

**SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE CUOTAS Y REPORTE DE LA PARTICIPACIÓN  
EFECTIVA DE LA MUJER EN LOS CARGOS DE MÁXIMO NIVEL DECISORIO Y OTROS NIVELES  
DECISORIOS 2026**

**Contenido**

|             |                                                                                                                          |           |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1.</b>   | <b><i>Introducción.....</i></b>                                                                                          | <b>3</b>  |
| <b>2.</b>   | <b><i>Objetivo.....</i></b>                                                                                              | <b>3</b>  |
| <b>3.</b>   | <b><i>Alcance .....</i></b>                                                                                              | <b>4</b>  |
| <b>4.</b>   | <b><i>Criterios.....</i></b>                                                                                             | <b>4</b>  |
| <b>5.</b>   | <b><i>Metodología .....</i></b>                                                                                          | <b>4</b>  |
| <b>6.</b>   | <b><i>Desarrollo del informe.....</i></b>                                                                                | <b>5</b>  |
| <b>6.1.</b> | <b><i>Verificación del cumplimiento normativo .....</i></b>                                                              | <b>6</b>  |
| 6.1.1.      | <i>Verificación del reporte de información ante el DAFP – vigencia 2025.....</i>                                         | 6         |
| 6.1.2.      | <i>Verificación de cargos directivos de la ANT con corte al 31 de mayo de 2026 .....</i>                                 | 7         |
| 6.1.3.      | <i>Verificación del máximo nivel decisorio .....</i>                                                                     | 8         |
| 6.1.4.      | <i>Verificación de otros niveles decisorios.....</i>                                                                     | 8         |
| 6.1.5.      | <i>Distribución por tipo de cargo en otros niveles decisorios.....</i>                                                   | 9         |
| 6.1.6.      | <i>Distribución por dependencias .....</i>                                                                               | 9         |
| 6.1.7.      | <i>Cargos directivos en Unidades de Gestión Territorial .....</i>                                                        | 10        |
| <b>6.2.</b> | <b><i>Verificación de la ejecución del proceso .....</i></b>                                                             | <b>10</b> |
| <b>6.3.</b> | <b><i>Verificación de los riesgos y controles asociados .....</i></b>                                                    | <b>11</b> |
| <b>6.4.</b> | <b><i>Verificación de los indicadores asociados .....</i></b>                                                            | <b>13</b> |
| <b>6.5.</b> | <b><i>Verificación del cumplimiento del Índice de Transparencia y Acceso a la información<br/>Pública- ITA .....</i></b> | <b>13</b> |
| <b>6.6.</b> | <b><i>Verificación del cumplimiento del Plan de mejoramiento .....</i></b>                                               | <b>16</b> |
| <b>7.</b>   | <b><i>Conclusiones .....</i></b>                                                                                         | <b>16</b> |
| <b>8.</b>   | <b><i>Recomendaciones .....</i></b>                                                                                      | <b>17</b> |

## Índice de Tablas

|                                                                                  |           |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <i>Tabla 1 Resultado Reporte DAFP vigencia 2025.....</i>                         | <i>6</i>  |
| <i>Tabla 2 Distribución de cargos del nivel directivo y nivel decisorio.....</i> | <i>7</i>  |
| <i>Tabla 3 Máximo nivel decisorio con corte al 31 de mayo de 2026.....</i>       | <i>8</i>  |
| <i>Tabla 4 Resultado seguimiento OCI con corte a 31 de mayo de 2026.....</i>     | <i>9</i>  |
| <i>Tabla 5 Distribución por género en otros niveles decisorios.....</i>          | <i>9</i>  |
| <i>Tabla 6 Dependencias de otros niveles decisorios por género.....</i>          | <i>10</i> |

## Índice de Ilustraciones

|                                                                                                                                               |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <i>Ilustración 1 Reporte de la participación efectiva de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios.....</i> | <i>6</i>  |
| <i>Ilustración 2 Organigrama ANT Parte 1 (superior).....</i>                                                                                  | <i>14</i> |
| <i>Ilustración 3 Organigrama ANT Parte 2 (inferior).....</i>                                                                                  | <i>15</i> |

## 1. Introducción

La participación efectiva de las mujeres en los niveles decisorios de la Administración Pública constituye un mandato constitucional y legal orientado a garantizar condiciones reales de igualdad, acceso al poder público y participación equilibrada en las instancias de decisión del Estado.

En desarrollo de dichos mandatos, la Ley 581 de 2000 estableció mecanismos para garantizar la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público. Posteriormente, la Ley 2424 de 2024 modificó el artículo 4 de la Ley 581 de 2000, elevando al cincuenta por ciento (50%) la participación mínima de mujeres en los cargos de máximo nivel decisorio y en otros niveles decisorios.

Para la presente vigencia, el análisis debe incorporar el Decreto 859 de 2025, por medio del cual se sustituyó el Capítulo 3 del Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, se reglamentó parcialmente la Ley 581 de 2000 modificada por la Ley 2424 de 2024 y se derogó expresamente el Decreto 455 de 2020. En consecuencia, el Decreto 455 de 2020 no constituye criterio normativo vigente para este seguimiento, sin perjuicio de su valor como antecedente de la regulación anterior.

En el contexto de la Agencia Nacional de Tierras —ANT—, encargada de administrar uno de los recursos más estratégicos para el desarrollo nacional, la verificación de la Ley de Cuotas resulta relevante no solo por tratarse de una obligación legal, sino porque la composición de los cargos directivos incide en la gobernanza institucional, en la orientación estratégica de la política pública de tierras y en la legitimidad de las decisiones adoptadas por la Entidad. Además, la presencia equilibrada de mujeres en los niveles decisorios fortalece la diversidad de enfoques, contribuye al cierre de brechas históricas de participación y evidencia un compromiso institucional con la equidad de género y la transparencia.

La Oficina de Control Interno, en ejercicio de las funciones previstas en la Ley 87 de 1993 y conforme al Plan Anual de Auditoría aprobado para la vigencia 2026, adelantó seguimiento al cumplimiento de la Ley de Cuotas y al reporte de la participación efectiva de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios de la Agencia Nacional de Tierras.

El presente informe verifica la información suministrada por la Subdirección de Talento Humano, el reporte efectuado ante el Departamento Administrativo de la Función Pública —DAFP— para la vigencia 2025, la clasificación de los cargos directivos conforme al marco normativo vigente, la distribución por género al corte definido para este seguimiento —31 de mayo de 2026— y la existencia de riesgos, controles e indicadores asociados al cumplimiento de la Ley de Cuotas.

## 2. Objetivo

Verificar el cumplimiento de la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, el Decreto 859 de 2025 y la Circular Externa 100-006 de 2025 del Departamento Administrativo de la Función Pública, respecto de la participación efectiva de las mujeres en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios de la Agencia Nacional de Tierras.

De igual manera, verificar la oportunidad, consistencia y suficiencia de la información reportada por la Subdirección de Talento Humano y la información registrada ante el DAFP, con el fin de establecer el grado de cumplimiento institucional, identificar debilidades de control y formular recomendaciones orientadas al

fortalecimiento del Sistema de Control Interno y de la gestión del talento humano en materia de paridad de género.

### 3. Alcance

El seguimiento comprende la revisión de la información remitida por la Subdirección de Talento Humano mediante memorando de respuesta al requerimiento efectuado por la Oficina de Control Interno, así como los anexos aportados, entre ellos el formato Excel de inventario de cargos directivos, la carta de representación y el soporte del formulario de reporte Ley de Cuotas vigencia 2025 ante el Departamento Administrativo de la Función Pública.

El análisis se realiza respecto de dos cortes de información:

Primero, el reporte DAFP vigencia 2025, con fecha de corte al 15 de septiembre de 2025, conforme a la Circular Externa 100-006 de 2025.

Segundo, la situación actual de la Agencia Nacional de Tierras con corte al 31 de mayo de 2026, de acuerdo con la solicitud de información efectuada por la Oficina de Control Interno a la Subdirección de Talento Humano.

El seguimiento comprende los cargos del nivel directivo de la Agencia Nacional de Tierras clasificados como máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios. No se incluyen cargos del nivel asesor, carrera administrativa, nombramiento provisional, cargos de elección, ni aquellos exceptuados por la Ley 581 de 2000 y el Decreto 859 de 2025.

### 4. Criterios

Para el desarrollo del presente informe de seguimiento se tuvieron en cuenta los siguientes criterios normativos y documentales:

- Constitución Política de Colombia: artículos 13, 40 y 43.
- Ley 87 de 1993.
- Ley 581 de 2000.
- Ley 2424 de 2024.
- Decreto 1083 de 2015.
- Decreto 859 de 2025.
- Circular externa 100-006 de 2025, DAFP.
- Circular externa 100-009 de 2024, DAFP.
- Decreto 419 de 2016, según fue informado por la Subdirección de Talento Humano como fuente de planta de personal.

### 5. Metodología

La metodología utilizada para la elaboración del presente seguimiento fue la siguiente:

(i) Revisión del marco normativo vigente aplicable a la participación efectiva de las mujeres en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios, especialmente la Ley 581 de 2000, la Ley 2424 de 2024, el Decreto 859 de 2025 y la Circular Externa 100-006 de 2025.

(ii) Una vez identificado el marco jurídico aplicable, la Oficina de Control Interno solicitó información a la Subdirección de Talento Humano, mediante la cual se requirió información sobre cargos directivos, máximo nivel decisorio, otros niveles decisorios, vacantes, género, nominador, cargos en Unidades de Gestión Territorial, riesgos, controles y reporte ante el Departamento Administrativo de la Función Pública —DAFP—.

(iii) Allegada la información, la Oficina de Control Interno procedió a revisar la respuesta emitida por la Subdirección de Talento Humano, junto con los anexos allegados, con el fin de validar la clasificación de cargos directivos, la distribución por género y la consistencia de la información frente al Decreto 859 de 2025.

(iv) Verificación del soporte del formulario de reporte Ley de Cuotas vigencia 2025, con corte al 15 de septiembre de 2025, y comparación frente a la situación actual reportada por la Subdirección de Talento Humano con corte al 31 de mayo de 2026.

(v) Cálculo de los porcentajes de participación femenina en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios, de acuerdo con la información suministrada por la Subdirección de Talento Humano.

(vi) Análisis de la existencia de riesgos, controles e indicadores asociados al cumplimiento de la Ley de Cuotas, conforme a la respuesta remitida por la Subdirección de Talento Humano y los soportes allegados.

(vii) Formulación de conclusiones y recomendaciones orientadas a fortalecer la trazabilidad, control y actualización normativa del proceso de provisión de empleos de libre nombramiento y remoción del nivel directivo.

## 6. Desarrollo del informe

Para el presente seguimiento, la Oficina de Control Interno tuvo en cuenta las definiciones legales y reglamentarias aplicables al máximo nivel decisorio y a los otros niveles decisorios:

De conformidad con la Ley 581 de 2000, el máximo nivel decisorio corresponde a quienes ejercen los cargos de mayor jerarquía en las entidades de las ramas y órganos del poder público. Por su parte, los otros niveles decisorios corresponden a cargos de libre nombramiento y remoción con atribuciones de dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Estado.

Para las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial, el Decreto 859 de 2025 precisó la aplicación de dichos conceptos. En ese sentido, para el orden nacional, el máximo nivel decisorio comprende los empleos de mayor jerarquía institucional, entre ellos directores, presidentes, gerentes o cargos equivalentes de entidades de naturaleza especial o agencias estatales. Por su parte, dentro de los otros niveles decisorios se incluyen, entre otros, secretarios generales, directores, subdirectores y subdirectores técnicos.

Este cambio resulta relevante para la Agencia Nacional de Tierras, por cuanto en el informe anterior la Secretaría General había sido clasificada como máximo nivel decisorio. Sin embargo, conforme al Decreto 859 de 2025 y a la información suministrada por la Subdirección de Talento Humano, para el presente seguimiento la Secretaría General se clasifica dentro de otros niveles decisorios.

## 6.1. Verificación del cumplimiento normativo

### 6.1.1. Verificación del reporte de información ante el DAFP – vigencia 2025

La Circular Externa 100-006 de 2025 del Departamento Administrativo de la Función Pública solicitó a las entidades destinatarias realizar el reporte de información relacionada con la provisión de cargos de libre nombramiento y remoción del nivel directivo, así como el porcentaje de participación de mujeres en cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios, a través del formulario denominado «Reporte Ley de Cuotas - participación efectiva de la mujer en los cargos de nivel directivo en el Estado Colombiano vigencia 2025».

De acuerdo con la Circular, la fecha de corte de la información fue el 15 de septiembre de 2025, la apertura del aplicativo se efectuó el mismo día y el cierre fue fijado para el 10 de octubre de 2025 a las 7:00 p.m.

Con base en el soporte remitido por la Subdirección de Talento Humano, se observó que la Agencia Nacional de Tierras diligenció el formulario dispuesto por el DAFP para la vigencia 2025. El soporte de registro indica que las respuestas fueron registradas correctamente:

Ilustración 1 Reporte de la participación efectiva de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios



Fuente: Anexo de la respuesta -202661000280643 de 3 de junio de 2026- a la solicitud de información

En el formulario de reporte de Ley de Cuotas vigencia 2025, se identificó la siguiente información.

Tabla 1 Resultado Reporte DAFP vigencia 2025

| Nivel Decisorio | Vacantes | Mujeres | Hombres | Total Cargos | % Mujeres sobre cargos provistos |
|-----------------|----------|---------|---------|--------------|----------------------------------|
|-----------------|----------|---------|---------|--------------|----------------------------------|

|                          |   |   |   |    |        |
|--------------------------|---|---|---|----|--------|
| Máximo Nivel Decisorio   | 0 | 0 | 1 | 1  | 0%     |
| Otros Niveles Decisorios | 0 | 9 | 6 | 15 | 60%    |
| Total Nivel Directivo    | 0 | 9 | 7 | 16 | 56,25% |

Fuente: Formulario Reporte Ley de Cuotas vigencia 2025 - DAFP

Frente al máximo nivel decisorio, el formulario reportó un (1) cargo, ocupado por un hombre. Frente a otros niveles decisorios, el formulario reportó quince (15) cargos, de los cuales nueve (9) estaban ocupados por mujeres y seis (6) por hombres, lo que representa una participación femenina del 60% en dicha categoría.

En consecuencia, para el reporte DAFP vigencia 2025 se evidencia cumplimiento del porcentaje mínimo en otros niveles decisorios. Respecto del máximo nivel decisorio, debe precisarse que la categoría está integrada por un solo cargo, situación que debe analizarse conforme al parágrafo 3 del artículo 2.2.12.3.7 del Decreto 859 de 2025, según el cual cuando exista un solo cargo en el máximo nivel decisorio o en otros niveles decisorios, no procede la aplicación del artículo 4 de la Ley 581 de 2000, modificado por la Ley 2424 de 2024.

### 6.1.2. Verificación de cargos directivos de la ANT con corte al 31 de mayo de 2026

Mediante memorando No. 202610200274253 del 1 de junio de 2026, la Oficina de Control Interno solicitó a la Subdirección de Talento Humano información relacionada con los cargos del nivel directivo, máximo nivel decisorio, otros niveles decisorios, vacantes, ocupación por mujeres y hombres, denominación de empleos, nominador y existencia de cargos directivos en las Unidades de Gestión Territorial.

La Subdirección de Talento Humano respondió mediante memorando No. 202661000280643 del 3 de junio de 2026, informando que la Agencia Nacional de Tierras cuenta con dieciséis (16) empleos del nivel directivo, distribuidos así:

Tabla 2 Distribución de cargos del nivel directivo y nivel decisorio

| Denominación del Cargo            | Código | Grado | No. Empleos | Nivel Jerárquico | Nivel Decisorio          |
|-----------------------------------|--------|-------|-------------|------------------|--------------------------|
| Director General de la Agencia    | E3     | 05    | 1           | Directivo        | Máximo Nivel Decisorio   |
| Secretario General de la Agencia  | E6     | 03    | 1           | Directivo        | Otros Niveles Decisorios |
| Director Técnico de la Agencia    | E4     | 03    | 4           | Directivo        | Otros Niveles Decisorios |
| Subdirector Técnico de la Agencia | E5     | 01    | 10          | Directivo        | Otros Niveles Decisorios |

Fuente: Subdirección de Talento Humano

La clasificación remitida por la Subdirección de Talento Humano resulta consistente con el Decreto 859 de 2025, en la medida en que el cargo de Director General de Agencia se ubica como máximo nivel decisorio y los cargos de Secretario General, Directores Técnicos y Subdirectores Técnicos se ubican como otros niveles decisorios.

### 6.1.3. Verificación del máximo nivel decisorio

La Subdirección de Talento Humano informó que el único empleo del máximo nivel decisorio en la Agencia Nacional de Tierras corresponde al Director General de Agencia, Código E3, Grado 05, ubicado en la Dirección General.

Según la información remitida:

- ✓ El cargo no se encuentra vacante.
- ✓ El cargo está ocupado por un hombre.
- ✓ No existen mujeres ocupando cargos del máximo nivel decisorio.
- ✓ El cargo es nombrado por el Presidente de la República.

Tabla 3 Máximo nivel decisorio con corte al 31 de mayo de 2026

| Cargo                       | Código | Grado | Dependencia       | Vacante | Mujeres | Hombres |
|-----------------------------|--------|-------|-------------------|---------|---------|---------|
| Director General de Agencia | E3     | 05    | Dirección General | 0       | 0       | 1       |

Fuente: Subdirección de Talento Humano ANT

Aunque aritméticamente la participación femenina en el máximo nivel decisorio es del 0%, no resulta jurídicamente adecuado concluir un incumplimiento directo de la cuota en esta categoría, toda vez que el máximo nivel decisorio de la ANT está integrado por un solo cargo. En ese evento, el Decreto 859 de 2025 establece que cuando exista un solo cargo en el máximo nivel decisorio o en otros niveles decisorios, no procede la aplicación del artículo 4 de la Ley 581 de 2000, modificado por la Ley 2424 de 2024.

No obstante, dado que se trata de un cargo de nominación presidencial, se recomienda mantener trazabilidad institucional sobre la clasificación del empleo y sobre las validaciones que correspondan cuando se presente una nueva provisión del cargo, conforme a las reglas aplicables para nombramientos efectuados por el Presidente de la República.

### 6.1.4. Verificación de otros niveles decisorios

La Subdirección de Talento Humano informó que la Agencia Nacional de Tierras cuenta con quince (15) cargos clasificados como otros niveles decisorios, distribuidos así:

- ✓ Un (1) Secretario General de Agencia.
- ✓ Cuatro (4) Directores Técnicos de Agencia.
- ✓ Diez (10) Subdirectores Técnicos de Agencia.



De acuerdo con la información remitida, ningún cargo de otros niveles decisorios se encuentra vacante. La distribución por género es la siguiente:

Tabla 4 Resultado seguimiento OCI con corte a 31 de mayo de 2026

| Nivel Decisorio          | Vacantes | Mujeres | Hombres | Total Cargos | % Mujeres sobre cargos provistos |
|--------------------------|----------|---------|---------|--------------|----------------------------------|
| Máximo Nivel Decisorio   | 0        | 0       | 1       | 1            | No aplica por cargo único        |
| Otros Niveles Decisorios | 0        | 10      | 5       | 15           | 66,67%                           |
| Total Nivel Directivo    | 0        | 10      | 6       | 16           | 62,50%                           |

Fuente: Subdirección de Talento Humano

En otros niveles decisorios, la participación femenina es de diez (10) mujeres sobre quince (15) cargos provistos, equivalente al 66,67%. En consecuencia, la Agencia Nacional de Tierras cumple el porcentaje mínimo del 50% exigido por la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, respecto de otros niveles decisorios.

#### 6.1.5. Distribución por tipo de cargo en otros niveles decisorios

Como se anticipó existen 15 cargos en otros niveles decisorios, distribuidos así:

Tabla 5 Distribución por género en otros niveles decisorios

| Tipo de Empleo                 | Total Cargos | Mujeres | Hombres | % Mujeres |
|--------------------------------|--------------|---------|---------|-----------|
| Secretario General de Agencia  | 1            | 1       | 0       | 100%      |
| Director Técnico de Agencia    | 4            | 3       | 1       | 75%       |
| Subdirector Técnico de Agencia | 10           | 6       | 4       | 60%       |
| Total otros niveles decisorios | 15           | 10      | 5       | 66,67%    |

Fuente: Subdirección de Talento Humano

El resultado evidencia una mejora frente al reporte DAFP de la vigencia 2025, en el cual se reportaron nueve (9) mujeres y seis (6) hombres en otros niveles decisorios. Con corte al 31 de mayo de 2026, la Subdirección de Talento Humano reportó diez (10) mujeres y cinco (5) hombres en dichos niveles, lo que incrementa la participación femenina del 60% al 66,67%.

#### 6.1.6. Distribución por dependencias

La distribución de otros niveles decisorios por género es la siguiente:

Tabla 6 Dependencias de otros niveles decisorios por género

| Dependencias Lideradas por Mujeres                                                                     | Dependencias Lideradas por Hombres                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Secretaría General:</b> Dra. Ángela Lorena Ortiz Rosero                                             | <b>Dirección de Gestión del Ordenamiento Social de la Propiedad:</b> Dr. Luis Fernando Quintero Calderón |
| <b>Dirección de Gestión Jurídica de Tierras:</b> Dra. Ana Jimena Bautista Revelo                       | <b>Subdirección de Talento Humano:</b> Dr. Alvaro Patiño Montoya                                         |
| <b>Dirección de Acceso a Tierras:</b> Dra. Deicy Lizeth Gómez Gómez                                    | <b>Subdirección de Asuntos Étnicos:</b> Dr. Olinto Rubiel Mazabuel Quilindo                              |
| <b>Dirección de Asuntos Étnicos:</b> Dra. Farlin Perea Rentería                                        | <b>Subdirección de Seguridad Jurídica:</b> Dr. Julián Yesid Ballen Reina                                 |
| <b>Subdirección Administrativa y Financiera:</b> Dra. Karen Helena Almanza Barragan                    | <b>Subdirección de Procesos Agrarios y Gestión Jurídica:</b> Dr. Ricardo Arturo Romero Cabezas           |
| <b>Subdirección de Administración de Tierras de la Nación:</b> Dra. Lina María Salcedo Mesa            |                                                                                                          |
| <b>Subdirección de Sistemas de Información de Tierras:</b> Dra. Diana Lucía Herrera Riaño              |                                                                                                          |
| <b>Subdirección de Planeación Operativa:</b> Dra. Lizeth Lorena Flórez Canaria.                        |                                                                                                          |
| <b>Subdirección de Acceso a Tierras en Zonas Focalizadas:</b> Dra. Lilia María Rodríguez Albarracín    |                                                                                                          |
| <b>Subdirección de Acceso a Tierras por demanda y descongestión:</b> Dra. Irina Colette Salas Londoño. |                                                                                                          |

Fuente: Subdirección de Talento Humano

La distribución evidencia que las mujeres ocupan la mayoría de los cargos de otros niveles decisorios de la Agencia Nacional de Tierras. No obstante, el cumplimiento porcentual no elimina la necesidad de mantener controles preventivos en los procesos de provisión de empleos, especialmente en escenarios de rotación, renunciaciones, encargos o nuevas designaciones que puedan modificar la composición de género.

### 6.1.7. Cargos directivos en Unidades de Gestión Territorial

La Subdirección de Talento Humano informó que no existen empleos del nivel directivo en las Unidades de Gestión Territorial —UGT—, ya sea de máximo nivel decisorio o de otros niveles decisorios.

En consecuencia, para efectos del presente seguimiento, no se incluyen cargos de UGT dentro del cálculo de participación efectiva de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios.

## 6.2. Verificación de la ejecución del proceso

En el informe de seguimiento anterior se identificó la necesidad de actualizar los documentos asociados al proceso de Gestión del Talento Humano, particularmente la Guía para la provisión de empleos de libre nombramiento y remoción (código GTHU-G-003), el Procedimiento de Provisión de Empleos (código GTHU-P-006) y la Caracterización del proceso (formato GTHU-F-010), incorporando el marco normativo aplicable a Ley de Cuotas.

Para el presente seguimiento, la Subdirección de Talento Humano indicó que la vinculación del personal de planta se encuentra en el marco de las funciones de la Dirección General y de la Secretaría General. Señaló que el Director General tiene a su cargo dirigir la administración del talento humano de la Agencia, distribuir los empleos de la planta de personal de acuerdo con la organización interna y las necesidades del servicio y ejercer la facultad nominadora, con excepción de los empleos que correspondan a otra autoridad. También señaló que la Secretaría General tiene a su cargo trazar políticas y programas de administración de personal, bienestar social, selección, registro y control, capacitación, incentivos y desarrollo del talento humano.

La Subdirección de Talento Humano indicó que actúa como dependencia de apoyo, adelantando los estudios respectivos de las hojas de vida allegadas por la Dirección General y la Secretaría General para ocupar empleos en la planta de personal de la ANT.

Si bien esta precisión funcional resulta pertinente, la respuesta no aporta evidencia suficiente sobre la existencia de un punto de control específico dentro del proceso de provisión de empleos que obligue a verificar, antes del nombramiento o posesión, el cumplimiento de la Ley de Cuotas en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios.

Tampoco se aportaron versiones actualizadas de la Guía, Procedimiento o Caracterización del proceso que permitan concluir que las recomendaciones del informe anterior fueron incorporadas en los documentos del Sistema Integrado de Gestión.

En consecuencia, se considera necesario **mantener** la recomendación orientada a actualizar los documentos del proceso de Gestión del Talento Humano, pero ajustando el marco normativo vigente, esto es, incorporando expresamente la Ley 581 de 2000, la Ley 2424 de 2024, el Decreto 859 de 2025 y la Circular Externa 100-006 de 2025. No debe mantenerse como norma vigente el Decreto 455 de 2020, por encontrarse derogado.

### 6.3. Verificación de los riesgos y controles asociados

La Oficina de Control Interno solicitó a la Subdirección de Talento Humano informar si dentro del mapa de riesgos de gestión de la Entidad existen riesgos y controles asociados al proceso de vinculación de personal de libre nombramiento y remoción del nivel directivo, particularmente respecto de los cargos clasificados como máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios.

Frente a lo anterior, la Subdirección de Talento Humano indicó que dentro del mapa de riesgos de gestión existe un riesgo relacionado con la vinculación y cumplimiento de requisitos del personal que ingresa a la planta de personal, aplicable a cualquier nivel jerárquico y modalidad de vinculación, incluyendo libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y nombramiento provisional. Así mismo, precisó que la vinculación del personal de planta se encuentra en el marco funcional de la Dirección General y de la Secretaría General, mientras que la Subdirección de Talento Humano actúa como dependencia de apoyo en la revisión de las hojas de vida allegadas para ocupar empleos en la planta de personal de la Agencia.

Con el fin de contrastar lo informado, la Oficina de Control Interno verificó el Mapa de Riesgos de Gestión de la ANT 2026, versión 2, identificando en el proceso Gestión del Talento Humano —GTHU—, subproceso «Selección y vinculación del talento humano», el riesgo GTHU 52, denominado «Vinculación de personal sin cumplir requisitos de ley», asociado a la posibilidad de pérdida reputacional por la vinculación de funcionarios sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de ley.

De la revisión efectuada se evidenció que el riesgo identificado y sus controles se orientan, en términos generales, a la verificación del cumplimiento de requisitos mínimos para la vinculación de personal. Sin embargo, **no se evidenció que dicho riesgo documente causas, consecuencias o controles específicos frente al cumplimiento de la Ley de Cuotas**, tales como la verificación previa de la composición de género en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios, la validación de la clasificación del cargo conforme al Decreto 859 de 2025, el análisis del porcentaje mínimo del cincuenta por ciento (50%), la aplicación de la regla especial cuando exista un solo cargo en el nivel decisorio o la trazabilidad de la información utilizada para el reporte efectuado ante el Departamento Administrativo de la Función Pública —DAFP—.

La Oficina de Control Interno precisa que lo anterior no implica afirmar la existencia de desactualización en SIGEP, ni inconsistencias materiales entre la planta de personal, el manual de funciones, los actos administrativos de nombramiento y el reporte ante el DAFP. El análisis se orienta a advertir que el riesgo GTHU 52, en su formulación actual, no incorpora controles específicos para prevenir o detectar eventuales situaciones que puedan afectar el cumplimiento de la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, ni las reglas reglamentarias previstas en el Decreto 859 de 2025.

Así mismo, se toma nota de lo señalado por la Subdirección de Talento Humano respecto de que la facultad nominadora se encuentra radicada en la Dirección General o en la autoridad competente, y que dicha Subdirección actúa como dependencia de apoyo en la revisión de hojas de vida y cumplimiento de requisitos mínimos. No obstante, **dicha condición no excluye la necesidad de contar con controles documentados dentro del proceso de Gestión del Talento Humano que permitan advertir, informar y dejar trazabilidad sobre el impacto de la provisión de cargos directivos frente al cumplimiento de la Ley de Cuotas**.

Aunque no resulta indispensable crear un riesgo autónomo para la Ley de Cuotas, sí se advierte que el riesgo actualmente documentado no desarrolla de manera expresa los eventos, causas, consecuencias y controles asociados al cumplimiento de la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, ni a las reglas reglamentarias previstas en el Decreto 859 de 2025 para los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios.

Esta situación limita la capacidad institucional para evaluar la exposición al riesgo de incumplimiento normativo en materia de participación efectiva de la mujer en cargos decisorios y para diseñar controles preventivos que permitan advertir, antes de la formalización de los nombramientos, si la provisión de un empleo directivo puede afectar el cumplimiento de la cuota legal.

En consecuencia, se evidencia una oportunidad de fortalecimiento en **dos dimensiones esenciales del Sistema de Control Interno**:

- **Evaluación del riesgo:** en la medida en que el riesgo existente no incorpora de forma expresa los eventos, causas y consecuencias que podrían afectar el cumplimiento de la Ley de Cuotas en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios. Esto limita la identificación y valoración previa de situaciones que puedan generar incumplimientos normativos, reproches de los órganos de control, afectaciones reputacionales o debilidades en la trazabilidad del proceso de provisión de empleos directivos.
- **Actividades de control:** porque no se evidencian puntos de verificación específicos, documentados y trazables que aseguren la revisión de la participación femenina antes de formalizar la provisión de empleos directivos de libre nombramiento y remoción. En particular, no se observa un control que obligue a validar la clasificación del cargo, el porcentaje de participación femenina por nivel decisorio, la regla de cargo único, la existencia de vacantes, y la trazabilidad de la información utilizada para el

reporte ante el DAFP, sin que ello implique trasladar a la Subdirección de Talento Humano la facultad nominadora ni la decisión sobre la selección del aspirante.

Por lo anterior, se recomienda fortalecer el mapa de riesgos de gestión del proceso Gestión del Talento Humano, ya sea mediante la actualización del riesgo GTHU 52 o mediante la formulación de controles específicos asociados al posible incumplimiento de la Ley de Cuotas. Estos controles deberían permitir verificar, antes de la provisión del empleo, la clasificación del cargo, el nivel decisorio aplicable, el estado de vacancia, el porcentaje de participación femenina por nivel decisorio, la aplicación de las reglas especiales previstas en el Decreto 859 de 2025 y la trazabilidad del reporte ante el DAFP, en articulación con la Dirección General y la Secretaría General, según sus competencias.

#### **6.4. Verificación de los indicadores asociados**

Como resultado de la revisión efectuada a los soportes allegados por la Subdirección de Talento Humano, no se evidenció la existencia de indicadores de gestión formalizados que permitan medir y hacer seguimiento sistemático al cumplimiento de la Ley de Cuotas, particularmente frente a la participación efectiva de las mujeres en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios de la Agencia Nacional de Tierras.

Si bien la información suministrada permite calcular los porcentajes de participación femenina en los cargos directivos al corte definido para el presente seguimiento, no se aportaron fichas técnicas, matriz de indicadores, tablero de seguimiento, periodicidad de medición, responsables definidos, fuente oficial de información, línea base, meta o mecanismo interno de reporte asociado al cumplimiento de la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024.

La Oficina de Control Interno toma nota de lo manifestado por la Subdirección de Talento Humano respecto de la existencia de bases de datos internas y documentos que permiten medir la provisión de la planta de personal y la participación femenina en los empleos por nivel jerárquico. No obstante, dichos instrumentos, aunque constituyen insumos relevantes para el seguimiento, no sustituyen por sí solos la necesidad de contar con indicadores de gestión formalizados, contruidos conforme a la metodología institucional aplicable.

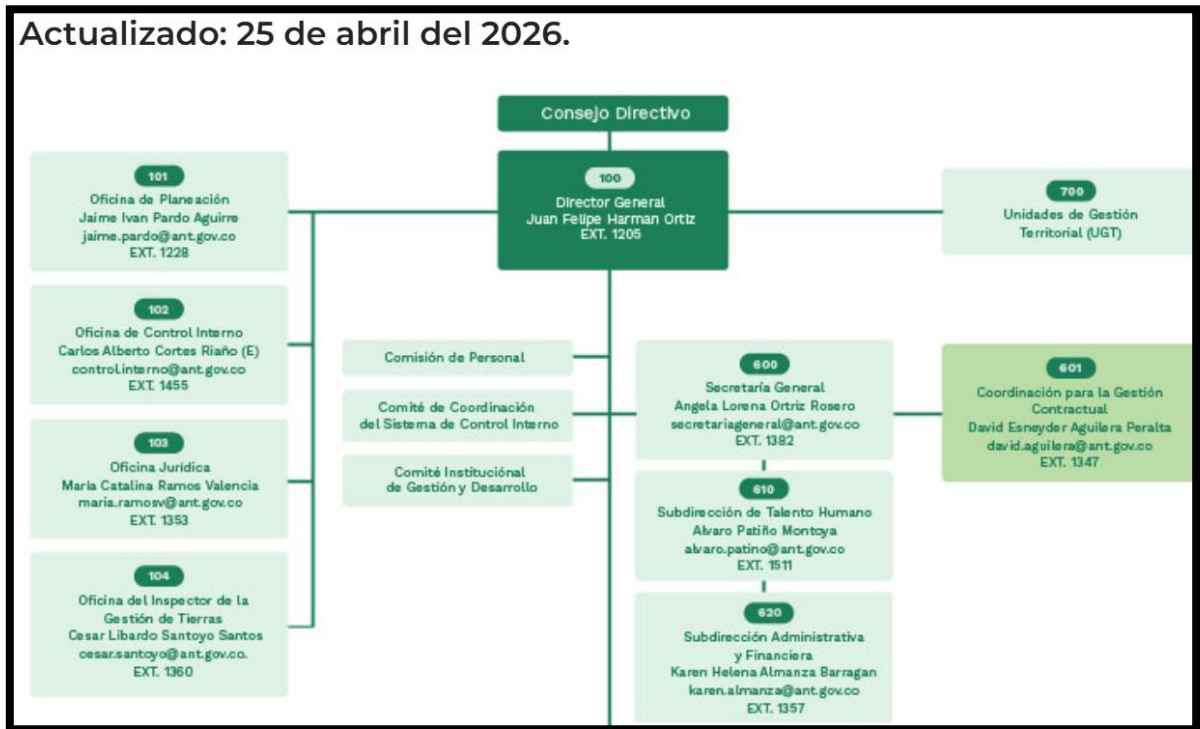
Esta situación debilita la dimensión de Monitoreo y Supervisión del Sistema de Control Interno, cuya finalidad es verificar de forma continua la eficacia de los controles y garantizar la mejora permanente. Sin indicadores formalizados que alerten oportunamente sobre desviaciones en la participación femenina en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios, la Entidad limita su capacidad para prevenir incumplimientos, reportar resultados, adoptar acciones correctivas y documentar el seguimiento periódico al cumplimiento de la Ley de Cuotas.

Por lo anterior, se recomienda diseñar e implementar indicadores específicos asociados al proceso de Gestión del Talento Humano, que permitan medir, como mínimo, el porcentaje de participación femenina en los cargos de máximo nivel decisorio y en otros niveles decisorios, con fórmula, meta, periodicidad, responsable, fuente de información y mecanismo de seguimiento definidos conforme a la metodología institucional aplicable.

#### **6.5. Verificación del cumplimiento del Índice de Transparencia y Acceso a la información Pública- ITA**

La Oficina de Control Interno- OCI, verificó la información contenida en la página Web de la entidad en el siguiente link: <https://www.ant.gov.co/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/informacion-de-la-entidad/estructura-organica/organigrama>, con el fin de velar por el cumplimiento de los criterios normativos en materia de acceso a la información pública y facilitar a los usuarios externos la consulta sobre los datos de ubicación y la participación de este género en los diferentes cargos Directivos con los que cuenta la entidad, evidenciando que la «Matriz vigilancia del cumplimiento normativo de la Ley 1712 de 2014 - Versión 2023»<sup>1</sup> adoptada por la Procuraduría General de la Nación en los numerales 1.2 Estructura orgánica - organigrama, 1.4. Directorio Institucional incluyendo sedes, oficinas, sucursales, o regionales, y dependencias, 1.5 Directorio de servidores públicos, empleados o contratistas, valida el cumplimiento de la Ley de cuotas, así:

Ilustración 2 Organigrama ANT Parte 1 (superior)

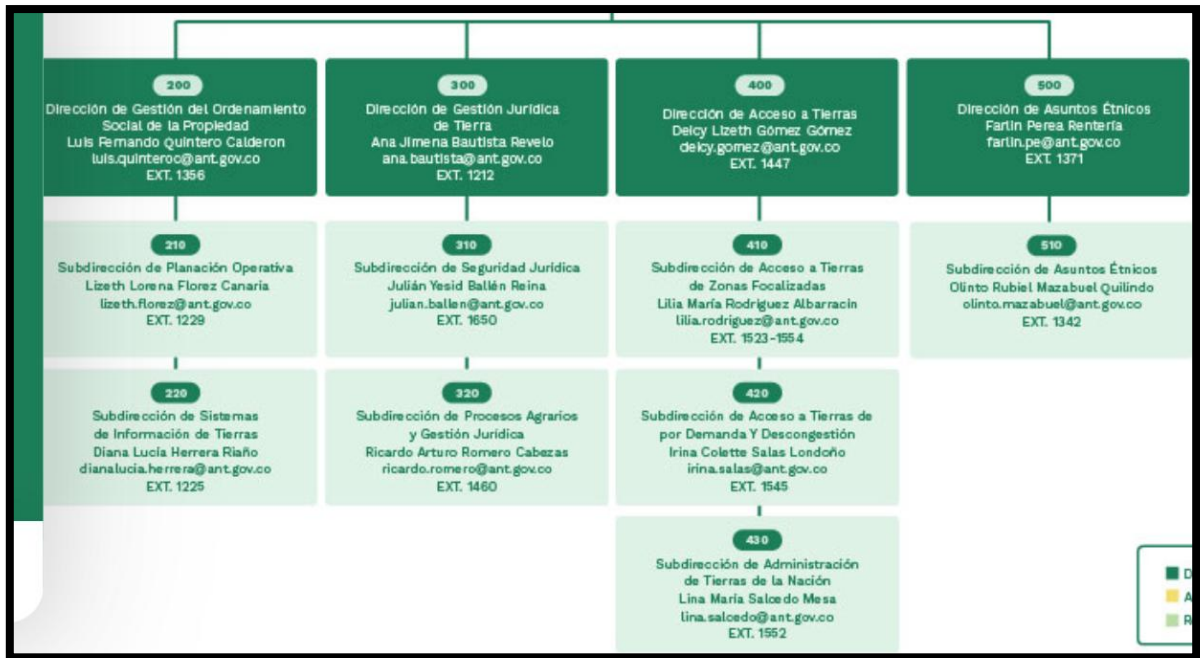


Fuente: Página Web Institucional

<sup>1</sup> Disponible en: <https://www.procuraduria.gov.co/Documents/Agosto%20de%202023/NUEVA%20-%20Matriz%20vigilancia%20del%20Cumplimiento%20Normativo%20de%20la%20Ley%201712%20de%202014%20-%20Versi%c3%b3n%202023.xlsx> o <https://www.procuraduria.gov.co/Pages/ita.aspx>



Ilustración 3 Organigrama ANT Parte 2 (inferior)



Fuente: Página Web Institucional

La OCI no evidenció con corte al **31/05/2026**<sup>2</sup>, la publicación o actualización de la información relacionada con: i) la directora de Acceso a Tierras, situación que se reitera frente a lo evidenciado en el informe de la vigencia anterior<sup>3</sup>, ii) la directora de asuntos étnicos y, iii) la subdirectora administrativa y financiera. Estos cargos, para el caso que nos ocupa, corresponden a mujeres y resultan relevantes para reflejar adecuadamente la participación femenina en los cargos directivos de la Entidad.

La Subdirección de Talento Humano, en sus observaciones al informe preliminar, allegó soportes de gestiones adelantadas para solicitar la información requerida para la actualización de los perfiles directivos en la página web institucional. Sin embargo, al corte de la verificación realizada por la Oficina de Control Interno, no se evidenció la publicación o actualización efectiva de la información correspondiente a los cargos antes mencionados.

Por lo anterior, se mantiene la oportunidad de mejora relacionada con la actualización de la información publicada en la página web institucional, recomendando fortalecer la articulación entre la Subdirección de Talento Humano, la dependencia responsable de la administración del portal web y los servidores cuyos perfiles deben ser publicados o actualizados, con el fin de garantizar la consistencia entre la información reportada por la Entidad y la información disponible para consulta ciudadana.

<sup>2</sup> Fecha de consulta 22 de junio de 2026 a las 14:42 en el siguiente enlace: <https://www.ant.gov.co/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/informacion-de-la-entidad/estructura-organica/perfiles-directivos>

<sup>3</sup> [https://www.ant.gov.co/sites/default/files/2025-07/documentos/archivos/20250625\\_informe-final-ley-de-cuotas.pdf](https://www.ant.gov.co/sites/default/files/2025-07/documentos/archivos/20250625_informe-final-ley-de-cuotas.pdf), disponible también en: <https://www.ant.gov.co/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/planeacion-presupuesto-e-informes/informes-de-la-oficina-de-control-interno/informes-a-organismos-de-inspeccion-vigilancia-y-control/participacion-femenina-en-cargos-directivos>

## 6.6. Verificación del cumplimiento del Plan de mejoramiento

La Oficina de Control Interno revisó la matriz consolidada del Plan de Mejoramiento interno y externo con el que actualmente cuenta la entidad y evidenció que no existen acciones de mejora relacionadas con el cumplimiento de la participación efectiva de la mujer en los cargos de nivel Directivo del máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios.

## 7. Conclusiones

Realizada la verificación, la Oficina de Control Interno concluye lo siguiente:

- La Agencia Nacional de Tierras, a través de la Subdirección de Talento Humano, diligenció el reporte de información requerido por el Departamento Administrativo de la Función Pública —DAFP— para la vigencia 2025, a través del formulario dispuesto para el reporte de la participación efectiva de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios.
- El presente seguimiento se desarrolló a partir de dos cortes de información: i) el reporte efectuado ante el DAFP para la vigencia 2025, con corte al 15 de septiembre de 2025, y ii) la información suministrada por la Subdirección de Talento Humano con corte al 31 de mayo de 2026.
- De acuerdo con la información suministrada por la Subdirección de Talento Humano, la Agencia Nacional de Tierras cuenta con dieciséis (16) cargos del nivel directivo, distribuidos así: un (1) Director General de Agencia, un (1) Secretario General de Agencia, cuatro (4) Directores Técnicos de Agencia y diez (10) Subdirectores Técnicos de Agencia.
- Conforme al Decreto 859 de 2025 y a la información reportada por la Subdirección de Talento Humano, el cargo de Director General de Agencia corresponde al único empleo clasificado como máximo nivel decisorio en la Agencia Nacional de Tierras. Dicho cargo no se encuentra vacante, está ocupado por un hombre y es nombrado por el Presidente de la República.
- Aunque aritméticamente la participación femenina en el máximo nivel decisorio corresponde al 0%, no resulta jurídicamente procedente concluir un incumplimiento directo de la cuota en esta categoría, toda vez que el máximo nivel decisorio de la Agencia Nacional de Tierras está conformado por un solo cargo. En tal evento, conforme al Decreto 859 de 2025, no procede la aplicación del artículo 4 de la Ley 581 de 2000, modificado por la Ley 2424 de 2024.
- La clasificación de la Secretaría General como cargo de otros niveles decisorios resulta consistente con el Decreto 859 de 2025, en la medida en que dicha norma incluye a los Secretarios Generales dentro de los otros niveles decisorios para las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional.
- Con corte al 31 de mayo de 2026, la Agencia Nacional de Tierras cuenta con quince (15) cargos clasificados como otros niveles decisorios, de los cuales diez (10) se encuentran ocupados por mujeres y cinco (5) por hombres, lo que equivale a una participación femenina del 66,67%.
- En consecuencia, respecto de los otros niveles decisorios, la Agencia Nacional de Tierras cumple con el porcentaje mínimo del cincuenta por ciento (50%) de participación femenina exigido por la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024.



- La información reportada por la Subdirección de Talento Humano con corte al 31 de mayo de 2026 evidencia una mejora frente al reporte DAFP vigencia 2025, en el cual se registraron nueve (9) mujeres y seis (6) hombres en otros niveles decisorios, pasando de una participación femenina del 60% al 66,67%.
- La Subdirección de Talento Humano informó que no existen empleos del nivel directivo en las Unidades de Gestión Territorial —UGT—, razón por la cual dichos cargos no hacen parte del cálculo de participación efectiva de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios.
- Frente a la ejecución del proceso, no se aportaron soportes que permitan evidenciar la actualización de la Guía para la provisión de empleos de libre nombramiento y remoción, el Procedimiento de Provisión de Empleos y la Caracterización del proceso de Gestión del Talento Humano con el marco normativo vigente en materia de Ley de Cuotas, particularmente la Ley 581 de 2000, la Ley 2424 de 2024, el Decreto 859 de 2025 y la Circular Externa 100-006 de 2025.
- En materia de riesgos y controles, se verificó la existencia del riesgo GTHU 52, denominado “Vinculación de personal sin cumplir requisitos de ley”, asociado al proceso de Gestión del Talento Humano. No obstante, dicho riesgo se encuentra formulado de manera general y no desarrolla causas, consecuencias o controles específicos relacionados con el cumplimiento de la Ley de Cuotas, la clasificación de cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios, la regla del 50%, la regla especial de cargo único y la trazabilidad de la información utilizada para el reporte ante el DAFP.
- En relación con los indicadores asociados, con los soportes allegados por la Subdirección de Talento Humano no se evidenció la existencia de indicadores de gestión formalizados que permitan medir y hacer seguimiento sistemático al cumplimiento de la Ley de Cuotas, particularmente frente a la participación efectiva de las mujeres en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios.
- En la verificación de la información publicada en la página web institucional, la Oficina de Control Interno no evidenció, con corte al 31 de mayo de 2026, la publicación de la información relacionada con la Directora de Acceso a Tierras, la Directora de Asuntos Étnicos y la Subdirectora Administrativa y Financiera, cargos que corresponden a mujeres y que resultan relevantes para reflejar correctamente la participación femenina en los cargos directivos de la Entidad.
- En la revisión de la matriz consolidada del Plan de Mejoramiento interno y externo, no se evidenciaron acciones de mejora relacionadas con el cumplimiento de la participación efectiva de la mujer en los cargos de nivel directivo del máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios.

## 8. Recomendaciones

Para alinear el marco normativo relacionado con la Ley de Cuotas y fortalecer los controles que garanticen su observancia en la provisión de empleos de libre nombramiento y remoción del nivel directivo, se recomienda:

- Actualizar la sección normativa de la Guía para la provisión de empleos de libre nombramiento y remoción, el Procedimiento de Provisión de Empleos y la Caracterización del proceso de Gestión del Talento Humano, incorporando expresamente la Constitución Política, artículos 13, 40 y 43; la Ley 581

de 2000; la Ley 2424 de 2024; el Decreto 859 de 2025; la Circular Externa 100-006 de 2025 del DAFP; y demás disposiciones aplicables.

- Retirar de los documentos internos, matrices normativas o instrumentos de control la referencia al Decreto 455 de 2020 como norma vigente, toda vez que fue derogado expresamente por el Decreto 859 de 2025. En caso de mantenerse, deberá identificarse únicamente como antecedente normativo.
- Incorporar puntos de control preventivos y detectivos en las etapas de identificación de vacantes, revisión de hojas de vida, proyección del acto administrativo de nombramiento y posesión, que obliguen a verificar la composición de género en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios antes de formalizar la provisión del empleo.
- Establecer un control documentado que permita calcular, antes de cada nombramiento de cargos directivos de libre nombramiento y remoción, el porcentaje de participación femenina por nivel decisorio, la clasificación del cargo, la existencia de vacantes, la regla especial aplicable cuando exista un solo cargo y la eventual afectación del porcentaje mínimo exigido por la Ley de Cuotas.
- Fortalecer el riesgo GTHU 52 o, si se estima pertinente, formular un riesgo específico asociado a la posibilidad de incumplimiento de la Ley de Cuotas en la provisión de cargos directivos de libre nombramiento y remoción, incorporando causas, consecuencias y controles relacionados con la verificación de paridad, clasificación de cargos, trazabilidad de la información utilizada para el reporte ante el DAFP y verificación documental del cumplimiento de la Ley de Cuotas.
- Diseñar e implementar, desde el proceso de Gestión del Talento Humano y con el acompañamiento metodológico de la Oficina de Planeación o quien haga sus veces, indicadores de cumplimiento normativo asociados a la Ley de Cuotas, que permitan medir y hacer seguimiento periódico a la participación efectiva de las mujeres en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios. Como mínimo, se recomienda contar con indicadores separados para el porcentaje de participación femenina en el máximo nivel decisorio y en otros niveles decisorios, con fórmula, meta, periodicidad, responsable, fuente de información y mecanismo de seguimiento definidos conforme a la metodología institucional aplicable.
- Actualizar la información publicada en la página web institucional relacionada con perfiles directivos, organigrama y directorio institucional, especialmente respecto de los cargos directivos ocupados por mujeres que no se encuentran publicados o actualizados, con el fin de garantizar consistencia entre la información pública y la información reportada por la Subdirección de Talento Humano.
- Incorporar en el Plan de Mejoramiento interno las acciones que se deriven del presente seguimiento, relacionadas con actualización normativa, fortalecimiento de controles, gestión del riesgo, implementación de indicadores y actualización de información pública, definiendo responsables, fechas de cumplimiento y productos verificables.
- Conservar de manera organizada los soportes del reporte anual ante el DAFP, incluyendo formulario diligenciado, constancia de registro, matriz de cargos, base de cálculo, validación interna previa al envío y evidencia de actualización de la información en los sistemas oficiales aplicables.

La adopción de estas medidas permitirá fortalecer la trazabilidad del cumplimiento normativo, reducir el riesgo de incumplimiento de la Ley de Cuotas, mejorar la calidad de la información reportada y reforzar la transparencia y legitimidad de los procesos de provisión de empleos directivos en la Agencia Nacional de Tierras.

Aprobó,

**CARLOS ALBERTO CORTES RIAÑO**  
Jefe Oficina de Control Interno (e)  
*(Documento físico firmado)*

Proyectó:

**CÉSAR AUGUSTO GUZMÁN ORTIZ**  
Contratista Oficina de Control Interno  
*(Documento físico firmado)*

Bogotá D.C., 31 de julio de 2026.

Anexo: Análisis observaciones informe preliminar