

INFORME DE SEGUIMIENTO A LEY 581 DE 2000 LEY DE CUOTAS AÑO 2025

ENTIDAD: UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA
REVISION A CORTE: 31 AGOSTO DEL 2025

PRESENTACIÓN:

La Ley 581 de 2000, conocida como la Ley de Cuotas, tiene como objetivo garantizar la participación de al menos el 50% de mujeres en los niveles decisorios de las entidades públicas. Este informe presenta el seguimiento realizado en la Universidad de la Amazonia hasta el 31 de agosto de 2025, evaluando el cumplimiento de esta normativa.

En la Universidad de la Amazonia, estamos comprometidos con la promoción de la igualdad de género y la creación de un entorno inclusivo donde las mujeres puedan desempeñar roles de liderazgo y contribuir significativamente al desarrollo de nuestra comunidad académica. Este informe no solo verifica el cumplimiento de la ley, sino que también destaca las actividades y estrategias implementadas para fomentar la participación femenina en nuestra institución.

El seguimiento y evaluación de la Ley de Cuotas es una tarea crucial que realizamos con rigor y transparencia. Este informe presenta un análisis detallado de la participación de las mujeres en los niveles decisorios de la universidad, así como las acciones emprendidas para asegurar el cumplimiento de la normativa. Además, identifica los desafíos enfrentados y las soluciones adoptadas para superarlos, con el objetivo de mejorar continuamente nuestras prácticas y políticas de igualdad de género.

OBJETIVOS

GENERAL

Verificar el cumplimiento de la Ley 581 de 2000 en la Universidad de la Amazonia, asegurando la participación equitativa de mujeres en cargos de decisión.

ESPECÍFICOS

1. Confirmar que la información requerida por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) ha sido reportada de manera oportuna y precisa.
2. Verificar la participación efectiva de las mujeres en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios dentro de la Universidad de la Amazonia.
3. Detectar posibles áreas de mejora en la implementación de la Ley de Cuotas y proponer acciones correctivas.

4. Implementar y evaluar estrategias que fomenten la igualdad de género en todos los niveles de la institución.

ALCANCE:

Este informe abarca una revisión exhaustiva del cumplimiento de la Ley de Cuotas en la Universidad de la Amazonia, con datos recopilados hasta el 31 de agosto de 2025. Se enfoca en evaluar la representación femenina en los niveles decisorios de la universidad, analizando tanto los cargos de máximo nivel decisorio como los otros niveles decisorios. Además, se examinan las políticas y actividades implementadas para promover la igualdad de género, identificando los desafíos enfrentados y las soluciones adoptadas para superarlos. El informe también propone acciones concretas para mejorar la participación femenina y asegurar el cumplimiento continuo de la normativa, con el objetivo de crear un entorno más inclusivo y equitativo en nuestra institución.

PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES

Se encuentran definidos en el artículo 5 del Acuerdo No. 043 del 27 de agosto de 2024 del Consejo Superior Universitario “Por el cual se adopta el Código de integridad y buen gobierno de la Universidad de la Amazonia”.

MISIÓN

“La Universidad de la Amazonia es una Institución Estatal de Educación Superior del orden nacional, en proceso de mejoramiento continuo para ser reconocida por su alta calidad, el liderazgo de sus docentes, estudiantes y graduados en los sectores público y privado, a través de la investigación, la formación de talento humano, el desarrollo tecnológico y la transferencia de conocimiento a la sociedad, profundizando en todos los ámbitos de la ciencia para contribuir a la formación integral de los estudiantes y el desarrollo sostenible de la Amazonia.”

VISIÓN

“En el año 2030, la Universidad de la Amazonia será reconocida nacional e internacionalmente por su alta calidad, acreditada institucionalmente; por su liderazgo en la investigación, el desarrollo tecnológico y la transferencia de conocimiento; por su compromiso con el desarrollo sostenible de la Amazonia y la formación integral de sus estudiantes.”

En sesión del Consejo Superior Universitario (C.S.U.) realizada el 23 de septiembre de 2019, se aprobó la modificación a la Misión y Visión de la Universidad de la Amazonia (Artículos 6 y 7 Acuerdo 62/2002 C.S.U.), y fue publicada en la página web de la Universidad, posterior al cumplimiento del trámite previsto en el artículo 57 del mencionado acuerdo.

VALORES

- HONESTIDAD
- RESPETO
- COMPROMISO
- DILIGENCIA
- JUSTICIA
- EL CUIDADO DE SÍ
- LA PAZ

NORMATIVIDAD EXTERNA E INTERNA EN LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

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

Ley 2294 de 2023 "Por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2022- 2026 "Colombia potencia mundial de la vida"

Ley 2424 de 2024 "Por la cual se adoptan medidas para garantizar la participación paritaria de las mujeres en las diferentes ramas y órganos del poder público de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la constitución política y se dictan otras disposiciones".

Decreto 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 No. 100-006–2025, del Departamento Administrativo de la Función Pública "Reporte de la participación efectiva de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios."

Acuerdo 62 del 29 de noviembre de 2002 del Consejo Superior de la Universidad de la Amazonia "Por el cual se deroga el Acuerdo 064 de 1993, y se adopta el Estatuto General de la Universidad de la Amazonia".

Acuerdo 30 del 23 de septiembre de 2019 "Por el cual se modifican la misión y visión institucionales de la Universidad de la Amazonia, contenidas en los artículos 6 y 7 del Acuerdo 62 de 2002".

Acuerdo 35 del 13 de julio de 2021 "Por el cual se modifican los artículos 15, 16 ,17, 18, 19 y 20 del Títulos IV capítulo II y Título V del Acuerdo No. 062 de 2022- Estatuto General de la Universidad de la Amazonia".

Acuerdo 16 del 08 de abril de 2022 "Por el cual se modifica el artículo 36 del Acuerdo Superior No. 62 de 2002".

Acuerdo 36 del 29 de julio de 2025 “Por medio del cual se adopta la Estructura Interna de la Universidad de la Amazonia y se modifican los artículos del Estatuto General”.

Conforme a la normatividad vigente y el seguimiento realizado a corte del 31 de agosto del año 2025 se verifica lo siguiente:

INFORME DE SEGUIMIENTO A LEY 581 DE 2000 - LEY DE CUOTAS AÑO 2025 OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO	
Tipo de Auditoría	Presencial
Fecha informe	15 de enero de 2026
Nombre Auditoria:	INFORME DE SEGUIMIENTO A LEY 581 DE 2000 - LEY DE CUOTAS AÑO 2025
Proceso Evaluado:	Institucional
Líder del proceso auditado (nombre y cargo)	Fabio Buriticá Bermeo - Rector
Vigencia Auditada	Enero - Agosto de 2025
Líder del Equipo Auditor:	Diana Fernanda Bermeo Mantilla
Equipo Auditor:	Richard Fabian Cuéllar Leal Fabio Beltrán Perdomo Yessica Alejandra Suaza Darlenson Quinto Ibarguen José David Vega Pimentel

OPORTUNIDAD EN LA PRESENTACIÓN DEL INFORME

La Oficina Asesora de Control Interno, verificó el cumplimiento de la Circular Externa 100-006 del 12 de septiembre de 2025 - DAFP, en donde se evidenció el cargue oportuno de la información requerida en la circular en mención, por parte del Departamento Gestión de Talento Humano de la Universidad de la Amazonia, con fecha 06 de octubre de 2025. Como se muestra a continuación:



----- Forwarded message -----
De: **Formularios Función Pública** <formulariosfp@funcionpublica.gov.co>
Date: lun, 6 oct 2025 a la(s) 9:15 a.m.
Subject: Registro encuesta FORMULARIO REPORTE LEY DE CUOTAS - PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN LOS CARGOS DE NIVEL DIRECTIVO EN EL ESTADO COLOMBIANO VIGENCIA 2025
To: <dsergiosua@uniamazonia.edu.co>

Entidad: UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA,
se ha registrado satisfactoriamente la información correspondiente a **FORMULARIO REPORTE LEY DE CUOTAS - PARTICIPACIÓN**
rs://outlook.office.com/mail/inbox/fdAAQKAD1Y2UxYzQ3LTUSNDIINDkMNS1ZTNHLWM1NTFmZmQ2NGMzZgkQAETRErRwQrpD1z2DE%2FP5Z0w%3D

0/25, 9:16 Correo: SANDRA MILENA SAPUY SILVA - Outlook
EFFECTIVA DE LA MUJER EN LOS CARGOS DE NIVEL DIRECTIVO EN EL ESTADO COLOMBIANO VIGENCIA 2025

La información se ha registrado.

Por favor, no contestar este correo



Función Pública



Calle 17 diagonal 17 con carrera 3F Barrio El Porvenir
atencionalciudadano@uniamazonia.edu.co
www.uniamazonia.edu.co
Florencia Caquetá

**CAMINO A LA
ACREDITACIÓN
INSTITUCIONAL**

1. La entidad cuenta con cargos de libre nombramiento y remoción de nivel directivo?

- Sí
 No

Máximo Nivel Decisorio (MND)

2. De los cargos de nivel directivo del Máximo Nivel Decisorio de su entidad ¿cuántos se encuentran vacantes?

3. De los cargos de nivel directivo del Máximo Nivel Decisorio de su entidad ¿cuántos están ocupados por mujeres?

4. De los cargos de nivel directivo del Máximo Nivel Decisorio de su entidad ¿cuántos están ocupados por hombres?

5. De acuerdo a los datos registrados en las preguntas 2,3 y 4 el Total de cargos de Máximo Nivel Decisorio de su entidad es: (Sumatoria Automática 2, 3 y 4)

Para tener en cuenta

Antes de enviar el formulario recuerde que las sumatorias deben ser exactas o de lo contrario el aplicativo no le permitirá continuar.

Ejemplo:

Cargos de Máximo Nivel Decisorio	# de cargos
Total # de cargos vacantes (MND)	2
Total # de cargos ocupados por mujeres	4
Total # de cargos ocupados por hombres	3
Total # de cargos Máximo Nivel Decisorio (MND)	9

6. De acuerdo al manual de funciones de su entidad digite la denominación de los cargos de nivel directivo del Máximo Nivel Decisorio de su entidad, reportados en la pregunta 5. (En el caso de existir más de un cargo, separar cada denominación por medio de una coma(,))

Otros Niveles Decisorios (OND)

8. De los cargos de nivel directivo de Otros Niveles Decisorios de su entidad ¿cuántos se encuentran vacantes?

9. De los cargos de nivel directivo de Otros Niveles Decisorios de su entidad ¿cuántos están ocupados por mujeres?

10. De los cargos de nivel directivo de Otros Niveles Decisorios de su entidad ¿cuántos están ocupados por hombres?

11. De acuerdo a los datos registrados en las preguntas 8,9 y 10 el Total de cargos de Otros Niveles Decisorios de su entidad es: (Sumatoria Automática 8, 9 y 10)

12. De acuerdo al manual de funciones de su entidad digite la denominación de los cargos de nivel directivo de Otros Niveles Decisorios de su entidad, reportados en la pregunta 11. (En el caso de existir más de un cargo, separar cada denominación por medio de una coma(,))

14. De acuerdo a la información suministrada el total de cargos del nivel directivo de su entidad es :

Información de contacto

Indique los nombres y apellidos del Secretario General y/o jefe de Talento Humano, o quien haga sus veces, que reportó esta información

Indique el cargo del servidor(a) público que reportó esta información

Registre el correo electrónico institucional del servidor(a) público que reportó esta información

Registre el celular de contacto del servidor(a) público que reportó la información

CUMPLIMIENTO DE LA LEY 581 DEL 31 DE MAYO DE 2000

Se verificó la participación efectiva de la mujer en el máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios, de acuerdo con el reporte y a la verificación de la estructura orgánica de la Universidad, donde se concluye y presenta el siguiente cuadro resumen:

Reporte consolidado de la provisión de la ley de cuotas de la siguiente manera:

PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER		
CONCEPTO	CANTIDAD (Corte 31 de agosto de 2025)	PORCENTAJE
Cargos del nivel directivo	16	100%
Cargos directivos del máximo nivel decisorio	10	100%
Cargos directivos del máximo nivel decisorio vacantes	0	0
Cargos directivos del máximo nivel decisorio ocupados por mujeres	6	60%
Cargos directivos del máximo nivel decisorio ocupados por hombres	4	40%
Cargos directivos de otros niveles decisorios	6	100%
Cargos directivos de otros niveles decisorios vacantes	0	0
Cargos directivos de otros niveles decisorios ocupados por mujeres	3	50%
Cargos directivos de otros niveles decisorios ocupados por hombres	3	50%

Fuente: Formulario reporte 2025-DAFP

RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO

Distribución de Cargos:

- Máximo Nivel Decisorio:** Se identificaron 10 cargos de máximo nivel decisorio en la Universidad de la Amazonia. De estos, 6 están ocupados por mujeres, lo que representa un 60% de participación femenina. Este porcentaje no solo cumple, sino que supera el mínimo del 50% establecido por la Ley 581 de 2000. Es un reflejo positivo del compromiso de la Universidad de la Amazonia con la equidad de género en los niveles más altos de decisión.
- Otros Niveles Decisorios:** En los otros niveles decisorios, se identificaron 6 cargos, de los cuales 3 están ocupados por mujeres, representando un 50% de participación femenina. Este porcentaje refleja cumplimiento al mínimo requerido por la ley, lo que

demuestra un esfuerzo continuo por parte de la Universidad para promover la igualdad de género en todos los niveles de liderazgo.

La distribución de cargos muestra un avance significativo en la inclusión de mujeres en roles de liderazgo dentro de la Universidad. La participación femenina en el máximo nivel decisorio es del 60%, lo que indica que más de la mitad de los cargos de mayor jerarquía están ocupados por mujeres. En los otros niveles decisorios, la participación femenina, alcanza el 50%. Estos resultados reflejan un entorno institucional que valora y promueve la diversidad de género, lo cual es esencial para una toma de decisiones más inclusiva y representativa.

Actividades Implementadas:

- **Consolidación de información:** Se recopiló y consolidó toda la información necesaria para el diligenciamiento del formulario de reporte de la Ley de Cuotas 2025. Este proceso incluyó la identificación de los cargos decisorios y la verificación de la participación femenina en dichos cargos.
- **Revisión y aprobación:** La información recopilada fue revisada y aprobada por la Jefe del Departamento Gestión de Talento Humano, con el acompañamiento de un asesor jurídico. Esta revisión aseguró la precisión y la integridad de los datos antes de su envío.
- **Diligenciamiento y envío:** Se procedió a diligenciar el formulario en línea y enviar las respectivas respuestas al Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Este paso finalizó el proceso de reporte, cumpliendo con los requisitos establecidos por la normativa.

Las actividades implementadas demuestran un enfoque meticuloso y colaborativo para asegurar el cumplimiento de la Ley de Cuotas. La consolidación de información y la revisión detallada por parte del Departamento Gestión de Talento Humano y su asesor jurídico garantizan que los datos reportados sean precisos y completos. El diligenciamiento y envío del formulario en línea reflejan el compromiso de la Universidad con la transparencia y la rendición de cuentas.

Evidencias de Cumplimiento:

- **Correo electrónico:** Se recibió una confirmación del Departamento Administrativo de Función Pública sobre el registro satisfactorio de la información enviada. Esta confirmación es una prueba de que el proceso de reporte se realizó correctamente y dentro de los plazos establecidos.
- **Registro del formulario:** Se cuenta con evidencia del formulario de reporte de la Ley de Cuotas 2025, lo cual respalda la veracidad de los datos reportados y el cumplimiento de la normativa.

Las evidencias de cumplimiento son fundamentales para demostrar la transparencia y la responsabilidad de la Universidad en el proceso de reporte. La confirmación del DAFP y el

registro del formulario proporcionan una base sólida para validar los datos reportados y asegurar que se han seguido todos los procedimientos requeridos.

Desafíos y Soluciones:

- **Desafíos:** La implementación gradual de la Ley de Cuotas y la necesidad de un enfoque estratégico en la designación de cuotas representan desafíos significativos. Es crucial planificar cuidadosamente cómo se asignan las cuotas para garantizar una representación efectiva y equitativa.
- **Soluciones:** Para abordar estos desafíos, se han implementado ciclos de capacitaciones orientados por el Departamento Administrativo de Función Pública. Estas capacitaciones, como la sobre generalidades del reporte de la Ley de Cuotas, ayudan a mejorar la comprensión y la aplicación de la normativa.

Los desafíos identificados subrayan la importancia de un enfoque estratégico y planificado para la implementación de la Ley de Cuotas. Las soluciones adoptadas, como las capacitaciones, son esenciales para equipar a los responsables con el conocimiento y las herramientas necesarias para cumplir con la normativa de manera efectiva. Estas acciones no solo facilitan el cumplimiento de la ley, sino que también promueven una cultura institucional de igualdad y diversidad.

Evaluación y Resultados:

- **Cumplimiento de la Ley:** La Universidad de la Amazonia cumple con lo definido en los artículos 4 y 12 de la Ley 581 de 2000 sobre la participación efectiva de la mujer en los empleos de nivel directivo. Este cumplimiento refleja el compromiso de la universidad con la equidad de género y la inclusión.
- **Meta de participación femenina:** Se continúa trabajando para seguir dando cumplimiento a la meta del 50% de participación femenina en cargos directivos, según lo definido en las Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026. Este objetivo ambicioso requiere un esfuerzo continuo y coordinado por parte de toda la institución.

La evaluación y los resultados muestran que la Universidad de la Amazonia está dando cumplimiento con la Ley de Cuotas y alcanzar sus metas de participación femenina. El cumplimiento actual de la normativa y el trabajo continuo hacia la participación femenina en cargos directivos demuestran un compromiso sólido con la igualdad de género. Estos esfuerzos no solo cumplen con los requisitos legales, sino que también fortalecen la capacidad de la universidad para tomar decisiones inclusivas y representativas.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones:

1. La Universidad de la Amazonia ha logrado un cumplimiento notable de la Ley 581 de 2000, con un 60% de los cargos de máximo nivel decisorio y un 50% de los otros niveles decisorios ocupados por mujeres. Estos porcentajes no solo cumplen con la normativa, sino que también reflejan un compromiso sólido con la equidad de género.
2. Se han implementado diversas políticas y campañas que han sido efectivas para promover la igualdad de género y aumentar la participación de mujeres en roles de liderazgo. Estas iniciativas han creado un entorno más inclusivo y equitativo dentro de la universidad.
3. A pesar de los avances, es crucial mantener y fortalecer las campañas de sensibilización y las políticas de igualdad de género para asegurar que estos resultados se sostengan y mejoren con el tiempo.

Recomendaciones:

1. Es esencial seguir desarrollando y ejecutando campañas de sensibilización sobre la importancia de la igualdad de género. Estas campañas deben dirigirse a toda la comunidad universitaria, incluyendo estudiantes, docentes y personal administrativo. La educación y la concienciación son herramientas poderosas para cambiar actitudes y comportamientos, y para promover un entorno más inclusivo y equitativo.
2. Para apoyar el desarrollo profesional de las mujeres en la universidad, se recomienda implementar programas de mentoría y capacitación. Estos programas pueden proporcionar a las mujeres las habilidades y el apoyo necesarios para asumir roles de liderazgo. La mentoría, en particular, puede ser una herramienta valiosa para ayudar a las mujeres a navegar sus carreras y alcanzar sus metas profesionales.
3. Para asegurar el cumplimiento continuo de la Ley de Cuotas, es importante realizar evaluaciones periódicas. Estas evaluaciones deben revisar la participación femenina en los cargos decisorios y la efectividad de las políticas y campañas implementadas. Además, deben identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias según sea necesario. La evaluación continua es clave para mantener el progreso y asegurar que la universidad siga siendo un líder en la promoción de la igualdad de género.



DIANA FERNANDA BERMEO MANTILLA
Asesor Oficina Asesora de Control Interno
Elaboró: Cuéllar, R.