**INFORME DE SEGUIMIENTO A LA LEY DE CUMPLIMIENTO DE CUOTAS DE AGUAS DEL CESAR S.A. E.S.P.**

| | |
|---|---|
| **DIRIGIDO A:** | **LEONARDO ANDRES ZULETA GUERRA**<br>Gerente de Aguas del César S.A. E.S.P. |
| **ELABORADO POR:** | Oficina de Control Interno |
| **PERÍODO EVALUADO:** | Vigencia 2026 |
| **FECHA DE DESARROLLO:** | Noviembre de 2026 |

## 1. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento del Plan Anual de Auditoría y Seguimiento de la Oficina de Control Interno para la vigencia 2026, y en ejercicio de las funciones establecidas en la Ley 87 de 1993, se realizó seguimiento al cumplimiento de las disposiciones relacionadas con la participación efectiva de las mujeres en los niveles decisorios de Aguas del Cesar S.A. E.S.P., correspondiente a la vigencia 2026.

El seguimiento tuvo como propósito verificar la aplicación de la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, y su reglamentación mediante el Decreto 859 de 2025, disposiciones que establecen medidas para garantizar la participación paritaria de las mujeres en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios de las entidades públicas.

Para el desarrollo de esta actividad, la Oficina de Control Interno tomó como referencia la información suministrada por la Dirección Administrativa y de Talento Humano, la estructura organizacional, el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales y la relación de personal vinculado durante la vigencia objeto de evaluación.

Así mismo, se verificó la composición de la planta de personal, la participación de mujeres y hombres en los cargos directivos y demás niveles de la organización, y la información correspondiente a los contratos de prestación de servicios suscritos durante 2026, con el propósito de presentar una visión complementaria de la participación de hombres y mujeres en las diferentes modalidades de vinculación.

Finalmente, el seguimiento permitió identificar fortalezas, aspectos susceptibles de mejora y recomendaciones orientadas a fortalecer la gestión del talento humano, el cumplimiento normativo, la equidad de género y los mecanismos de reporte institucional.

## 2. OBJETIVO GENERAL

Verificar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024 y reglamentada parcialmente mediante el Decreto 859 de 2025, relacionadas

con la participación efectiva y paritaria de las mujeres en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios de Aguas del Cesar S.A. E.S.P., durante la vigencia 2026, mediante la revisión de la estructura organizacional, la planta de personal y la información suministrada por la Dirección Administrativa y de Talento Humano.

## 2.1. OBJETIVO ESPECIFICO

1. Verificar la composición de los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios de Aguas del Cesar S.A. E.S.P., de acuerdo con los criterios establecidos en la normatividad vigente.
2. Determinar el porcentaje de participación de mujeres en los niveles decisorios de la entidad, contrastándolo con los porcentajes mínimos establecidos en la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024.
3. Revisar la composición de la planta de personal, identificando la participación de mujeres y hombres, así como los empleos vacantes durante el período evaluado.
4. Verificar la información relacionada con los contratos de prestación de servicios suscritos durante la vigencia 2026, identificando la participación de mujeres y hombres como información complementaria de la gestión institucional.
5. Identificar fortalezas y oportunidades de mejora en los mecanismos de administración, actualización, consolidación y reporte de la información relacionada con la participación de las mujeres en la entidad.

## 3. ALCANCE

El seguimiento comprendió la verificación de la información suministrada por la Dirección Administrativa y de Talento Humano de Aguas del Cesar S.A. E.S.P., correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de octubre de 2026.

La evaluación incluyó:

- Revisión de la estructura organizacional y del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.
- Identificación de los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios, conforme a los criterios normativos aplicables.
- Verificación de la participación de mujeres en los cargos directivos y demás niveles de la organización.
- Revisión de la composición de la planta de personal, discriminada por género y situación de provisión de los empleos.
- Verificación de la relación de contratos de prestación de servicios suscritos durante la vigencia 2026, discriminados por hombres y mujeres.
- Análisis de la información reportada y formulación de conclusiones y recomendaciones para el fortalecimiento de la gestión institucional.

La revisión se efectuó con base en los documentos y soportes suministrados por la dependencia responsable, por lo cual los resultados corresponden a la información disponible y entregada para el desarrollo del seguimiento.

## 4. NORMATIVIDAD

**Constitución Política de Colombia: Artículo 209** dice: "La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.

**Ley 87 de 1993** "Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones"

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"

**Decreto 1083 de 2015** "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública."

**Decreto 859 de 2025** (Modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Deroga el Decreto 455 de 2020 y reglamenta parcialmente la Ley 581 de 2000)

## 5. GLOSARIO

Para efectos del presente informe, se adoptan las siguientes definiciones:

**- Ley de Cuotas:** Norma que establece mecanismos para garantizar la adecuada y efectiva participación de las mujeres en los niveles decisorios de las entidades públicas.

**- Participación paritaria:** Representación equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de dirección y decisión, conforme al porcentaje mínimo establecido en la legislación vigente.

**- Máximo nivel decisorio:** Corresponde a los cargos de mayor jerarquía institucional, cuya responsabilidad comprende la dirección y orientación de la entidad y la adopción de políticas o directrices fundamentales, de acuerdo con los criterios establecidos en el Decreto 859 de 2025.

**- Otros niveles decisorios:** Corresponde a los cargos que, sin pertenecer al máximo nivel decisorio, tienen atribuciones de dirección, mando, coordinación, planeación y ejecución de políticas o acciones institucionales, conforme a las condiciones normativas aplicables.

**- Participación efectiva de las mujeres:** Presencia y desempeño de mujeres en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios, de acuerdo con los porcentajes establecidos en la Ley 581 de 2000 y sus modificaciones.

**- Planta de personal:** Conjunto de empleos establecidos en la estructura organizacional de la entidad, con sus respectivas denominaciones, niveles y requisitos.

**- Contrato de prestación de servicios:** Modalidad contractual mediante la cual una persona natural presta servicios a una entidad o empresa, sin que por ese solo hecho adquiera la condición de empleado o trabajador de planta.

**- Brecha de género:** Diferencia existente entre la participación de mujeres y hombres en los distintos espacios laborales y decisorios.

**- Equidad de género:** Principio que busca garantizar igualdad de oportunidades, condiciones y derechos para mujeres y hombres.

**- Indicador de participación femenina:** Relación porcentual entre el número de mujeres que desempeñan los cargos objeto de medición y el total de cargos que integran el nivel decisorio correspondiente.

## 6. RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO

### 6.1. Verificación del cumplimiento de la Ley de Cuotas – Participación de las mujeres en los niveles decisorios

En desarrollo del seguimiento, la Oficina de Control Interno verificó la información suministrada por la Dirección Administrativa y de Talento Humano, tomando como referencia la estructura organizacional, el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales y la composición de la planta de personal de Aguas del Cesar S.A. E.S.P. para la vigencia 2026.

La revisión se orientó a establecer la participación de las mujeres en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios, teniendo en cuenta que el artículo 4 de la Ley 581 de 2000, modificado por el artículo 1 de la Ley 2424 de 2024, estableció un porcentaje mínimo del cincuenta por ciento (50 %) para cada uno de estos niveles.

#### 6.1.1. Participación de las mujeres en cargos de máximo nivel decisorio

De conformidad con el Decreto 859 del 30 de julio de 2025, el máximo nivel decisorio corresponde a los cargos de mayor jerarquía institucional, cuya responsabilidad comprende la dirección y orientación de la entidad, así como la adopción de políticas y directrices fundamentales.

Para el orden territorial, la disposición contempla, entre otros, los cargos de gerentes, directores y secretarios de despacho, atendiendo a las condiciones de naturaleza y clasificación de los empleos establecidas en la misma reglamentación.

Con base en la información suministrada por la Dirección Administrativa y de Talento Humano, así como en la estructura organizacional de Aguas del Cesar S.A. E.S.P., se identificó la existencia de un cargo correspondiente a la Gerencia, el cual se encuentra ocupado por un hombre.

En consecuencia, tomando como referencia la clasificación presentada por la entidad, se obtiene el siguiente resultado:

| Concepto | Cantidad |
|---|---|
| Total de cargos identificados en máximo nivel decisorio | 1 |
| Cargos ocupados por mujeres | 0 |
| Cargos ocupados por hombres | 1 |
| Participación femenina | 0 % |
| Participación masculina | 100 % |
| Porcentaje mínimo exigido | 50 % |

Fuente: Elaboración OCI

De acuerdo con lo anterior, se observa que el cargo de Gerente se encuentra ocupado por un hombre, sin participación femenina en este nivel, situación que requiere ser evaluada frente al porcentaje mínimo establecido en la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024.

Es importante precisar que la existencia de un solo cargo no constituye, por sí misma, una justificación para excluirlo de la verificación normativa. Por tanto, la entidad deberá revisar la aplicabilidad del porcentaje de participación y adoptar las medidas que correspondan, de acuerdo con la naturaleza jurídica del cargo y las disposiciones vigentes.

### 6.1.2. Participación de las mujeres en otros niveles decisorios

El Decreto 859 de 2025 establece los criterios para determinar los cargos que integran otros niveles decisorios, teniendo en cuenta su naturaleza, clasificación y atribuciones de dirección y mando.

Para el orden territorial, contempla, entre otros, los cargos de subgerentes, subdirectores y vicepresidentes de establecimientos públicos. Asimismo, dispone que otros empleos deberán determinarse cuando correspondan a la naturaleza de libre nombramiento y remoción del nivel directivo.

De acuerdo con la información contenida en el informe y los datos suministrados por la Dirección Administrativa y de Talento Humano, se identificaron ocho (8) cargos clasificados por la entidad dentro del nivel directivo, de los cuales tres (3) son reportados como desempeñados por mujeres, y se excluye el cargo de la Oficina de Control Interno, quedando en totalidad siete (7) cargos.

La relación de cargos femeninos aportada para esta verificación es la siguiente:

| Dependencia | Cargo | Tipo de vinculación |
|---|---|---|
| Secretaría General | Secretaria General | Libre nombramiento y remoción |
| Dirección de Aseguramiento | Director de Aseguramiento | Contrato de trabajo |
| Dirección Técnica | Directora Técnica | Contrato de trabajo |

Fuente: Elaboración OCI

De acuerdo con la información reportada, la participación femenina se presenta así:

| Concepto | Cantidad |
|---|---|
| Total de cargos directivos reportados | 7 |
| Cargos desempeñados por mujeres | 3 |
| Cargos desempeñados por hombres | 4 |
| Participación femenina | 42.86 % |
| Participación masculina | 57.14 % |
| Porcentaje mínimo exigido | 50 % |

Fuente: Elaboración OCI

Del análisis se establece que, de acuerdo con la clasificación utilizada en la información suministrada, la participación femenina corresponde al 42.86 %, porcentaje inferior al mínimo del 50 % establecido en la Ley 2424 de 2024.

### 6.1.3. Composición general de la planta de personal por género

Conforme a la información suministrada por la Dirección Administrativa y de Talento Humano, la planta de personal de Aguas del Cesar S.A. E.S.P. para la vigencia 2026 se encuentra conformada por treinta y seis (36) empleos, cuya distribución se presenta de la siguiente manera:

| Concepto | Cantidad |
|---|---|
| Total de empleos | 36 |
| Mujeres vinculadas | 15 |
| Hombres vinculados | 18 |
| Vacantes | 3 |

Fuente: Elaboración OCI

La distribución porcentual sobre el total de los 36 empleos es:

| Categoría | Cantidad | Participación |
|---|---|---|
| Mujeres | 15 | 41,67 % |
| Hombres | 18 | 50,00 % |
| Vacantes | 3 | 8,33 % |
| Total | 36 | 100 % |

Fuente: Elaboración OCI

De acuerdo con la información anterior, se observa que las mujeres representan el 41,67 % del total de empleos establecidos en la planta de personal, mientras que los hombres representan el 50 % y el 8,33 % corresponde a empleos vacantes.

Así mismo, se identifica que la entidad cuenta con una participación femenina importante en los diferentes niveles de su estructura organizacional, situación que constituye un elemento favorable para el fortalecimiento de la equidad de género.

No obstante, es necesario precisar que este resultado corresponde a la composición general de la planta de personal y no debe confundirse con el indicador legal de participación femenina en los niveles decisorios, cuyo universo se determina exclusivamente conforme a los criterios establecidos en la Ley 581 de 2000 y el Decreto 859 de 2025.

### 6.1.4. Participación de mujeres y hombres en los contratos de prestación de servicios – Vigencia 2026

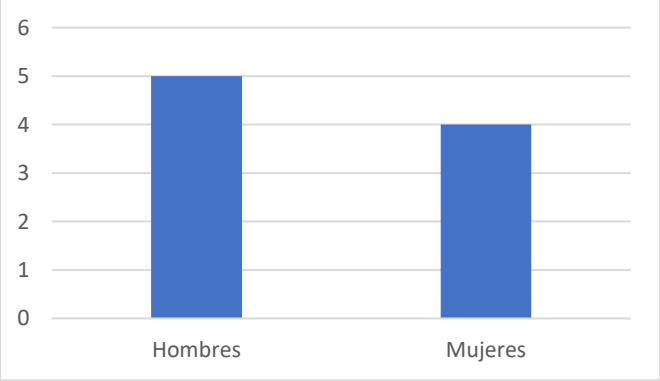
Como parte de la revisión de la información suministrada por la Dirección Administrativa y de Talento Humano, la Oficina de Control Interno verificó la relación de personas vinculadas mediante contratos de prestación de servicios durante la vigencia 2026, identificando un total de nueve (9) contratos/personas reportadas, distribuidos por género de la siguiente manera:

| Modalidad de vinculación | Hombres | Mujeres | Total |
|---|---|---|---|
| Contratos de prestación de servicios – 2026 | 5 | 4 | 9 |
| Participación porcentual | 55.6 % | 44.4 % | 100 % |

Fuente: Elaboración OCI

**Participación por género – Contratos de prestación de servicios 2025**

Distribución de los nueve (9) vinculaciones reportadas.




Fuente: Elaboración OCI

De acuerdo con los datos suministrados, se evidencia que durante la vigencia 2026 se reportaron nueve (9) contratos de prestación de servicios, de los cuales Cuatro (4) corresponden a mujeres, equivalentes al 44.4 %, y cinco (5) a hombres, equivalentes al 55.6%.

Lo anterior permite identificar una mayor participación femenina en la contratación de prestación de servicios de la entidad durante el período evaluado.

Este resultado constituye un indicador complementario de participación de género en la contratación institucional. Sin embargo, es importante precisar que las personas contratistas no adquieren por esta modalidad la condición de empleados de planta ni ocupan, por ese solo hecho, cargos de máximo nivel decisorio u otros niveles decisorios. Por consiguiente, estas cifras no se suman al universo utilizado para determinar el cumplimiento de los porcentajes previstos en la Ley de Cuotas.

### 6.1.5. Análisis consolidado de la participación por género

A partir de la información revisada, la Oficina de Control Interno presenta el siguiente consolidado:

| Componente evaluado | Mujeres | Hombres | Total |
|---|---|---|---|
| Planta de personal vinculada | 15 | 18 | 33 |
| Contratos de prestación de servicios | 4 | 5 | 9 |

Fuente: Elaboración OCI

Los resultados permiten identificar una participación significativa de las mujeres tanto en la planta de personal como en los contratos de prestación de servicios de la entidad.

Sin embargo, para efectos del cumplimiento de la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, el análisis determinante corresponde a los cargos que integran el máximo nivel decisorio y los otros niveles decisorios, conforme a las condiciones de clasificación y naturaleza jurídica establecidas en el Decreto 859 de 2025.

En este sentido, la información reportada evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de identificación, clasificación y seguimiento de los cargos sujetos a la Ley de Cuotas, así como mantener actualizada la información relacionada con la participación de las mujeres en los diferentes niveles de la organización.

## 7. FORTALEZAS

Como resultado del seguimiento efectuado, la Oficina de Control Interno identifica las siguientes fortalezas:

**1. Participación femenina en la estructura organizacional.**
Se evidencia la presencia de mujeres en diferentes dependencias y niveles de la estructura organizacional de Aguas del Cesar S.A. E.S.P., incluyendo cargos directivos, profesionales, técnicos y asistenciales.

**2. Participación femenina en la contratación de prestación de servicios.**
Durante la vigencia 2026 se reportaron cuatro (4) contratos de prestación de servicios con mujeres, correspondientes al 44.4% del total de nueve (9) vinculaciones reportadas, lo cual refleja una participación significativa de las mujeres en esta modalidad contractual.

**3. Disponibilidad de información sobre la composición de la planta de personal.**
La Dirección Administrativa y de Talento Humano suministró información relacionada con la cantidad de mujeres y hombres vinculados, así como los empleos vacantes, lo cual constituye un insumo para el seguimiento y análisis de la gestión del talento humano.

**4. Existencia de instrumentos para la identificación de los cargos.**
La entidad dispone de una estructura organizacional y de un Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales que sirven como instrumentos de referencia para identificar las dependencias, denominaciones y niveles de los cargos existentes.

**5. Desarrollo de actividades de seguimiento por parte de la Oficina de Control Interno.**
La Oficina de Control Interno incorporó en su Plan Anual de Auditoría y Seguimiento la verificación del cumplimiento de la Ley de Cuotas, contribuyendo al fortalecimiento de la cultura de cumplimiento normativo, la transparencia y la mejora continua institucional.

## 8. CONCLUSIONES

Como resultado del seguimiento al cumplimiento de la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024 y reglamentada parcialmente mediante el Decreto 859 de 2025, correspondiente a la vigencia 2026, la Oficina de Control Interno establece las siguientes conclusiones:

1. La entidad presenta participación femenina en diferentes niveles de su estructura organizacional. De acuerdo con la información suministrada, la planta de personal está conformada por treinta y seis (36) empleos, de los cuales quince (15) se encuentran ocupados por mujeres, dieciocho (18) por hombres y tres (3) permanecen vacantes.

2. En relación con los cargos directivos reportados, se identifican tres (3) mujeres de un total de siete (7) cargos, lo que representa una participación del 42,86%. Este porcentaje se encuentra por debajo del mínimo del 50 % establecido en el artículo 4 de la Ley 581 de 2000, modificado por la Ley 2424 de 2024.

3. En cuanto al máximo nivel decisorio, la información reportada señala que el cargo de Gerencia se encuentra ocupado por un hombre. Por lo tanto, se requiere verificar la aplicación de la disposición normativa frente a este cargo y establecer las medidas institucionales correspondientes para garantizar la participación efectiva de las mujeres.

4. Respecto de los contratos de prestación de servicios de la vigencia 2026, se identificaron nueve (9) vinculaciones, de las cuales cuatro (4) corresponden a mujeres y cinco (5) a hombres, representando una participación femenina del 44.4%. Este resultado constituye un indicador complementario de participación por género, sin que forme parte del cálculo legal de los niveles decisorios.

5. Se considera necesario fortalecer los mecanismos de identificación y clasificación de los cargos sujetos a la Ley de Cuotas, teniendo en cuenta que la denominación del empleo, el nivel jerárquico y la naturaleza de la vinculación deben ser analizados de manera conjunta para determinar su inclusión en los indicadores normativos.

6. La entidad debe fortalecer la consolidación y actualización de la información relacionada con la participación de las mujeres en los niveles decisorios, así como los mecanismos de reporte al Departamento Administrativo de la Función Pública, a través de los sistemas y plazos establecidos en la normativa vigente.

En consecuencia, el seguimiento evidencia avances en materia de participación femenina en la estructura organizacional y en la contratación institucional, pero también identifica aspectos que requieren revisión y fortalecimiento para garantizar la aplicación adecuada de las disposiciones vigentes sobre paridad en los niveles decisorios.

## 9. RECOMENDACIOONES

Con fundamento en los resultados obtenidos, la Oficina de Control Interno formula las siguientes recomendaciones a la Gerencia y a la Dirección Administrativa y de Talento Humano:

**1. Verificación y cumplimiento de los porcentajes de participación femenina.**
Realizar una revisión de los cargos que integran el máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios de la entidad, con el propósito de establecer su clasificación conforme a los criterios del Decreto 859 de 2025 y adoptar las medidas administrativas que correspondan para garantizar la participación mínima del cincuenta por ciento (50 %) de mujeres, conforme a la Ley 2424 de 2024.

**2. Actualización de la información de los niveles decisorios.**
Mantener actualizada la información relacionada con la identificación, denominación, naturaleza de vinculación y ocupación de los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios, garantizando que los registros institucionales permitan establecer de manera precisa los porcentajes de participación femenina.

**3. Fortalecimiento del reporte al DAFP.**
Garantizar el reporte oportuno y la actualización de la información sobre participación efectiva de las mujeres en los niveles decisorios, a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), atendiendo las disposiciones del Decreto 859 de 2025, particularmente la actualización de los datos dentro de los dos (2) días siguientes al acto de posesión, cuando resulte aplicable.

**4. Incorporación del enfoque de equidad de género en la gestión del talento humano.**
Promover acciones institucionales que favorezcan la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en los procesos de selección, vinculación, promoción y desarrollo laboral, de acuerdo con los requisitos y condiciones establecidos para cada cargo.

**5. Seguimiento a la provisión de vacantes.**
Realizar seguimiento a los empleos vacantes identificados en la planta de personal y, cuando se presenten vacantes en cargos sujetos a la Ley de Cuotas, considerar los porcentajes de participación femenina establecidos en la normativa vigente, sin desconocer los requisitos legales y de idoneidad exigidos para su provisión.

**6. Consolidación de información desagregada por género.**
Implementar mecanismos de consolidación periódica de la información sobre la participación de mujeres y hombres en la planta de personal y en las diferentes modalidades de vinculación contractual, de manera que se facilite el análisis institucional y la elaboración de los informes de seguimiento.

**7. Fortalecimiento del control y seguimiento institucional.**
Establecer mecanismos de verificación periódica por parte de la Dirección Administrativa y de Talento Humano que permitan identificar oportunamente posibles desviaciones frente a los porcentajes legales de participación femenina y adoptar acciones de mejora.

Atentamente,

**JOSE CAROS PEREZ YANCY**
Jefe Oficina Control Interno
Aguas del Cesar S.A. E.S.P
Proyecto: Mayra Ortiz