ESSMAR E.S.P.
EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS
DEL DISTRITO DE SANTA MARTA

GD-F23

Al contestar cite RAD No. **1-2026110-2669**
Santa Marta D.T.C.H. 23 octubre de 2026

PARA **DAVID MILLAN OROZCO – GERENTE ESSMAR E.S.P.**

DE RICARDO JESUS BARLIZA AVENDAÑO, ASESOR CONTROL INTERNO

ASUNTO Informe Reporte Ley de Cuotas 2026

La oficina de control interno en aras de sus funciones, especialmente las consagradas en el Literal e), Artículo 12, Ley 87 de 1993, por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado. Es función del auditor interno, "Velar por el cumplimiento de las leyes, normas, políticas, procedimientos, planes, programas, proyectos y metas de la organización y recomendar los ajustes necesarios", y de igual manera en el marco del cumplimiento en el acuerdo 012 del 2020 "por el cual se adopta el manual especifico de funciones y competencias laborales de los empleados de la planta de personal de la Empresa de Servicios Públicos del Distrito de Santa Marta- ESSMAR ESP", en especial promover el mejoramiento y establecer controles continuos de los procesos y procedimientos de la entidad.

Se realiza informe de seguimiento a la Ley 581 de 2000 – Ley de Cuotas, Vigencia 2026 (información a corte al 22 de Septiembre de 2026).

ANTECEDENTES Y/O JUSTIFICACIÓN

La Constitución Política (artículos 13, 40 y 43) garantiza la igualdad entre mujeres y hombres y la participación de la mujer en los niveles decisorios de la administración pública.

Para hacerla efectiva, la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, establece que como mínimo el 50% de los cargos de máximo nivel decisorio y de otros niveles decisorios deben ser ocupados por mujeres. El Decreto 859 de 2025 reglamenta la forma de aplicar esta regla en las entidades de la Rama Ejecutiva. Cada año las entidades reportan esta información a la Función Pública (artículo 12 de la Ley 581 de 2000).

Para la vigencia 2026, la Circular Externa 100-011-2026 del 18 de septiembre de 2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) fijó como fecha de corte el 22 de septiembre de 2026 y habilitó el aplicativo hasta el 16 de octubre de 2026 a las 6:00 p. m. La circular recuerda que no alcanzar el porcentaje mínimo, o no reportar o hacerlo fuera del plazo, constituye causal de mala conducta (parágrafo 1 del artículo 4

de la Ley 581 de 2000), y que la Procuraduría General de la Nación vigila su cumplimiento (artículo 16 de la Ley 581 de 2000 y Directiva 021 del 19 de diciembre de 2025).

La Oficina de Control Interno verifica este reporte en desarrollo de su rol de evaluación y seguimiento.

OBJETIVO GENERAL

Evaluar la oportunidad del reporte de la información correspondiente a la vigencia 2026 por parte del ESSMAR, así como verificar que la representación de las mujeres en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios, con corte al 22 de septiembre de 2026, se ajuste a los porcentajes y requisitos previstos en la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, y el Decreto 859 de 2025.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ✓ Verificar el cumplimiento del plazo de reporte fijado por la Función Pública.
- ✓ Calcular la participación de la mujer en cada nivel decisorio con la base que establece la norma.
- ✓ Comparar los resultados con los del informe de la vigencia 2025.
- ✓ Formular recomendaciones que contribuyan a alcanzar la participación mínima exigida.

DESARROLLO DEL INFORME

La Oficina de Control Interno presenta los resultados de la verificación al reporte de la Ley de Cuotas de la vigencia 2026. El análisis se realizó sobre la información que la Dirección de Capital Humano registró en el formulario de la Función Pública con corte al 22 de septiembre de 2026, que comprende quince (15) cargos directivos: uno (1) de máximo nivel decisorio y catorce (14) de otros niveles decisorios.

Esta información se contrastó con la normativa vigente y se comparó con los resultados del informe de la vigencia 2025.

El desarrollo se organiza en dos partes:

- ✓ La primera verifica si el ESSMAR reportó dentro del plazo fijado por la Función Pública.
- ✓ La segunda calcula la participación de la mujer en cada nivel decisorio, aplicando la regla del 50% sobre el total de cargos, incluidas las vacantes, y la compara con la vigencia anterior.

Para determinar si la Empresa de Servicios Públicos del Distrito de Santa Marta - ESSMAR E.S.P., cumple con la participación mínima de la mujer en los cargos directivos, la Oficina de Control Interno aplicó las reglas que fijan la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, y el Decreto 1083 de 2015, cuyo capítulo sobre esta materia fue sustituido por el Decreto 859 de 2025. Estas reglas establecen el porcentaje mínimo exigido, la forma de calcularlo cuando el resultado no es un número entero, el caso en que no se aplica la cuota, la manera de proveer las vacantes para alcanzarla y la obligación de reportar la información a la Función Pública.

Tabla 1. Reglas aplicadas en la verificación.

REGULA	QUE DICE	NORMA
Participación mínima	Al menos el 50 % de los cargos de máximo nivel decisorio y de otros niveles decisorios deben estar ocupados por mujeres.	Artículo 4 de la Ley 581 de 2000, modificado por el artículo 1 de la Ley 2424 de 2024.
Aproximación	Si el 50% da un número con decimales, se aproxima siempre al número entero siguiente, sin importar el valor del decimal.	Parágrafo 4 del artículo 2.2.12.3.7 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el Decreto 859 de 2025.
Cargo único	Cuando en un nivel existe un solo cargo, no se aplica la regla del 50%.	Parágrafo 3 del artículo 2.2.12.3.7
Aplicación paulatina	A medida que los cargos queden vacantes, deben ser ocupados por mujeres hasta alcanzar el porcentaje mínimo.	Artículo 2.2.12.3.8
Reporte anual	La entidad reporta la información a la Función Pública dentro del plazo que esta fije.	Artículo 12 de la Ley 581 de 2000 y Circular Externa DAFP 100-011-2026

Fuente: *Ley 581 de 2000, Ley 2424 de 2024, Decreto 859 de 2025 y Circular Externa DAFP 100 011-2026.* Elaboración OCI.

1. Cumplimiento del plazo de reporte

Para verificar este punto, la Oficina de Control Interno revisó el correo de confirmación generado por el aplicativo de la Función Pública, que la Dirección de Capital Humano remitió con el comunicado del 8 de octubre de 2026, y lo contrastó con el plazo fijado en la Circular Externa 100-011-2026.

Se verificaron tres aspectos: la fecha y la hora del registro, que la información correspondiera a la fecha de corte exigida y que el reporte incluyera tanto el máximo nivel decisorio como los otros niveles decisorios.

El formulario se registró el 08 de Octubre de 2026 a las 10:56 a. m., con información a corte del 22 de septiembre de 2026, y comprende los dos niveles decisorios.

La Figura 1. Ubica el registro dentro del período habilitado por la Función Pública.



Fuente: *Reporte de Capital Humano en el aplicativo del DAPF. Elaboración de OCI.*

Los tres aspectos verificados se cumplen, por lo que no se configura la omisión ni la extemporaneidad que la ley considera causal de mala conducta. En otras palabras, el ESSMAR cumplió a tiempo con su obligación de informar a la Función Pública cuántas mujeres ocupan sus cargos directivos.

2. Participación de la mujer en los cargos directivos

Como lo establece la norma, la participación se analiza por separado para cada nivel decisorio: primero el máximo nivel y luego los otros niveles decisorios, donde se concentra la mayor parte de los cargos.

2.1 Máximo nivel decisorio

Tabla 2. Máximo nivel decisorio, corte al 22/09/2026.

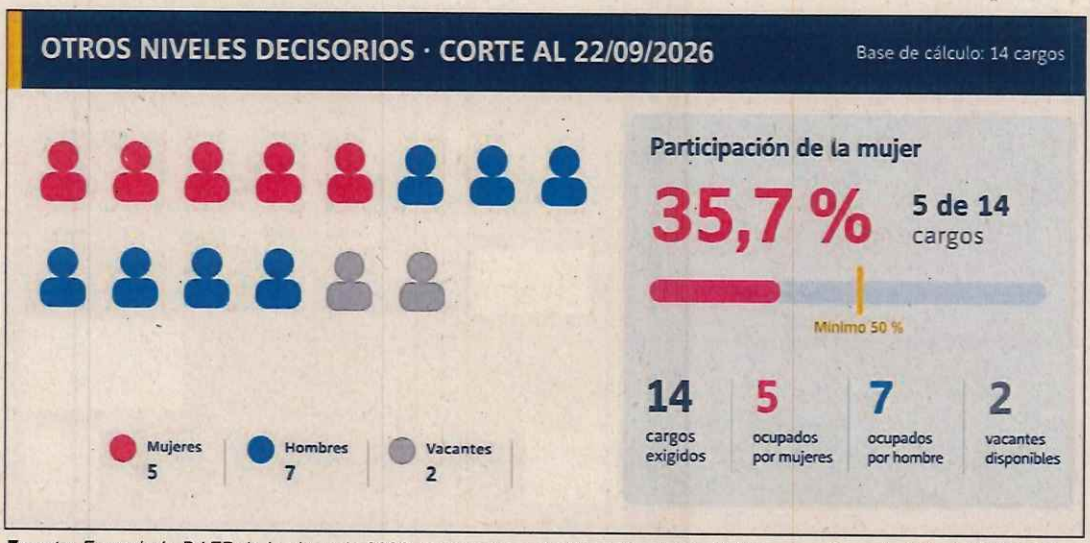
Nivel	Cargo	Vacante	Mujeres	Hombres	Regla Aplicable
Máximo nivel decisorio	1	0	0	1	Cargo único: no se aplica la regla del 50 % (parágrafo 3 del artículo 2.2.12.3.7) Decreto 859 de 2025.

Fuente: *Formulario DAFP de la vigencia 2026, reportado por la Dirección de Capital Humano. Elaboración OCI.*

Por tratarse de un cargo único, el parágrafo 3 del artículo 2.2.12.3.7 excluye este nivel de la regla del 50%. Por consiguiente, en el máximo nivel decisorio no se calcula porcentaje de participación ni brecha frente al mínimo, y el análisis de cumplimiento se concentra en los otros niveles decisorios.

2.2 Otros niveles decisorios

Figura 2. Participación de la mujer en otros niveles decisorios y ruta para alcanzar el mínimo, corte al 22/09/2026.



Fuente: *Formulario DAFP de la vigencia 2026, reportado por la Dirección de Capital Humano; Decreto 859 de 2025. Elaboración OCI.*

Tabla 3. Cálculo de la participación de la mujer en otros niveles decisorios, corte al 22/09/2026.

PASO	OPERACIÓN	RESULTADO
Base de cálculo	Total, de cargos del nivel, incluidas las vacantes	14 cargos
Mínimo exigido	14 × 50% = 7	7 cargos
Cargos ocupados por mujeres	Reportados en el formulario	5 cargos
Participación de la mujer	5 ÷ 14 × 100	35,7%
Brecha frente al mínimo	14 − 5	9 cargos
Escenario de cumplimiento	(7 + 7) ÷ 14 × 100, si las vacantes se proveen con mujeres	50%

Fuente: *Formulario DAFP de la vigencia 2026 y Decreto 859 de 2025. Elaboración OCI.*

2.3 Comparativo 2025 – 2026

Figura 3. Participación de la mujer en otros niveles decisorios: comparativo 2025 – 2026.



Fuente: *Informe de Ley Seguimiento - Ley de Cuotas 2025 y formulario DAFP de la vigencia 2026 (corte al 22/09/2026). Elaboración OCI.*

Entre los dos cortes, el número de mujeres en otros niveles decisorios aumentó y las vacantes disminuyeron, mientras que el número de hombres se mantuvo igual. Como resultado, la participación de la mujer en la entidad continúa alejado del mínimo legal.

La Empresa de Servicios Públicos del Distrito de Santa Marta - ESSMAR E.S.P., reportó a tiempo y el máximo nivel decisorio no está sujeto a la cuota. Así mismo, el formulario de la vigencia 2026 se registró dentro del plazo de la Circular Externa 100-011-2026 y con la fecha de corte fijada por la Función Pública (Figura 1). El máximo nivel decisorio lo conforma un solo cargo, por lo que no se aplica la regla del 50 % (Tabla 2).

En otros niveles decisorios la participación de la mujer está por debajo del mínimo legal del 50% y aumentó frente a 2025. Pasó del 33,3% en 2025 al 35,7% en 2026 (5 de 14 cargos), frente a un mínimo de 7 cargos. Las vacantes existentes permiten cerrar la brecha si se proveen con mujeres, como lo exige la aplicación paulatina de la cuota (Figuras 2 y 3, Tabla 3). Mientras no se alcance el mínimo, se mantiene el riesgo disciplinario que advierte la Circular Externa 100-011-2026.

Recomendaciones

No	TEMÁTICA	RECOMENDACIONES O TIPS DE AUTOCONTROL	DEPENDENCIAS VINCULADAS
1	Capital Humano	Se recomienda a la Gerencia, Subgerencia Corporativa y Dirección de Capital Humano que, en la provisión de las vacantes de otros niveles decisorios, se designen mujeres hasta completar los (7) cargos que exige la norma, conforme a la aplicación paulatina del artículo 2.2.12.3.8 del Decreto 1083 de 2015, y que en cada nombramiento se deje constancia de la verificación de la cuota.	G SC DCH
2	Capital Humano	Se recomienda a la Dirección de Capital Humano llevar un control periódico del porcentaje de participación, calculado sobre el total de cargos de cada nivel, incluidas las vacantes, e informar su avance a la Gerencia. Así mismo, mantener actualizada en el SIGEP la información de las personas nombradas en estos cargos, dentro de los dos (2) días siguientes a la posesión (artículo 2.2.12.3.11 del Decreto 1083 de 2015).	DCH

Sin otro asunto en particular,

Atentamente,

RICARDO JESUS BARLIZA AVENDAÑO
Asesor Control Interno ESSMAR E.S.P

	NOMBRE	CARGO	FIRMA
Proyectó	Rafael Vila Fonnegra	Asesor externo	
Revisó	Zulamys Alvarado Pacheco	Profesional Universitario	
Los arriba firmantes declaran que han revisado el presente documento y lo encuentran ajustado a las normas y disposiciones legales y/o técnicas vigentes, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad se presentan para la firma.			