UNIDAD DE SERVICIOS PENITENCIARIOS Y CARCELARIOS - USPEC

SEGUIMIENTO LEY 581 DE 2000 – LEY DE CUOTAS

BOGOTÁ D.C., OCTUBRE 2026

USPEC

Contenido

1. INTROCUCCIÓN. 2
2. OBJETIVO. 2
3. ALCANCE..... 2
4. NORMATIVIDAD. 3
5. OBSERVACIONES OCI Y SEGUIMIENTO AL HALLAZGO DEL SEGUIMIENTO 2025..... 3
5.1 CUMPLIMIENTO CIRCULAR EXTERNA 100-011 DE 2026 – DAFP 3
5.1.1 Cumplimiento de la Ley de Cuotas en relación con la participación de mujeres en cargos de Máximo Nivel Decisorio (MND) y Otros Niveles Decisorios (OND)……4
5.2 Participación histórica de la mujer en empleos en el nivel directivo, USPEC 8
5.3 Actualización de la información de los cargos del Máximo Nivel Decisorio (MND) y Otros Niveles Decisorios (OND) en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP II)…….. 9
6. SEGUIMIENTO A PLANES DE MEJORA.....10
7. RECOMENDACIONES.....12
8. CONCLUSIONES. 13

1. INTROCUCCIÓN.

La Oficina de Control Interno presenta el seguimiento al cumplimiento de la Ley de Cuotas en la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios (USPEC), correspondiente a la vigencia 2026, con énfasis en la participación efectiva de las mujeres en los cargos de Máximo Nivel Decisorio (MND) y Otros Niveles Decisorios (OND). El ejercicio se desarrolla en el marco de la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, el Decreto 859 de 2025 y la Circular Externa 100-011 del 18 de septiembre de 2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Comprende la verificación de la clasificación y provisión de los empleos sujetos a la cuota, el porcentaje de participación femenina y la oportunidad y consistencia de la información reportada ante el DAFP, mediante el contraste de los soportes suministrados por el Grupo de Administración de Personal con los registros de SIGEP II.

Asimismo, se realiza seguimiento al hallazgo formulado en el informe de la vigencia 2025, relacionado con la ausencia del reporte de Ley de Cuotas y la falta de suscripción del correspondiente plan de mejoramiento. Los resultados permiten establecer el estado de cumplimiento de las disposiciones aplicables, identificar debilidades de control y formular las recomendaciones pertinentes.

2. OBJETIVO.

Evaluar, para la vigencia 2026, el cumplimiento de las disposiciones aplicables a la participación efectiva de las mujeres en los cargos de Máximo Nivel Decisorio (MND) y Otros Niveles Decisorios (OND) de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios (USPEC), mediante la verificación de la clasificación y provisión de los empleos objeto de evaluación, la consistencia de la información reportada al Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), los registros pertinentes en SIGEP II y el seguimiento al hallazgo formulado en el informe de la vigencia 2025, relacionado con la ausencia del reporte de participación femenina ante el DAFP y frente al cual no se suscribió un plan de mejoramiento.

3. ALCANCE.

El seguimiento comprende la verificación del cumplimiento de la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, y sus disposiciones reglamentarias, durante la vigencia 2026. Incluye la revisión de la identificación y clasificación de los cargos de Máximo Nivel Decisorio (MND) y Otros Niveles Decisorios (OND), la participación efectiva de las mujeres y los soportes del reporte presentado por la USPEC ante el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Asimismo, contempla el contraste de la información suministrada por el Grupo de Administración de Personal con los registros de SIGEP II, para verificar su consistencia y el cumplimiento de las disposiciones aplicables.

4. NORMATIVIDAD.

- **Ley 581 de 2000**. "Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones", modificada por la Ley 2424 de 2024, "Por la cual se adoptan medidas para garantizar la participación paritaria de las mujeres en las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones".

- **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.

- **Decreto 859 de 2025.** "Por el cual se sustituye el Capítulo 3 del Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en el sentido de reglamentar parcialmente la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024".

- Circular Externa 100-011 de 2026, del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Lineamientos para el reporte de la participación efectiva de las mujeres en los cargos de Máximo Nivel Decisorio y Otros Niveles Decisorios, correspondiente a la vigencia 2026.

5. OBSERVACIONES OCI Y SEGUIMIENTO AL HALLAZGO DEL SEGUIMIENTO 2025.

La Oficina de Control Interno efectuó análisis del cumplimiento por parte de la Unidad de servicios penitenciarios y carcelarios (USPEC), de la normatividad aplicable relacionada con la participación efectiva de las mujeres en cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios, de la siguiente manera:

5.1 CUMPLIMIENTO CIRCULAR EXTERNA 100-011 DE 2026 – DAFP

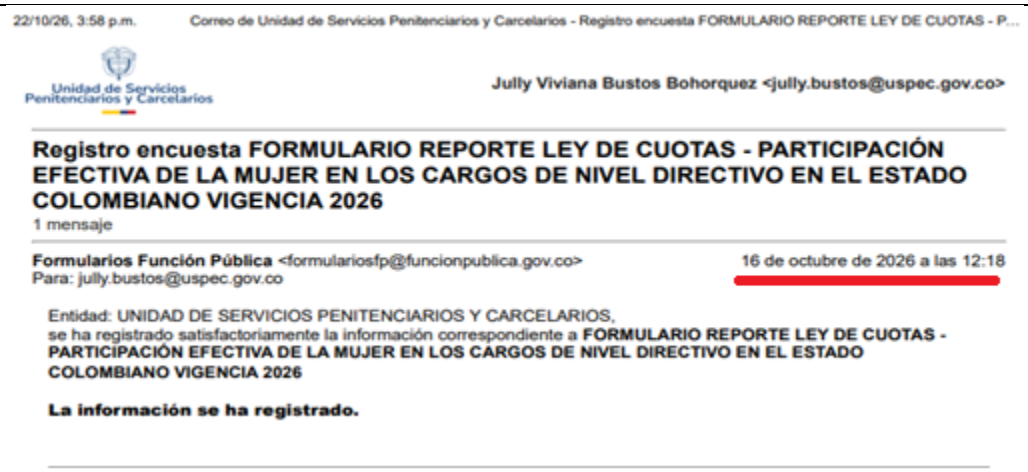
Se verificó el cumplimiento de la Circular Externa 100-011 de 2026 – DAFP, en donde se evidenció el cargue oportuno de la información requerida en la circular en mención por parte del Grupo de Trabajo de Administración de Personal, con fecha 16 de octubre a las 12:18 p.m. Como se muestra a continuación:

FECHA LÍMITE DEL REPORTE.



Fuente: https://www.funcionpublica.gov.co

FECHA DEL REPORTE.



22/10/26, 3:58 p.m. Correo de Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios - Registro encuesta FORMULARIO REPORTE LEY DE CUOTAS - P...

Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios

Jully Viviana Bustos Bohorquez <jully.bustos@uspec.gov.co>

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

1 mensaje

Formularios Función Pública <formulariosfp@funcionpublica.gov.co> 16 de octubre de 2026 a las 12:18
Para: jully.bustos@uspec.gov.co

Entidad: UNIDAD DE SERVICIOS PENITENCIARIOS Y CARCELARIOS,
se ha registrado satisfactoriamente la información correspondiente a **FORMULARIO REPORTE LEY DE CUOTAS - PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN LOS CARGOS DE NIVEL DIRECTIVO EN EL ESTADO COLOMBIANO VIGENCIA 2026**

La información se ha registrado.

Fuente: Evidencia suministrada Grupo de Trabajo de Administración de Personal

5.1.1 Cumplimiento de la Ley de Cuotas en relación con la participación de mujeres en cargos de Máximo Nivel Decisorio (MND) y Otros Niveles Decisorios (OND)

Máximo Nivel Decisorio (MND). De conformidad con el artículo 2 de la Ley 581 de 2000, corresponde a 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. Para efectos del reporte de la USPEC, esta categoría se relaciona con los empleos señalados en el artículo 2.2.12.3.4 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el Decreto 859 de 2025, entre ellos, los …*Directores Generales y Directores Ejecutivos de las Unidades Administrativas Especiales con y sin personería jurídica…*.

Otros Niveles Decisorios (OND). Según el artículo 3 de la Ley 581 de 2000, comprende los cargos diferentes de los correspondientes al máximo nivel decisorio 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 señalados por la ley. Para efectos del reporte de la USPEC, esta categoría se relaciona con los empleos previstos en el artículo 2.2.12.3.6 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el Decreto 859 de 2025, entre ellos, …*Subdirectores, Directores y otros empleos…* contemplados en dicha disposición, de acuerdo con los criterios normativos aplicables.

Con fundamento en los criterios normativos citados, se verificó el cumplimiento de las disposiciones aplicables a la participación efectiva de las mujeres en el Máximo Nivel Decisorio y los Otros Niveles Decisorios, conforme a la Ley 2424 de 2024 y al Decreto 859 de 2025. Los resultados de esta evaluación se presentan a continuación.

Tabla 1: Participación de mujeres en cargos de Máximo Nivel Decisorio (MND) y Otros Niveles Decisorios (OND).

Variable / Pregunta	Reporte (Cifra)
Total de cargos de nivel directivo en la entidad	**14**
1. Total de cargos que integran el Máximo Nivel Decisorio	**1**
Total de cargos provistos en MND	**1**
Número de cargos MND ocupados por **mujeres**	1
Número de cargos MND ocupados por **hombres**	0
Número de cargos MND **vacantes**	0
Número de cargos MND provistos mediante **encargo** *(si aplica)*	0
Participación de mujeres en MND sobre cargos provistos	**100%**
Total de cargos que integran Otros Niveles Decisorios	**13**
Total de cargos provistos en OND	**11**
Número de cargos OND ocupados por **mujeres**	3
Número de cargos OND ocupados por **hombres**	8
Número de cargos OND **vacantes**	1
Número de cargos OND provistos mediante **encargo** *(si aplica)*	1
Participación de mujeres en OND sobre cargos provistos	**27.27%**

Fuente. Consolidado de información OCI.

Para la vigencia 2026, la USPEC reportó un único cargo en el Máximo Nivel Decisorio (MND), ocupado por una mujer. De conformidad con el parágrafo 3 del artículo 2.2.12.3.7 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el Decreto 859 de 2025, cuando existe un solo cargo en el nivel decisorio no procede la aplicación de la cuota porcentual prevista en el artículo 4 de la Ley 581 de 2000; por tanto, no se configura incumplimiento de la cuota en este nivel.

En los Otros Niveles Decisorios (OND), de los 13 registros relacionados en la matriz de personal, se identificó un cargo vacante y un empleo de carrera administrativa provisto mediante encargo. Una vez validada la exclusión de estos empleos del universo sujeto a la cuota, se consideran 11 cargos, de los cuales tres están ocupados por mujeres, lo que representa una participación femenina del 27.27 %. Este

porcentaje se encuentra por debajo del 50 % previsto en el artículo 4 de la Ley 581 de 2000, modificado por la Ley 2424 de 2024. Al respecto, el artículo 2.2.12.3.8 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el Decreto 859 de 2025, dispone que **la cuota se implementará paulatinamente, de manera que, a medida que los cargos de los niveles decisorios vayan quedando vacantes, sean ocupados por mujeres hasta alcanzar el porcentaje legal.**

HALLAZGO 1

Debilidad en los mecanismos de planeación, verificación y control de la participación femenina en los cargos de Otros Niveles Decisorios (OND) de la USPEC.

Condición.

En la vigencia 2026, la participación femenina en los cargos de Otros Niveles Decisorios (OND) de la USPEC corresponde a tres (3) mujeres de un total de once (11) cargos considerados, equivalente al 27,27 %, porcentaje inferior al mínimo del 50 % establecido en el artículo 4 de la Ley 581 de 2000, modificado por la Ley 2424 de 2024.

De acuerdo con la información histórica consultada, la Entidad había registrado niveles de participación femenina que alcanzaban el porcentaje legal en vigencias anteriores. No obstante, con ocasión de la modificación de la planta de personal de libre nombramiento y remoción y los cambios efectuados en la composición de los cargos directivos y decisorios, no se incorporó la directriz legal de participación mínima de las mujeres en las decisiones relacionadas con la provisión de los empleos sujetos a esta disposición, situación que derivó en una participación femenina inferior al porcentaje legalmente establecido.

Criterio.

- **Ley 581 de 2000, artículo 4 (modificado por el artículo 1 de la Ley 2424 de 2024)**: establece que, como mínimo, el cincuenta por ciento (50 %) de los cargos de Otros Niveles Decisorios (OND) deben ser desempeñados por mujeres. Esta disposición constituye el parámetro legal de participación femenina que debe observar la autoridad nominadora.

- **Ley 581 de 2000, artículo 3:** define los Otros Niveles Decisorios como aquellos cargos diferentes a los del máximo nivel decisorio que tengan atribuciones de dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Estado.

- Decreto 1083 de 2015 (sustituido por el Decreto 859 de 2025, artículo 2.2.12.3.5): desarrolla el concepto de Otros Niveles Decisorios, precisando que corresponden a empleos de libre nombramiento y remoción del nivel directivo, diferentes a los del máximo nivel decisorio, que ejerzan las atribuciones de dirección y mando allí señaladas.

- Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.12.3.6 (sustituido por el Decreto 859 de 2025): identifica los empleos que deben considerarse para determinar el cumplimiento del porcentaje de participación femenina en los Otros Niveles Decisorios, incluyendo, en el orden nacional, los empleos de subdirectores, secretarios generales, subgerentes, vicepresidentes de establecimientos públicos y directores o subdirectores técnicos, entre otros.

- Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.12.3.7 (sustituido por el Decreto 859 de 2025): establece que corresponde a las entidades determinar los empleos de libre nombramiento y remoción del nivel directivo sujetos a la cuota, teniendo en cuenta la nomenclatura de empleos, los manuales de funciones y requisitos y la planta de personal. Asimismo, contempla las excepciones para empleos de carrera y aquellos provistos por elección o mediante ternas o listas, y precisa que cuando exista un único cargo en el nivel decisorio no procede la aplicación de la cuota porcentual.

- **Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.12.3.8 (sustituido por el Decreto 859 de 2025)**: dispone que la implementación de la cuota será paulatina, de manera que, a medida que los cargos de los niveles decisorios vayan quedando vacantes, sean ocupados por mujeres hasta alcanzar los porcentajes establecidos en el artículo 4 de la Ley 581 de 2000.

- **Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.12.3.10 (sustituido por el Decreto 859 de 2025)**: establece que, cuando el nominador no sea el presidente de la República, corresponde a cada entidad realizar la validación del cumplimiento de los porcentajes legales de participación femenina

Causa.

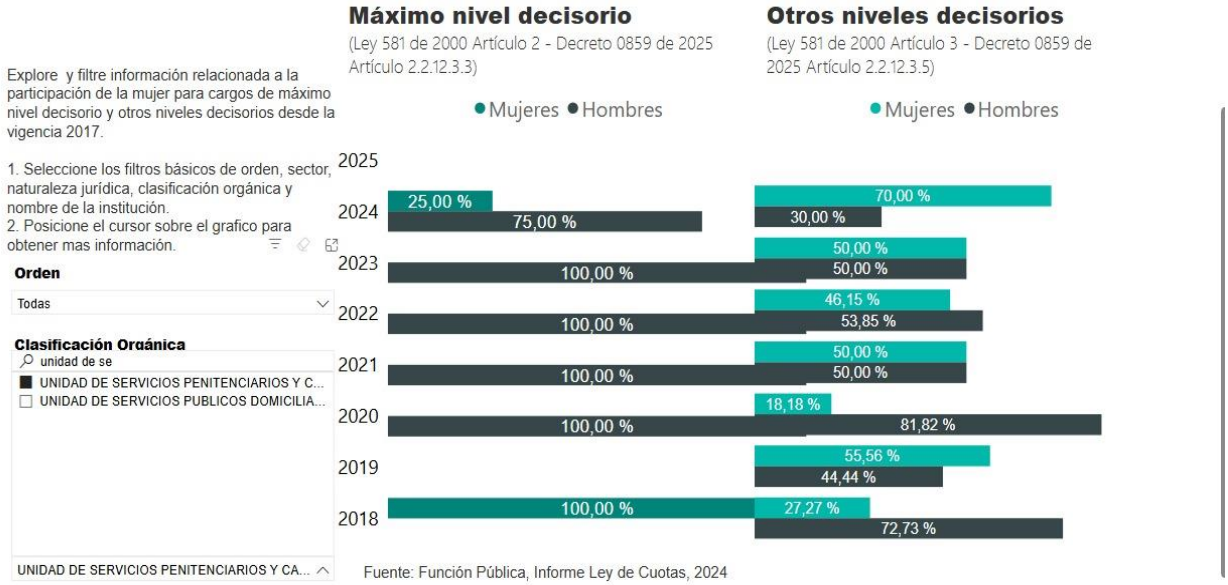
Debilidades en la planeación de la modificación de la planta de empleos de libre nombramiento y remoción del nivel directivo y en los mecanismos de verificación previos a la provisión de los cargos de Otros Niveles Decisorios (OND), al no incorporar ni aplicar el criterio legal de participación mínima del 50 % de mujeres en las decisiones relacionadas con la conformación y provisión de los empleos sujetos a la Ley de Cuotas.

Consecuencia.

Disminución de la participación femenina en los cargos de Otros Niveles Decisorios de la USPEC, con un resultado del 27,27 %, inferior al mínimo legal del 50 %, configurándose el incumplimiento de las disposiciones sobre participación efectiva de las mujeres. Esta situación puede generar responsabilidad disciplinaria para el nominador de la Entidad, en los términos del parágrafo 1 del artículo 4 de la Ley 581 de 2000, modificado por la Ley 2424 de 2024, que establece como consecuencia la suspensión hasta por treinta (30) días y la destitución en caso de persistir en la conducta, conforme al régimen disciplinario vigente.

5.2 Participación histórica de la mujer en empleos en el nivel directivo, USPEC

Imagen 1. Participación Histórica de la mujer en empleos del nivel directivo – USPEC.



Fuente. Consulta OCI, Función Pública.

De acuerdo con la información histórica del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), para la vigencia 2025 no se presentó el reporte de Ley de Cuotas, por lo que no se dispone de información reportada para ese año. En las vigencias disponibles se observan variaciones en la participación femenina en los niveles decisorios de la USPEC. En el Máximo Nivel Decisorio (MND), para 2026 el único cargo se encuentra ocupado por una mujer, lo que modifica la tendencia registrada desde 2019, periodo en el que, según la información disponible, este empleo había sido ocupado por un hombre. Cabe precisar que cuando existe un solo cargo en el nivel evaluado no procede la aplicación de la cuota porcentual. Por su parte, en los Otros Niveles Decisorios (OND), la participación femenina en 2026 fue del 27.27 %, correspondiente a tres mujeres de los once cargos provistos, cifra

inferior a la registrada en las vigencias anteriores, en las que desde 2022 la participación osciló entre el 46,15 % y el 70 %. Esta disminución evidencia una variación relevante frente al comportamiento histórico y hace necesario analizar la provisión de los empleos y la aplicación de las disposiciones vigentes sobre participación efectiva de las mujeres.

5.3 Actualización de la información de los cargos del Máximo Nivel Decisorio (MND) y Otros Niveles Decisorios (OND) en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP II)

En la revisión de la información registrada en el Directorio de Hojas de Vida del SIGEP II, correspondiente a los servidores públicos de la USPEC que ocupan cargos del Máximo Nivel Decisorio (MND) y Otros Niveles Decisorios (OND), se identificaron inconsistencias en el registro de vinculación de dos (2) servidores públicos, situación que evidencia la necesidad de verificar y actualizar la información registrada en la plataforma.

Tabla 2: Registros no encontrados en aplicativo SIGEP II - vinculaciones

	CEDULA	NOMBRE	INGRESO	GENERO	CARGO	TIPO DE NOMBRAMIENTO	CARGOS DE MÁXIMO NIVEL DECISORIO	CARGOS DE OTROS NIVELES DECISORIOS	OBSERVACION
1	*****854	FERNANDEZ POSADA ISADORA	20/08/2026	F	Director 25	LIBRE NOM. Y REMOCIÓN (TITULAR)	X		
2	*******656	VIVIAN LILIBETH BERNAL IZQUIERDO	1/10/2026	F	Director Administrativo y Financiero 23	LIBRE NOM. Y REMOCIÓN (TITULAR)		X	
3	******327	GUSTAVO MAURICIO MARTÍNEZ PERDOMO	5/10/2026	M	Director 23	LIBRE NOM. Y REMOCIÓN (TITULAR)		X	
4	*****375	EDGAR LEONEL CARRILLO VASQUEZ	1/10/2026	M	Director 23	LIBRE NOM. Y REMOCIÓN (TITULAR)		X	No vinculado SIGEP -
5	*****200	LINA MARCELA DUARTE SUAREZ	14/09/2026	F	Director 23	LIBRE NOM. Y REMOCIÓN (TITULAR)		X	
6	*******851	ARÉVALO MONTENEGRO JUAN MANUEL	4/12/2024	M	Subdirector Técnico u Operativo 19	LIBRE NOM. Y REMOCIÓN **(ENCARGO)**		X	Carrera Administrativa
7	*****956	ALEXIS DAVID MEZA GUALDRON	1/10/2026	M	Subdirector Técnico u Operativo 19	LIBRE NOM. Y REMOCIÓN (TITULAR)		X	
8	*******659	JULIAN CAMILO VEGA ALZATE	1/10/2026	M	Subdirector Técnico u Operativo 19	LIBRE NOM. Y REMOCIÓN (TITULAR)		X	
9	*****418	CORTES BOCANEGRA JOHN ALEXANDER	1/10/2026	M	Subdirector Técnico u Operativo 19	LIBRE NOM. Y REMOCIÓN (TITULAR - **COMISIÓN**)		X	
10	*****144	MAURICIO BETANCOURT JURADO	1/10/2026	M	Subdirector Técnico u Operativo 19	LIBRE NOM. Y REMOCIÓN (TITULAR)		X	
11	*****396	CATALINA FORERO RODRIGUEZ	22/10/2026	F	Subdirector Técnico u Operativo 19	LIBRE NOM. Y REMOCIÓN **(DISPONIBLE)**		X	
12		VACANTE			Subdirector Técnico u Operativo 19	LIBRE NOM. Y REMOCIÓN (TITULAR)		X	Vacante
13	*****461	GAITAN RENGIFO GERMÁN HEBERTO	25/11/2024	M	Jefe de Oficina 17	LIBRE NOM. Y REMOCIÓN (TITULAR)		X	
14	*****830	JORGE ENRIQUE MOLINA ZAMBRANO	1/10/2026	M	Jefe de oficina 17	LIBRE NOM. Y REMOCIÓN (TITULAR)		X	No vinculado SIGEP

Fuente. Consolidado de información OCI

Imagen 2. Evidencia de consulta aplicativo SIGEP II - funcionarios sin registro de vinculación

*******375**



*******830**



Fuente. Consulta OCI, realizada plataforma en SIGEP II.

En la consulta efectuada por la Oficina de Control Interno al Directorio de Hojas de Vida de SIGEP II, no se localizaron los registros de vinculación de dos servidores públicos de la USPEC. De acuerdo con la información suministrada por el personal responsable de la administración del aplicativo, las hojas de vida se encuentran completas y aprobadas; sin embargo, la formalización de las vinculaciones estaría pendiente debido a una incidencia técnica del aplicativo ya reportada.

6. SEGUIMIENTO A PLANES DE MEJORA

La Oficina de Control Interno realizó seguimiento a las acciones adelantadas por la USPEC frente al hallazgo identificado en el seguimiento a la Ley de Cuotas de la vigencia 2025. Para ello, se revisaron las evidencias disponibles y se contrastaron con la información reportada en la encuesta de Ley de Cuotas remitida al Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), con el propósito de establecer el estado de las acciones implementadas y determinar su contribución a la atención de la situación que originó el hallazgo.

HALLAZGO 2025	OBSERVACIÓN 2026	ESTADO
Fecha de Informe: 26/11/2025 **Área Responsable:** Dirección Administrativa y Financiera (DIAFIN) – Subdirección Administrativa / Grupo de Administración de Personal. **Condición:** Durante la verificación efectuada por la Oficina de Control Interno, se evidenció que el Grupo de Administración de Personal no realizó el cargue ni el reporte obligatorio de información ante el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) sobre la participación femenina en cargos decisorios para el año 2025, incumpliendo los plazos y lineamientos establecidos en la Circular Externa 100-006-2025.	Frente al hallazgo identificado en el seguimiento a la Ley de Cuotas de la vigencia 2025, se evidenció que **no se suscribió un plan de mejoramiento**. Si bien para la vigencia 2026 la USPEC presentó oportunamente el reporte ante el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), esta actuación corresponde a una vigencia posterior y no subsana, por sí misma, la omisión del reporte correspondiente a 2025 ni acredita la implementación de acciones correctivas frente a la situación identificada. En consecuencia, se mantiene pendiente la formalización y documentación de las acciones institucionales orientadas a atender la causa del hallazgo y prevenir su recurrencia.	**SEGUIMIENTO**

HALLAZGO 2.

Incumplimiento en la formulación y suscripción del plan de mejoramiento derivado del Informe de Seguimiento a la Ley de Cuotas de la vigencia 2025.

Condición

La Oficina de Control Interno evidenció que la Dirección Administrativa y Financiera, a través del Grupo de Administración de Personal, no formuló ni suscribió el plan de mejoramiento requerido para atender el hallazgo identificado en el Informe de Seguimiento a la Ley de Cuotas de la vigencia 2025, relacionado con la omisión del reporte de participación femenina ante el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

La OCI solicitó su formulación el 2 de diciembre de 2025, estableciendo como plazo de entrega el 15 de diciembre, y reiteró el requerimiento los días 17 y 18 del mismo mes. Posteriormente, el 30 de junio de 2026, efectuó una nueva reiteración y otorgó plazo hasta el 10 de julio de 2026. No obstante, con corte al 30 de septiembre de 2026, el plan permanecía en estado NO SUSCRITO, sin acciones correctivas, responsables ni cronograma de ejecución definidos.

Si bien la entidad presentó el reporte correspondiente a la vigencia 2026 ante el DAFP el 16 de octubre de ese año, dicha actuación no subsana la omisión correspondiente a 2025 ni acredita la adopción de medidas documentadas para prevenir su recurrencia.

Criterio

- Ley 87 de 1993, artículo 2: establece los objetivos del Sistema de Control Interno, entre ellos proteger los recursos de la organización, garantizar la eficacia y eficiencia de las operaciones y definir y aplicar medidas para prevenir riesgos y corregir las desviaciones que se presenten.

- Ley 87 de 1993, artículo 4, literal g): establece como elemento del Sistema de Control Interno la aplicación de las recomendaciones resultantes de las evaluaciones del control interno, lo que implica que las dependencias responsables deben gestionar y atender las acciones requeridas para corregir las situaciones identificadas.

- Decreto 403 de 2020, artículo 151: establece el deber de entregar oportunamente la información requerida por las unidades u oficinas de control interno para el ejercicio de sus funciones y dispone que el incumplimiento reiterado en el suministro de dicha información dará lugar a las respectivas investigaciones disciplinarias por la autoridad competente.

Causa

Debilidades en los mecanismos de gestión, coordinación y seguimiento de la Dirección Administrativa y Financiera, a través del Grupo de Administración de Personal, para atender los requerimientos formulados por la Oficina de Control Interno y asegurar la formulación y suscripción oportuna de los planes de mejoramiento derivados de sus evaluaciones, lo que ocasionó que el hallazgo identificado en el seguimiento a la Ley de Cuotas de la vigencia 2025 permaneciera sin acciones correctivas formalizadas.

Consecuencia

La ausencia de un plan de mejoramiento formalizado impide contar con acciones correctivas, responsables y plazos definidos para atender la situación identificada; limita la trazabilidad y el seguimiento a los compromisos institucionales y genera el riesgo de recurrencia de la omisión en el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con el reporte de la Ley de Cuotas. Asimismo, afecta la aplicación de las recomendaciones resultantes de las evaluaciones del control interno y limita la efectividad de las acciones institucionales orientadas a corregir las debilidades identificadas.

7. RECOMENDACIONES.

Teniendo en cuenta los resultados del seguimiento realizado a la vigencia 2026, se invita a la Subdirección Administrativa / Grupo de Administración de Personal, en coordinación con la Oficina de Planeación, a revisar las causas que dieron origen a las situaciones identificadas, con el propósito de fortalecer los controles pertinentes y prevenir su recurrencia.

- Seguimiento al cumplimiento de la Ley de Cuotas. Se recomienda a la Subdirección Administrativa / Grupo de Administración de Personal adoptar y documentar las acciones necesarias para avanzar en el cumplimiento de la cuota legal de participación femenina en los Otros Niveles Decisorios (OND), verificando las condiciones de provisión de los empleos y aplicando la implementación paulatina prevista en el artículo 2.2.12.3.8 del Decreto 1083 de 2015, conforme a la cual, a medida que los cargos queden vacantes, deberán ser ocupados por mujeres hasta alcanzar los porcentajes establecidos en la ley. Se recuerda que, de acuerdo con el parágrafo 1 del artículo 4 de la Ley 581 de 2000, modificado por el artículo 1 de la Ley 2424 de 2024, el incumplimiento de la cuota constituye causal de mala conducta, sancionable con suspensión hasta de treinta (30) días y destitución en caso de persistir en la conducta, conforme al régimen disciplinario vigente.

- Acciones frente al hallazgo de 2025. Se recomienda a la Dirección Administrativa y Financiera / Subdirección Administrativa formalizar el plan de mejoramiento correspondiente al hallazgo identificado en 2025, **frente al cual no**

se suscribió dicho instrumento, definiendo acciones correctivas, responsables, plazos y mecanismos de seguimiento que permitan verificar su cumplimiento y efectividad, y prevenir la recurrencia de la situación identificada. Se advierte que la omisión de los deberes funcionales asociados y el eventual incumplimiento de los requerimientos de información de la Oficina de Control Interno podrán dar lugar a las actuaciones ante las autoridades competentes, conforme al marco normativo aplicable.

- Consistencia de la información reportada. Se recomienda al Grupo de Administración de Personal mantener controles de verificación sobre la clasificación, provisión y registro de los cargos MND y OND, así como sobre la información registrada en SIGEP II y reportada al Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), con el fin de garantizar su consistencia y trazabilidad documental.

8. CONCLUSIONES.

- Cumplimiento de la Ley de Cuotas. La USPEC atendió oportunamente la obligación de reporte ante el DAFP; sin embargo, persiste una brecha frente a la participación mínima legal de mujeres en los Otros Niveles Decisorios. Lo anterior evidencia la necesidad de fortalecer la incorporación del enfoque de participación femenina en la planeación y provisión de los empleos decisorios, así como los controles para verificar el cumplimiento de las disposiciones aplicables.

- Gestión de las acciones de mejora. La falta de formalización del plan de mejoramiento derivado del seguimiento de 2025 refleja debilidades en la atención de los compromisos institucionales frente a las evaluaciones de la Oficina de Control Interno. Esta situación limita la capacidad de la entidad para asegurar la corrección de las deficiencias identificadas y prevenir su recurrencia.



German Heberto Gaitán Rengifo
Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: José Leonardo Pedraza Díaz – Profesional Universitario
Revisó: Cesar Andrés Cardona – Profesional Universitario
Ruta: https://drive.google.com/drive/folders/1QDCM_0ZpAls4y09oIEhI7VEEqP8GUCvr