

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

Contenido

1.	Introducción	2
2.	Objetivo	2
3.	Alcance	3
4.	Criterios	3
5.	Metodología	3
6.	Desarrollo del informe	4
6.1.	Verificación del cumplimiento normativo.....	5
6.2.	Verificación de la ejecución del proceso.....	6
6.3.	Verificación de los riesgos y controles asociados	8
6.4.	Verificación de los indicadores asociados	9
6.5.	Verificación del cumplimiento del Índice de Transparencia y Acceso a la información Pública- ITA.....	9
6.6.	Verificación del cumplimiento del Plan de mejoramiento.	10
7.	Conclusiones	10
8.	Recomendaciones	10
9.	Anexos	11

Índice de Tablas

<i>Tabla 1 Distribución de los tipos de cargos y su nivel decisorio</i>	<i>4</i>
<i>Tabla 2 Distribución del género por dependencias</i>	<i>8</i>

Índice de Ilustraciones

<i>Ilustración 1 Registro de la información solicitada por el DAFP.</i>	<i>5</i>
<i>Ilustración 2 Organigrama ANT</i>	<i>9</i>

1. Introducción

La participación efectiva de las mujeres en la Administración Pública constituye un imperativo constitucional y legal que trasciende la mera cuota numérica para erigirse en pilar de legitimidad democrática, eficiencia institucional y justicia social. La Constitución Política garantiza la igualdad real y efectiva (arts. 13 y 43) y confiere a toda ciudadanía, sin distinción, el derecho a acceder y controlar el poder público (art. 40). En desarrollo de estos mandatos, la Ley 581 de 2000 —modificada por la Ley 2424 de 2024—, el Decreto 455 de 2020 y la Circular Externa 100-009 de 2024 del DAFP establecen obligaciones precisas para que al menos el 50 % de los cargos de máximo y otros niveles decisorios sean desempeñados por mujeres, imponiendo reportes periódicos y sanciones ante el incumplimiento.

En el contexto de la Agencia Nacional de Tierras, encargada de administrar uno de los recursos más estratégicos para el desarrollo nacional, garantizar la representación paritaria no solo da cumplimiento a estas disposiciones, sino que fortalece la gobernanza de la propiedad rural con una perspectiva inclusiva, mejora la calidad de las decisiones y contribuye a cerrar brechas históricas que han limitado la voz femenina en la definición de políticas agrarias. Además, la presencia equilibrada de mujeres en los niveles directivos y de control interno enriquece la diversidad de enfoques, potencia la innovación institucional y refuerza la confianza ciudadana en la ANT, al evidenciar un compromiso tangible con la equidad de género y la transparencia.

En cumplimiento de la Ley 581 de 2000 (“Ley de Cuotas”) y de los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Política, la Oficina de Control Interno (OCI) de la Agencia Nacional de Tierras (ANT) presenta el siguiente Informe de Seguimiento al Cumplimiento de la participación efectiva de las mujeres en los cargos de máximo nivel decisorio y demás niveles decisorios de la entidad. El documento verifica la calidad, veracidad y oportunidad de la información remitida al Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y analiza el grado de observancia de las cuotas mínimas de género establecidas para la administración pública.

La revisión incorpora los parámetros definidos en la Circular Externa 100-009 del 5 de septiembre de 2024 del DAFP, así como los lineamientos complementarios expedidos por dicho organismo, con el fin de constatar la correcta aplicación de la normativa y la adecuada transmisión de los datos requeridos por el sistema oficial de reporte.

De igual forma, se incluye el análisis de la Ley 2424 del 6 de septiembre de 2024, que modificó el artículo 4.º de la Ley 581 de 2000 elevando al 50 % la participación mínima de mujeres tanto en el máximo nivel decisorio como en los demás niveles decisorios. El corte evaluado para esta disposición corresponde al 31 de mayo de 2025.

2. Objetivo

Verificar el cumplimiento de la Ley 581 de 2000, la Ley 2424 de 2024 y la Circular Externa 100-009 de 2024 del DAFP en la Agencia Nacional de Tierras (ANT) respecto de la participación efectiva de las mujeres en los cargos de máximo nivel decisorio y demás niveles decisorios; mediante la revisión de los reportes y soportes remitidos por la Subdirección de Talento Humano, el análisis cuantitativo de los porcentajes de participación y la evaluación de la oportunidad, veracidad y consistencia de la información frente a los umbrales normativos vigentes; para identificar el grado de cumplimiento, determinar brechas y formular recomendaciones que fortalezcan la igualdad de género, la transparencia y el Sistema de Control Interno, contribuyendo a la mejora continua y al logro de los objetivos institucionales de la ANT.

3. Alcance

El alcance de la verificación comprende la revisión de la información remitida por la Subdirección de Talento Humano al aplicativo oficial del DAFP sobre la participación efectiva de las mujeres en los cargos de máximo y demás niveles decisorios de la Agencia Nacional de Tierras, correspondiente al período del 1.º de enero al 31 de mayo de 2025. Esta verificación cubre el proceso **GTHU-Characterización – Gestión del Talento Humano**, el procedimiento **GTHU-P-006 Provisión de Empleos V2** y la **Guía GTHU-G-003 para Provisión de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción V2**, relacionadas con la particularidad de la verificación.

4. Criterios

- Constitución Política de Colombia: artículos 13, 40 y 43.
- Ley 0087 de 1993.
- Ley 0581 de 2000: artículos 2, 3, 4, 5, 12.
- Ley 2424 de 2024: artículo 1.
- Decreto 455 de 2020: artículo 2.2.12.3.3.
- Circular externa No 100-009 de 2024, DAFP.

5. Metodología

La metodología utilizada para la elaboración de este seguimiento fue la siguiente:

- (i) Verificación del cumplimiento de las normas aplicables estableciendo la conformidad de esta, de acuerdo con el capítulo de criterios.
- (ii) Verificación de la ejecución del proceso **GTHU-Characterización – Gestión del Talento Humano**, el procedimiento **GTHU-P-006 Provisión de Empleos V2** y la **Guía GTHU-G-003 para Provisión de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción V2**, utilizando un cuestionario proporcionado por el DAFP, que se incluye como anexo.
- (iii) Verificación de los riesgos definidos en el proceso **GTHU-Characterización – Gestión del Talento Humano** y en el mapa de riesgos de gestión
- (iv) Evaluación de los controles definidos en el proceso **GTHU-Characterización – Gestión del Talento Humano**, el procedimiento **GTHU-P-006 Provisión de Empleos V2**, la **Guía GTHU-G-003 para Provisión de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción V2** y en el mapa de riesgos de gestión.
- (v) Análisis y verificación a los indicadores del proceso, a fin de establecer si estos permiten medir el desempeño del mismo, de acuerdo con el objetivo propuesto.
- (vi) Además, se verificó que la información se encuentre publicada en la página web de la Entidad para confirmar la transparencia y el acceso público a la información; en el siguiente enlace: <https://www.ant.gov.co/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/informacion-de-la-entidad/estructura-organica/perfiles-directivos>
- (vii) Finalmente, se evaluó la eficacia y efectividad de los planes de mejoramiento vinculados al informe, proporcionando una perspectiva completa que permite no solo detectar áreas de mejora, sino también promover prácticas de gestión óptimas.

Todo este proceso se realizó bajo el Sistema Integrado de Gestión de la ANT, con el fin de que los seguimientos efectuados, contribuyan significativamente a la mejora continua y al fortalecimiento del Control Interno dentro de la Entidad.

6. Desarrollo del informe

Para el presente seguimiento, la Oficina de Control Interno tuvo en cuenta las siguientes definiciones y conceptos normativos que tienen relación directa con el proceso evaluado, así:

- **Máximo Nivel Decisorio:** De acuerdo con la Ley 581 de 2000, el máximo nivel decisorio *"Corresponde a quienes ejercen los cargos de mayor jerarquía en las entidades de las tres ramas y órganos del poder público, en los niveles Nacional, Departamental, Regional, Provincial, Distrital y Municipal"*, es decir, quienes ejercen la dirección general de los organismos respectivos, como Ministros, Viceministros y Secretario General. Así mismo, el Personero Distrital o Municipal, Secretarios de Despacho, Direcciones de Departamentos Administrativos, Gerentes de Unidades Administrativas Especiales y Direcciones, Gerentes o Presidentes de Entidades Descentralizadas, entre otros.
- **Otros Niveles Decisorios:** La norma sostiene que los otros niveles decisorios hacen referencia a *"...aquellos cargos de libre nombramiento y remoción de la Rama Ejecutiva, del personal administrativo de la Rama Legislativa y de los demás Órganos del Poder Público, diferentes a los contemplados en el punto anterior, y que tengan atribuciones de dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Estado, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial y distrital y municipal, incluidos los cargos de libre nombramiento y remoción de la Rama Judicial."* En esta categoría se incluyen los Direcciones técnicas y subdirecciones, entre otros.

A continuación, se relacionan los cargos y las dependencias de la ANT del nivel Directivo, definidas por el Decreto No. 419 del 7 de marzo de 2016, modificado por el Decreto 694 de 2020:

Tabla 1 Distribución de los tipos de cargos y su nivel decisorio

Cargo	Dependencia	No
Dirección General de Agencia	Dirección General	Máximo Nivel Decisorio
Secretaría General de Agencia	Secretaría General	Máximo Nivel Decisorio
Dirección de Agencia	Dirección de Asuntos Étnicos	Otro nivel decisorio
Dirección de Agencia	Dirección de Gestión del Ordenamiento Social de la Propiedad	Otro nivel decisorio
Dirección de Agencia	Dirección de Gestión Jurídica de Tierras	Otro nivel decisorio
Dirección de Agencia	Dirección de Acceso a Tierras	Otro nivel decisorio
Subdirección de Agencia	Subdirección de Seguridad Jurídica	Otro nivel decisorio
Subdirección de Agencia	Subdirección de Procesos Agrarios y Gestión Jurídica	Otro nivel decisorio

Cargo	Dependencia	No
Subdirección de Agencia	Subdirección de Acceso a Tierras en Zonas Focalizadas	Otro nivel decisorio
Subdirección de Agencia	Subdirección de Asuntos Étnicos	Otro nivel decisorio
Subdirección de Agencia	Subdirección de Talento Humano	Otro nivel decisorio
Subdirección de Agencia	Subdirección Administrativa y Financiera	Otro nivel decisorio
Subdirección de Agencia	Subdirección de Planeación Operativa	Otro nivel decisorio
Subdirección de Agencia	Subdirección de Sistemas de Información de Tierras	Otro nivel decisorio
Subdirección de Agencia	Subdirección de Acceso a Tierras por Demanda y Descongestión	Otro nivel decisorio
Subdirección de Agencia	Subdirección de Administración de Tierras de la Nación	Otro nivel decisorio
Total Cargos del Nivel Directivo		16

Fuente: Subdirección de Talento Humano

6.1. Verificación del cumplimiento normativo

Verificación del cumplimiento del reporte de la información solicitada por la Circular Externa No. 100-009 del 05 de septiembre del 2024 - DAFP

En el marco del proceso de verificación efectuado por la Oficina de Control Interno, se constató que la Agencia Nacional de Tierras, a través de la Subdirección de Talento Humano, dio cumplimiento a las obligaciones señaladas en la Circular Externa 100-009-2024 del Departamento Administrativo de la Función Pública. La entidad reportó la información sobre participación efectiva de las mujeres en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios dentro del plazo fijado —apertura del aplicativo el 6 de septiembre y cierre el 11 de octubre de 2024, con fecha de corte al 31 de agosto de 2024— utilizando el formulario “Reporte Ley de Cuotas – vigencia 2024”, lo que evidencia la observancia de los indicadores de paridad y el cumplimiento de los artículos 12 y 16 de la Ley 581 de 2000.

De acuerdo con lo observado en el correo de confirmación emitido por el aplicativo del DAFP se evidenció que la Agencia Nacional de Tierras – ANT cumplió con el diligenciamiento de la información requerida en el reporte de datos de la Ley de Cuotas 2024, a través del formulario previsto para tal fin. El reporte se realizó por parte de la Subdirección de Talento Humano el día 09 de septiembre de 2024, dentro de las fechas previstas para la presentación del informe, que comprendían desde el 06 de septiembre de 2024 hasta el 11 de octubre de 2024 y cuya fecha de corte era el 31 de agosto de 2024.

Ilustración 1 Registro de la información solicitada por el DAFP.

Registro encuesta FORMULARIO REPORTE LEY DE CUOTAS - PARTICIPACIÓN EFECTIVA
DE LA MUJER EN LOS CARGOS DE NIVEL DIRECTIVO EN EL ESTADO COLOMBIANO
VIGENCIA 2024

Formularios Función Pública <formulariosfp@funcionpublica.gov.co>

Lun 9/09/2024 10:40 AM

Para: Subdirección de Talento Humano <talentohumano@agenciadetierras.gov.co>

Entidad: AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS,

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 2024**

La información se ha registrado.

Por favor, no contestar este correo



Función Pública

Fuente: Captura de pantalla. comunicación electrónica institucional 2025

Por otra parte, la verificación de las demás normas definidas en los criterios se describirá en el desarrollo del presente documento.

6.2. Verificación de la ejecución del proceso.

En la revisión de la **Guía para la provisión de empleos de libre nombramiento y remoción V2** (código GTHU-G-003) se comprobó que el capítulo 4 *Normatividad* menciona únicamente decretos y leyes generales sobre empleo público y carrera administrativa, sin incluir la **Ley 581 de 2000, la Ley 2424 de 2024 ni el Decreto 455 de 2020 (art. 2.2.12.3.3)** que regulan la participación femenina en los cargos decisorios del Estado.

Del mismo modo, el **Procedimiento “Provisión de empleos” V2** (código GTHU-P-006) actualizó su listado normativo hasta 2022 pero tampoco incorpora las disposiciones vigentes sobre la Ley de Cuotas ni hace referencia a los criterios de paridad para los nombramientos de libre designación. La **Caracterización del proceso de Gestión del Talento Humano** presenta el mismo rezago normativo; su matriz de leyes y decretos se concentra en seguridad social, riesgos laborales y carrera administrativa, sin alusión alguna a la igualdad de género en los niveles directivos.

Respecto de las **actividades y controles**, tanto la Guía como el Procedimiento contemplan la verificación de requisitos mínimos, antecedentes y publicación de la hoja de vida, pero **no existe tarea crítica que obligue a contrastar el porcentaje de mujeres ya ocupando cargos directivos ni a validar que la nueva designación mantenga el umbral legal de 50 %**. El único control documentado en la fase de nombramiento es la revisión de la *Ficha de Cumplimiento de Requisitos Mínimos* (formato GTHU-F-010), la cual no incluye un campo para la verificación de la cuota femenina.

Finalmente, debe recordarse que la **Circular Externa 100-009-2024 del DAFP** impone a todas las entidades el reporte anual y el cumplimiento efectivo de la Ley 581, advirtiendo la intervención disciplinaria de la

Procuraduría en caso de incumplimiento. La ausencia de dicha obligación en los procedimientos internos expone a la ANT a riesgos de sanción y de pérdida de legitimidad frente a los órganos de control.

Verificación del cumplimiento normativo en el máximo nivel decisorio

De conformidad con la información suministrada por la Subdirección de Talento Humano y verificado por la OCI en el SIGEP, al corte 31 de mayo de 2025 la Agencia Nacional de Tierras cuenta con **16 cargos directivos**: dos (2) pertenecen al **máximo nivel decisorio** y catorce (14) a **otros niveles decisorios**. La participación femenina global es de **8 mujeres (50 %)**, valor que **alcanza exactamente el umbral mínimo** exigido por el artículo 4 de la Ley 581 de 2000, modificado por la Ley 2424 de 2024.

En cuanto a la autoridad nominadora, **un (1) cargo –el de Director General– fue provisto mediante Decreto Presidencial** (6,25 % del total), mientras que los quince (15) restantes fueron designados por la Dirección General.

Cargo	Nominador	Género	Cumple cuota
Director General	Presidente de la República	Masculino	Sí*
Secretaria General	Director General	Femenino	Sí*

*La cuota se evalúa de manera agregada: **2 cargos, 1 mujer → 50 %**, cumpliendo el mínimo legal.

- Al ser el Director General un nombramiento presidencial, la ANT dependería de esta decisión para establecer la paridad.
- Para el caso particular de la ANT, al 31 de mayo de la actual vigencia, el cumplimiento es satisfactorio con un margen de maniobra **nulo** debido a que en una eventual salida de la Secretaría General (mujer), en el caso de vincular para este cargo a un hombre, la ANT estaría incumpliendo con las normas vigentes.

Verificación del cumplimiento normativo en los otros niveles decisorios

Indicador	Valor
Total cargos	14
Mujeres	7
% Mujeres	50 %
Hombres	7
% Hombres	50 %
Nominador predominante	Director General (100 %)

- Se cumple la cuota ($\geq 50 \%$) pero, nuevamente, sin margen de maniobra.
- La rotación natural de un (1) cargo, de una mujer por un hombre, podría quebrar la proporción, generando riesgo disciplinario (art. 16 Ley 581/2000).
- Ningún nombramiento de este grupo proviene de Presidencia; la corrección de brechas depende por completo de la gestión de la Subdirección de Talento Humano, de la Secretaría General y de la Dirección General.

Cargo	Total de cargos	Mujeres	Hombres	% Mujeres
Director Técnico de Agencia	4	3	1	75 %
Subdirector Técnico de Agencia	10	4	6	40 %
Total “otro nivel decisorio”	14	7	7	50 %

En las direcciones técnicas, las servidoras ocupan tres de los cuatro cargos de Director Técnico (75 %). El mayor rango dentro de este nivel presenta sobrerrepresentación femenina.

En las Subdirecciones técnicas, aunque son el grupo más numeroso (10 plazas), las mujeres solo alcanzan el 40 %; La mayoría masculina (60 %) en posiciones inmediatamente subordinadas sugiere un foco de brecha de género en la “cantera” directiva para este rango.

Efecto combinado: El peso numérico de las subdirecciones (10 vs 4) nivela el promedio institucional al 50 %, con lo cual la ANT **cumple la Ley de Cuotas de forma global para este rango.**

Sin embargo, el ajuste se logra con margen cero de maniobra y con un desbalance interno: mayor participación femenina en la cúspide de este nivel, menor en la base inmediatamente inferior.

Tabla 2 Distribución del género por dependencias

Dependencias lideradas por hombres	Dependencias lideradas por mujeres
Dirección de Asuntos Étnicos	Dirección de Acceso a Tierras
Subdirección Administrativa Y Financiera	Dirección de Gestión del Ordenamiento Social de la Propiedad
Subdirección de Acceso a Tierras en Zonas Focalizadas	Dirección de Gestión Jurídica de Tierras
Subdirección de Asuntos Étnicos	Subdirección de Acceso a Tierras por Demanda y Descongestión
Subdirección de Procesos Agrarios y Gestión Jurídica	Subdirección de Administración de Tierras de la Nación
Subdirección de Seguridad Jurídica	Subdirección de Planeación Operativa
Subdirección de Talento Humano	Subdirección de Sistemas de Información de Tierras

Fuente: Subdirección de Talento Humano

6.3.Verificación de los riesgos y controles asociados

La verificación adelantada por la Oficina de Control Interno evidenció que el proceso de Gestión del Talento Humano **carece tanto de riesgos asociados como de controles específicos que garanticen el cumplimiento de la Ley de Cuotas**. Tal ausencia se confirmó al revisar el **Mapa de Riesgos de Gestión – versión 3 (2024)**: aunque no es indispensable crear un riesgo autónomo, **no se documentaron causas ni consecuencias frente a posibles incumplimientos** (p. ej., vacantes sin verificación de paridad, sanciones disciplinarias, pérdida de legitimidad o reproches de los entes de control). Esta omisión impide evaluar la exposición institucional y diseñar controles preventivos no solo para la Ley de Cuotas, sino para otras obligaciones análogas. En consecuencia, se vulneran dos dimensiones esenciales del **Sistema de Control Interno**:

- La **Evaluación del riesgo**, porque no se identifican ni valoran los eventos que podrían afectar el logro de los objetivos de inclusión; y
- Las **Actividades de control**, porque no se establecen puntos de verificación que aseguren la paridad antes de formalizar los nombramientos. Sin la adecuada integración de estas dimensiones, la entidad carece de un marco efectivo para prevenir, detectar y corregir desviaciones en materia de igualdad de género y cumplimiento normativo.

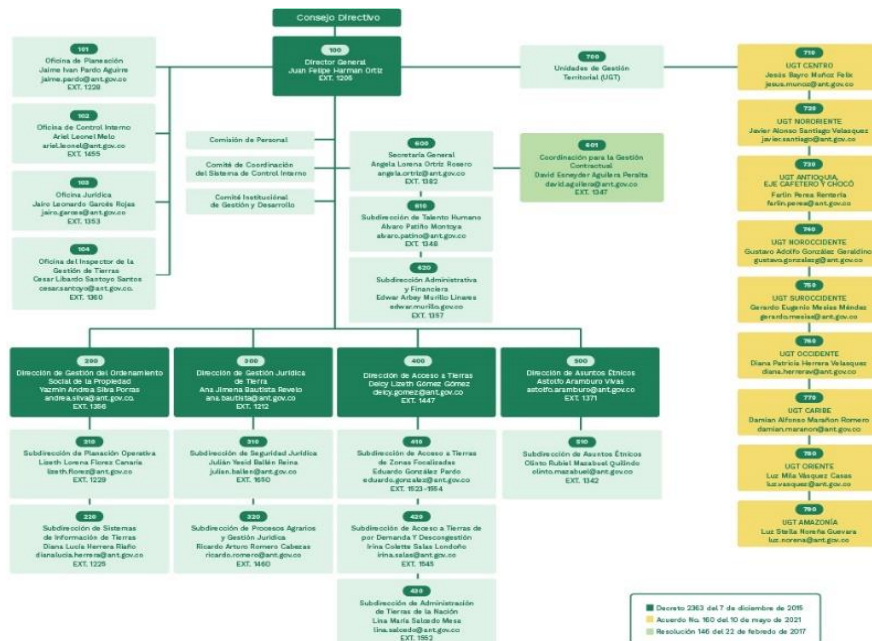
6.4. Verificación de los indicadores asociados

Como resultado de la revisión efectuada, se evidenció que el proceso de provisión y vinculación de talento humano **no cuenta con indicadores de gestión que permitan medir y dar seguimiento sistemático al cumplimiento de la Ley de Cuotas** (Ley 581 de 2000 y Ley 2424 de 2024). Esta ausencia vulnera 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 métricas que alerten oportunamente sobre desviaciones en la participación femenina, la Entidad carece de un mecanismo objetivo para prevenir incumplimientos, reportar resultados y adoptar acciones correctivas.

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 las 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” adoptada mediante Directiva No 006 del 31 de Julio de 2024 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



Fuente: Página Web Institucional.

La OCI no evidenció con corte al **20/06/2025**, la publicación de la información relacionada con la directora de Acceso a Tierras, que para el caso que nos ocupa, corresponde a una mujer, por cuanto es importante que la ANT realice este tipo de actualizaciones que permitan validar la información correcta en cuanto a la participación de este género en los cargos directivos de la Entidad.

6.6. Verificación del cumplimiento del Plan de mejoramiento.

La OCI 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 OCI concluye lo siguiente:

- La Agencia Nacional de Tierras, a través de la Subdirección de Talento Humano cumplió oportunamente con el diligenciamiento de la información requerida en el reporte de datos de la Ley de Cuotas 2024, a través del instrumento en línea determinado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- La Entidad cumple con la normatividad vigente frente al porcentaje de la participación femenina en los cargos del *máximo nivel decisorio* y *otros niveles decisorios* en las entidades públicas con corte a 31 de agosto de 2024 y 31 de mayo de 2025.

8. Recomendaciones

Para alinear **el marco normativo relacionado con la Ley de Cuotas** y establecer controles que garanticen su observancia en la provisión de empleos de libre nombramiento y remoción, se recomienda:

- **Actualizar la sección de normatividad** de los documentos GTHU-G-003, GTHU-P-006 y la Caracterización, incorporando expresamente: Constitución art. 13-40-43; Ley 581 de 2000; Ley 2424 de 2024; Decreto 455 de 2020 art. 2.2.12.3.3; Circular DAFP 100-009-2024, Directiva 001-2024 de la Procuraduría y demás normas que sean aplicables.
- **Incluir puntos de control detectivos** en la identificación de vacantes y en la fase de firma del acto administrativo, que obligue a: Calcular la composición de género en los niveles de máximo y otros niveles decisorios y verificar que el nombramiento proyectado de hombres no desborde el límite legal dando prioridad a la participación femenina, e informar a la Dirección General.
- Se recomienda incorporar al Mapa de Riesgos de Gestión un riesgo asociado a la Posibilidad de que la ANT incurra en afectaciones económicas y reputacionales —nulidad de nombramientos, sanciones disciplinarias, detrimento patrimonial y pérdida de confianza ciudadana— cuando, en los procesos de vinculación de talento humano, se omite la verificación integral de los requisitos legales (principio de mérito, perfiles mínimos, cuotas de género, acciones afirmativas, inhabilidades e incompatibilidades, publicidad y plazos procedimentales, protección de datos personales), debido a una aplicación incompleta o subjetiva de la normativa que regula la provisión de empleos públicos (Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, Ley 581 de 2000, Ley 2424 de 2024, entre otras)".

- Se sugiere diseñar un conjunto de **indicadores de cumplimiento normativo en vinculación de talento humano**, alineados con la dimensión de *Monitoreo y Supervisión* del Sistema de Control Interno, que permitan medir de manera objetiva el riesgo identificado y la eficacia de los controles. Se sugiere el indicador **% de participación femenina en los cargos de máximo y otros niveles decisorios** (separado por nivel; meta ≥ 50 % conforme a la Ley de Cuotas); cada indicador debe contar con ficha técnica y debe ser construido bajo la metodología que la Oficina de Planeación a establecido para tal fin. Con estos indicadores, la entidad podrá monitorear la eficacia de los controles, anticipar desviaciones y evidenciar ante los órganos de control su compromiso con el cumplimiento normativo y la igualdad de género.

La adopción de estas medidas mitigará el riesgo de incumplimiento legal y reforzará la transparencia y legitimidad de los procesos de vinculación de directivos en la Agencia Nacional de Tierras.

9. Anexos

Encuesta cumplimiento Ley de cuotas

No	Pregunta
1	Indique el número de cargos del nivel directivo de su entidad
2	De los cargos de nivel directivo de su entidad, ¿cuántos son del Máximo Nivel Decisorio?
3	Indique el número de cargos de nivel directivo del Máximo Nivel Decisorio que se encuentran vacantes
4	De los cargos de nivel directivo del Máximo Nivel Decisorio de su entidad ¿cuántos están ocupados por mujeres?
5	De los cargos de nivel directivo del Máximo Nivel Decisorio de su entidad ¿cuántos están ocupados por hombres?
6	Indique la denominación del empleo de los cargos de nivel directivo del Máximo Nivel Decisorio de su entidad, reportados en la pregunta 2
7	Indique de los cargos de nivel directivo del Máximo Nivel Decisorio de su entidad, reportados en la pregunta 2, ¿cuáles son nombrados por el Presidente de la República?
8	De los cargos de nivel directivo de su entidad, ¿cuántos cargos son de Otros Niveles Decisorios?
9	Indique el número de cargos de nivel directivo de Otros Niveles Decisorios que se encuentran vacantes
10	De los cargos de nivel directivo de Otros Niveles Decisorios de su entidad ¿cuántos están ocupados por mujeres?
11	De los cargos de nivel directivo de Otros Niveles Decisorios de su entidad ¿cuántos están ocupados por hombres?
12	Indique la denominación del empleo de los cargos de nivel directivo del Otros Niveles Decisorios de su entidad, reportados en la pregunta 12
13	Indique de los cargos de nivel directivo del Otros Niveles Decisorios de su entidad, reportados en la pregunta 12, ¿cuáles son nombrados por el Presidente de la República?

Aprobó,

ARIEL LEONEL MELO
Jefe de Control Interno
(Documento físico firmado)

Proyectó:

JORGE YOBANI MARTIN ROA
Contratista OCl
(Documento físico firmado)

Bogotá D.C., junio 25 de 2025.