÓN: 4

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐ Fecha de aprobación: 1/08/2025

De igual manera, en el numeral 9 “Evaluación” del citado documento, define “tres ejes fundamentales (1). Institucionalización de la Política; (2), Transversalización del enfoque de género y diversidad en la cultura institucional; y (3) Acciones para la transformación de la cultura organizacional (...)”

En este sentido, se validó los informes compartidos en OneDrive por parte del GGTDH, mediante correo electrónico del 06 de agosto de 2025, en los cuales se evidenció las actividades definidas para los ejes fundamentales N° 2 y 3, en relación con el enfoque de Género y cultura organizacional, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla N° 1. Actividades definidas en el Programa de Mujer y Género de la Unidad de Restitución de Tierras PIMGURT

Eje Fundamental	Actividades definidas
Transversalización del enfoque de género y diversidad en la cultura institucional	Realizar jornadas de conmemoración en las fechas emblemáticas de reivindicación de los derechos de las mujeres (8 de marzo / 28 mayo /25 nov) señaladas por la resolución 00001 de 2024 salario emocional
Acciones para la transformación de la cultura organizacional	Diseñar e impulsar una estrategia con la respectiva campaña comunicativa para la apropiación, prevención y promoción de las violencias basadas en género, acoso sexual, acoso laboral, discriminación, nuevas masculinidades al interior de la Entidad
	Diseñar, realizar y sistematizar jornadas de sensibilización y actividades pedagógicas trimestralmente para prevenir violencias basadas en género y/o situaciones de discriminación en las territoriales y nivel central
	Construcción de una caja de herramientas digital y física de la implementación de la Política Institucional de Mujer y Género

Fuente: Elaborado por el auditor a partir de los Informes de Gestión Cultura Organizacional del primer semestre de 2025.

De lo anterior, se concluye que, la UAEGRTD, en el marco de los ejes fundamentales “Transversalización del enfoque de género y diversidad en la cultura institucional” y “Acciones para la transformación de la cultura organizacional”, definió actividades orientadas al fortalecimiento de las capacidades de las mujeres en el espacio laboral.

No obstante, se identificó en el sistema de información STRATEGOS, que el indicador del Plan de Acción “TH-1.5-2025-TH-1.5-2025- Porcentaje de Ejecución Mensual del Plan Institucional de Cultura organizacional”, cuya hoja de vida establece una frecuencia de medición mensual; solo se actualizó hasta el mes de marzo, aun cuando en las evidencias aportadas por el GGTDH, se incluyeron los informes de enero a junio de 2025.

En consecuencia, se recomienda garantizar la actualización y el reporte oportuno en el sistema de información STRATEGOS del mencionado indicador, conforme la frecuencia establecida. Así mismo, se sugiere implementar un mecanismo de control que asegure el registro de los informes generados por el GGTDH, lo cual contribuya a fortalecer el seguimiento y reflejar en tiempo real los avances y actividades desarrolladas.

RECOMENDACIONES

- Definir lineamientos específicos que permitan determinar con claridad, los cargos que conforman el máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios en la UAEGRTD, en concordancia con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 581 de 2000 (modificada por la Ley 2424 de 2024), y lo estipulado en el Decreto 0859 del 30 de julio de 2025.
- Establecer e implementar estrategias de seguimiento que permitan alertar a la alta dirección frente a desviaciones que se presenten en el cumplimiento de la Ley 581 de 2000 (modificada por la Ley 2424 de 2024), fortaleciendo la paridad de género y previendo las

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADA	PÁGINA: 10 DE 10
	PROCESO: CONTROL Y EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: CI-FO-10
	INFORME DE TRABAJO DE SEGUIMIENTO O CUMPLIMIENTO LEGAL O NORMATIVO	VERSIÓN: 4

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐ Fecha de aprobación: 1/08/2025

sanciones previstas en el artículo 4, parágrafo 1, de la mencionada ley. Lo anterior, en concordancia con lo señalado en la Sentencia C-371 de 2000:

*“(…) debe tenerse presente que, si **bajo determinadas circunstancias** se hace imposible satisfacer la cuota, por no existir una persona del sexo femenino que llene las condiciones necesarias para desempeñar el cargo, no habrá lugar a la sanción; pero claro está, **el funcionario nominador debe acreditar esa circunstancia** (…)”*
(Negrillas fuera del texto original).

- Garantizar el reporte oportuno en el sistema de información STRATEGOS del indicador del Plan de Acción “TH-1.5-2025 – Porcentaje de Ejecución Mensual del Plan Institucional de Cultura Organizacional”, conforme la frecuencia establecida en su hoja de vida, implementando mecanismos de control que permitan reflejar en tiempo real los avances y actividades desarrolladas.

Notas:

- La naturaleza de la labor de auditoría interna ejecutada por la Oficina de Control Interno, al estar supeditada al cumplimiento del Plan Anual de Auditoría, se encuentra limitada por restricciones de tiempo y alcance, razón por la que procedimientos más detallados podrían develar asuntos no abordados en la ejecución de esta actividad.
- La evidencia recopilada para propósitos de la evaluación efectuada versa en información suministrada por los responsables de atender el proceso auditor, a través de solicitudes y consultas realizadas por la Oficina de Control Interno. Nuestro alcance no pretende corroborar la precisión de la información y su origen.
- Es discrecional de la Entidad determinar si se acogen las recomendaciones elevadas por la Oficina de Control Interno ante las situaciones observadas, no obstante, se invita a que las mismas sean consideradas.

CLAUDIA MARCELA PINZÓN MARTÍNEZ
Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: Angie Lizeth Camacho Gordillo, Contratista Oficina de Control Interno.
Revisó: Maicol Stiven Zipamocha Murcia, Contratista Oficina de Control Interno.