



El servicio público
es de todos

Función
Pública



Informe sobre la vinculación laboral de las personas con discapacidad en el sector público colombiano

FUNCIÓN PÚBLICA

ABRIL DE 2020

Fernando Antonio Grillo Rubiano
Director

Claudia Patricia Hernández León
Subdirectora

Juliana Valencia Andrade
Secretaria General

Francisco Camargo Salas
Director de Empleo Público

María Magdalena Forero Moreno
Directora de Gestión del Conocimiento

Hugo Armando Pérez Ballesteros
Director de Desarrollo Organizacional

María del Pilar García González
Directora de Gestión y Desempeño Institucional

Fernando Augusto Segura Restrepo
Director de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano

Armando López Cortés
Director Jurídico

Luz Stella Patiño Jurado
Jefe de Oficina de Control Interno

Julio César Rivera Morato
Jefe de Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones

Diana María Bohórquez Losada
Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones

Carlos Andrés Guzmán Rodríguez
Jefe de Oficina Asesora de Planeación

Elaborado por:

Daniela Henao Agudelo
Profesional

John César Guachetá Benavides
Coordinador del Grupo de Análisis y Política
Dirección de Empleo Público

Bogotá, D.C. abril de 2020

Tabla de contenido

1. Resumen Ejecutivo	7
2. Conceptos Generales	14
3. Marco Normativo	15
3.1 Fundamentos constitucionales	15
3.2 Fundamentos normativos	17
4. Metodología	19
4.1 Universo de entidades ¿A quiénes les aplica?	19
4.2 ¿Cómo se llevó a cabo la recolección de la información?	19
4.3 ¿Cómo se consolida la información?	20
5. Análisis de Resultados	21
5.1 ¿Cómo se obtiene el porcentaje de vinculación?	21
6. Resultados del Orden Nacional	22
6.1 Rama Ejecutiva del orden nacional	22
6.2 Rama Legislativa	25
6.3 Rama Judicial	26
6.4 Órganos autónomos e independientes	26
6.5 Organización Electoral	28
6.6 Organismos de control y vigilancia	28
6.7 Sistema integral de verdad, justicia, reparación y no repetición	29
7. Comparativo	30
8. Resultados del Orden Territorial	32
8.1. Entidades territoriales	32
8.2. Gobernaciones	34
8.3. Alcaldías Capitales	37
8.4. Bogotá Distrito Capital	39
9. Caracterización	41
9.1. Clasificación de los empleos	41
9.2. Género	44
9.3. Nivel jerárquico	45
9.4. Nivel Educativo	47
9.5. Departamento de nacimiento	48

9.6.	¿Dónde se encuentran trabajando?	50
9.7.	Tipo de discapacidad.....	51
9.8.	Estado Civil	52
9.9.	Hijos	52
9.10.	Edad	53
10.	Conclusiones	54
11.	Anexos:	58
12.	Bibliografía:	59

Índice de gráficos

Gráfica 1 Distribución de los servidores públicos con discapacidad por clasificación orgánica.....	12
Gráfica 2 Incremento del número de personas con discapacidad vinculadas al sector público.....	12
Gráfica 3 Distribución de los servidores públicos con discapacidad por clasificación orgánica.....	24
Gráfica 4 Distribución de los servidores públicos con discapacidad en los órganos autónomos e independiente.	27
Gráfica 6 Comparativo del No. de Personas con Discapacidad reportadas entre marzo y diciembre 2019.	30
Gráfica 7 Distribución de los servidores públicos con discapacidad por departamento.	33
Gráfica 8 Distribución de los servidores públicos con discapacidad por gobernaciones.....	34
Gráfica 9 Distribución de los servidores públicos con discapacidad por alcaldías capitales.	37
Gráfica 10 Distribución de los servidores públicos con discapacidad por entidades de Bogotá D.C.	39
Gráfica 11 Distribución de los servidores públicos con discapacidad por clasificación del personal al servicio del Estado.....	42
Gráfica 12 Distribución de los empleados públicos con discapacidad por tipo de empleo.	43
Gráfica 13 Distribución de los empleados públicos con discapacidad en empleos de carrera administrativa.....	44
Gráfica 14 Distribución de los servidores públicos con discapacidad por género.....	45
Gráfica 15 Distribución de los servidores públicos con discapacidad por nivel Jerárquico.....	46
Gráfica 16 Salario promedio por nivel jerárquico de los servidores públicos con discapacidad.....	47
Gráfica 17 Distribución de los servidores públicos de acuerdo al nivel educativo.....	48
Gráfica 18 Distribución de los servidores públicos de acuerdo al estado civil.	52
Gráfica 19 Distribución de los servidores públicos de acuerdo al número de hijos.....	52

Índice de ilustraciones

Ilustración 1. Participación de las personas con discapacidad en el Estado.....	11
Ilustración 2. Sistema nacional de discapacidad (SND)	14
Ilustración 3 Mapa de Calor de acuerdo al departamento de nacimiento de los servidores públicos con discapacidad.....	49
Ilustración 4 Mapa de Calor de acuerdo al departamento donde trabajan los servidores públicos con discapacidad.	50
Ilustración 5 Distribución de los servidores públicos de acuerdo al tipo de discapacidad.....	51
Ilustración 6 Rango de edad de los servidores públicos con discapacidad.	53
Ilustración 7 Articulación Institucional.	54

Índice de tablas

Tabla 1. Tipos de planta.	21
Tabla 2 Listado de entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional que cumplen con el porcentaje de vinculación de PcD.	22
Tabla 3 Cumplimiento Rama Legislativa	25
Tabla 4 Cumplimiento Organización Electoral.....	28
Tabla 5 Cumplimiento Organismos de Control y Vigilancia.....	28
Tabla 6 Cumplimiento Sistema integral de verdad, justicia, reparación y no repetición.....	29
Tabla 7 Cumplimiento porcentaje de vinculación de personas con discapacidad de las gobernaciones.....	35
Tabla 8 Entidades de Bogotá D.C. que cumplieron con el porcentaje de vinculación de PcD.	40

1. Resumen Ejecutivo

La Carta Magna consagra que:

Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan. (Constitución Política de Colombia, 1991, artículo 13).

De otra parte, la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad (PcD) adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 y aprobada para Colombia a través de la Ley 1346 de 2009, determina la responsabilidad del Estado de establecer mecanismos y sistemas de garantía del ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, sin discriminación por motivo de su condición.

Así mismo, se estableció que:

El Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces deberá: ... En coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública, asegurar que el Estado, a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado, deberá vincular un porcentaje de personas con discapacidad dentro de los cargos existentes, el cual deberá ser publicado al comienzo del año fiscal mediante mecanismos accesibles a la población con discapacidad (Ley 1618 de 2013, artículo 13, numeral 2 literal f).

La Organización Internacional del Trabajo, a través de la publicación “Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad a través de la legislación”, señaló que:

Probablemente, los sistemas de cuotas constituyen la acción positiva más conocida y frecuente para promover la integración de personas con discapacidades en el mercado de trabajo. Unas veces es la legislación la que introduce las cuotas y otras una norma o decisión gubernamental (OIT, 2007, p.35).

En este sentido fue expedido el Decreto 2111 de 2017 “Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral

de personas con discapacidad en el sector público” en el que establece el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público:

El Estado, a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes, para promover el acceso al empleo público de las personas con discapacidad deberán vincular como mínimo el porcentaje que este Capítulo establece de acuerdo con las siguientes reglas:

2. Se establecerá un mínimo de cargos que serán desempeñados por personas con discapacidad de acuerdo con la cantidad de empleos de cada entidad pública. El cálculo de este porcentaje se establecerá de acuerdo al tamaño total de la planta (obtenida de la sumatoria de la planta permanente Integrada por empleos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa, de periodo u otros que determine la ley, temporal, trabajadores oficiales y planta de trabajadores privados) de las entidades, de la siguiente forma:

Tamaño de la Planta	Porcentaje de la planta con participación de PcD		
	A 31 de diciembre de 2019	A 31 de diciembre de 2023	A 31 de diciembre de 2027
Plantas entre 1 y 1.000 empleos	2%	3%	4%
Plantas entre 1.001 y 3.000 empleos	1%	2%	3%
Plantas mayores a 3.000 empleos	0.5%	1%	2%

Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.12.2.3, modificado por el Decreto 2011 de 2017.

Lo anterior busca generar espacios de inclusión laboral en el empleo público a la población con discapacidad bajo los principios de inclusión, equidad y responsabilidad social, que garanticen el acceso en igualdad de condiciones y la equiparación de oportunidades, lo cual deberá ser reportado a Función Pública en el primer bimestre de cada año a través del SIGEP. La implementación de la normatividad antes mencionada demuestra el compromiso por parte del Gobierno nacional con esta población y el propósito de asegurar y proteger el ejercicio efectivo de su derecho al trabajo, adoptando medidas de inclusión, no discriminación, acciones afirmativas y ajustes razonables¹

¹ Se entenderán por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales (Ley 1346 de 2009, artículo 2).

En esta línea, Función Pública, además de contribuir a la consecución de la meta proyectada para este gobierno de vincular laboralmente en el sector público a 12.000 personas con discapacidad, quiere acompañar y orientar a las entidades públicas en realizar un proceso que vaya más allá del número establecido por la cuota. La OIT ha tomado los sistemas de cuotas como uno de los mecanismos que permiten materializar acciones afirmativas para la población con discapacidad desde la Primera Guerra Mundial:

Según los sistemas de cuotas, los empleadores que contratan a un determinado número mínimo de personas están obligados a garantizar que un porcentaje (una cuota) de sus trabajadores sean personas con discapacidades. Este mecanismo surgió en Europa tras la Primera Guerra Mundial y, al principio, los únicos beneficiarios eran los veteranos de guerra que habían quedado mutilados en acto de servicio. Los pequeños empleadores solían estar exentos. Tras la Segunda Guerra Mundial, los sistemas de cuotas se ampliaron para abarcar a los civiles discapacitados y se adoptaron en muchos países de todo el mundo. No obstante, a menudo se mantuvo la exención para los pequeños empleadores. Más recientemente algunos países han desarrollado sus sistemas de cuotas e incluyen expresamente a personas con discapacidades intelectuales (como Japón) y a las personas con problemas de salud mental (como Alemania).

Cabe señalar que, de acuerdo con la OIT, los sistemas de cuotas pueden dividirse en tres grupos básicos:

- Una cuota obligatoria respaldada por la imposición de sanciones (sistema de cuotas acompañado de tasas),
- Una cuota obligatoria que no se acompaña de sanciones efectivas y/o un mecanismo de exigibilidad,
- Una cuota no vinculante basada en una recomendación, *e.g.* una circular gubernamental (OIT, 2007, p.35).

Sin embargo, diferentes publicaciones posteriores de la OIT como: “Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo”, muestran que los sistemas de cuotas vienen siendo reevaluados en su concepción, dado que si son tomados como la única respuesta en torno a la vinculación laboral de las personas con discapacidad se quedan cortos, por lo que deben estar acompañadas de otro tipo de medidas orientadas a garantizar el goce efectivo de los derechos de esta población.

Waddington (como se citó en OIT, 2015), en su análisis de las premisas subyacentes a los sistemas de cuotas en Europa, afirma que dichos sistemas se basan en la creencia de que, sin algún tipo de intervención legislativa, las personas con discapacidad no alcanzarían ni siquiera el porcentaje especificado dentro la fuerza de trabajo”:

Las cuotas se basan en dos premisas relacionadas: (i) los empleadores no contratarán a muchas personas discapacitadas a menos que se les exija que lo hagan y (ii) la mayoría de las personas discapacitadas no pueden competir en igualdad de condiciones con las personas no discapacitadas por un puesto de trabajo ni de ganar por méritos propios. En pocas palabras, se parte de la premisa de que las personas discapacitadas son menos válidas y menos productivas y que, para que dicha fuerza de trabajo se integre en el mercado de trabajo competitivo, debe obligarse a su contratación y, a veces, incluso, compensarse económicamente por hacerlo. Muchos empleadores, inspirados por la legislación, han interiorizado esas premisas. Esto se refleja en el hecho de que muchos empleadores son reticentes ante la idea y las obligaciones del régimen de cuotas y, a menudo, pagan para «librarse» de su obligación, cuando está permitido y optan por contratar a trabajadores que, en su gran mayoría, no tengan una discapacidad. La historia de los sistemas de cuotas europeos demuestra claramente que un sistema de empleo que se basa en la idea de que los trabajadores protegidos son inferiores no permitirá lograr éxitos significativos y permanentes, ya que los empleadores intentarán eludir su obligación de contratar a tales trabajadores (OIT, 2015, p.p. 122-123).

Por lo anterior, queremos abordar el tema desde la garantía del derecho, porque creemos que este es el escenario propicio para hacer un llamado a la población con discapacidad a que continúe cualificándose, preparándose y capacitándose, porque si bien, el Decreto como acción afirmativa abre una posibilidad de vinculación; también estamos seguros de que esta se dará sin afectar el mérito como principio para el ingreso, permanencia, ascenso y retiro, es más, lo que buscamos, es abrir espacios para que las personas con discapacidad, que sean competentes y que estén preparadas, tengan la oportunidad de vincularse a las entidades públicas respetando el principio del mérito, por supuesto, con los ajustes razonables, según proceda.

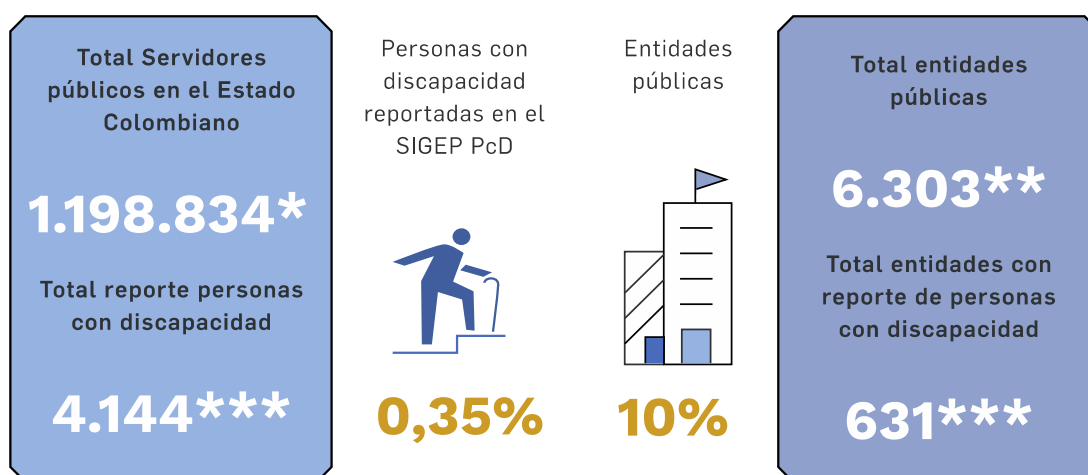
En el presente informe se refleja el cumplimiento de lo señalado en el Decreto 2011 de 2017 sobre la vinculación de las personas con discapacidad en el sector público, teniendo como referencia el reporte que las entidades públicas realizaron al corte del 31 de diciembre de 2019.

En la primera parte, se enuncia el sustento jurídico sobre el cual se citan las reglamentaciones existentes en el marco normativo referente a la discapacidad y a la forma de vinculación laboral de dicha población.

En la segunda parte, se aborda la obtención de los resultados, a partir de una explicación detallada del mecanismo utilizado para la recopilación de información y las variables que se tuvieron en cuenta, tomando como fuentes principales: la información que reposa en el SIGEP y la encuesta realizada a aquellas entidades que por su naturaleza jurídica o por el plan de despliegue de integración en el SIGEP, no se encuentran registradas en el sistema.

Con lo anterior se espera que los resultados brinden una mirada más amplia sobre el panorama de las entidades, el cumplimiento a la norma y los futuros retos a considerar. Para evidenciar los resultados, se tendrá en cuenta la estructura del estado y las diferentes ramas del poder público. Para ello se dividieron las entidades en orden nacional y territorial según corresponde, y como valor agregado, se utilizó la información para caracterizar a los servidores públicos con discapacidad y sobre eso describir aspectos como el género, el estado civil, el tipo de nombramiento, el lugar de nacimiento, etc.

Ilustración 1. Participación de las personas con discapacidad en el Estado



* Información con corte a 31 de diciembre de 2018

** Información con corte a 31 de diciembre de 2019.

*** Fuente: SIGEP / DEP a 31 de diciembre de 2019.

Información diligenciada por los servidores públicos en su hoja de vida en el SIGEP Información en Validación

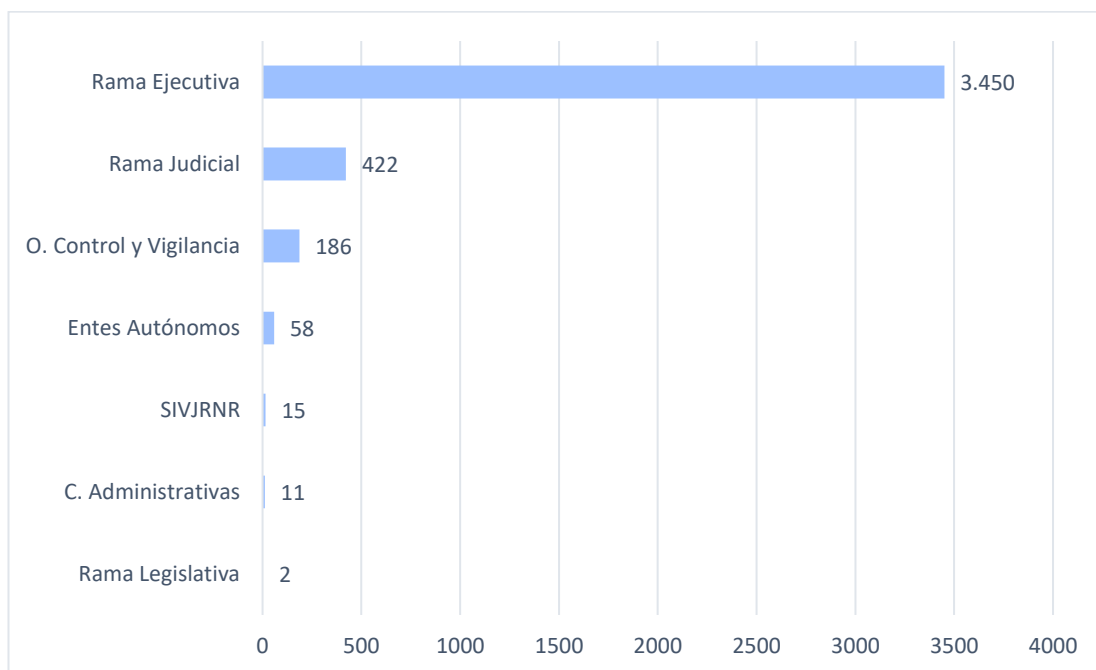
Fuente: Función Pública, Dirección de Empleo Público. Diciembre 2019

De 125 entidades del orden nacional que reportaron información, se tiene el dato de vinculación de 2.457 PcD²; por su parte de 506 entidades del orden territorial que reportaron información, se tiene el dato de vinculación de 1.687 PcD. Lo anterior corresponde a un total de **4.144** personas con discapacidad vinculadas a 31 de diciembre de 2019.

En la gráfica No. 1 encontramos las ramas y órganos del poder público; de las 4.144 PcD vinculadas en el sector público, el mayor porcentaje se encuentra en la Rama Ejecutiva con 83,25% seguido de la Rama Judicial con 10,18%. Por su parte la Rama Legislativa y las Corporaciones Administrativas, son las que menor porcentaje tienen en la vinculación de esta población con un 0,05 % y 0.27% respectivamente.

² Persona(s) con discapacidad

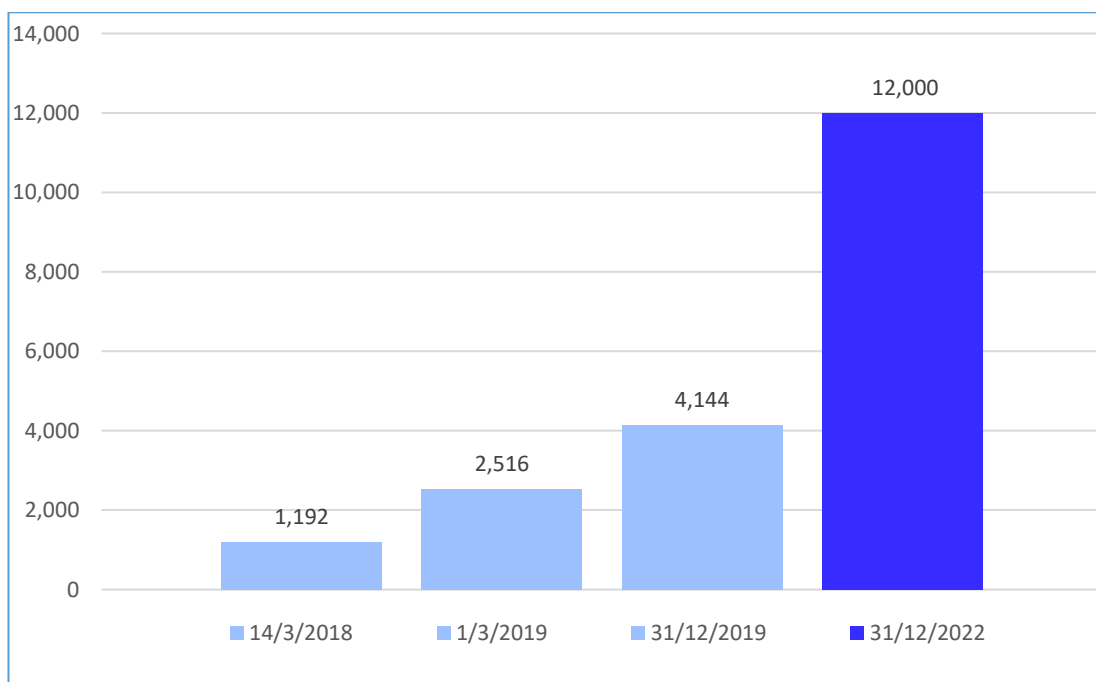
Gráfica 1 Distribución de los servidores públicos con discapacidad por clasificación orgánica.



Fuente: Función Pública, Dirección de Empleo Público. Diciembre 2019.

De las tres ramas del poder público, la que cuenta con mayor número de vinculados, es la Ejecutiva con 3.450 PcD, seguido de la Judicial con 422. El detalle de los resultados, se verá reflejado en el capítulo No. 6 del presente informe.

Gráfica 2 Incremento del número de personas con discapacidad vinculadas al sector público.



Comparando los datos del primer informe sobre vinculación laboral de las personas con discapacidad en el sector público colombiano realizado con corte a 31 de marzo de 2019 y la presente medición a 31 diciembre de 2019, encontramos un avance de vinculación de 1.628 PcD y 190 entidades adicionales, que representan el 65% y 43% correspondientemente. Nos acercamos cada vez más a la meta de tener vinculadas 12.000 PcD en el sector público, así como el número de entidades públicas que reportan o registran información de vinculación de personas con discapacidad en su planta de empleos. Lo anterior teniendo en cuenta que el Decreto 2011 de 2017, es extensivo para las más de 6.000 entidades del Estado colombiano.

2. Conceptos Generales

Los conceptos generales asociados al desarrollo del tema de vinculación de personas con discapacidad en el sector público, también se pueden consultar en el micrositio de inclusión laboral de la Función Pública, ingresando a través del siguiente enlace <https://www.funcionpublica.gov.co/web/inclusion-publica/inicio>, así como en el documento [Informe sobre la vinculación laboral de las personas con discapacidad en el sector público colombiano](#) con fecha corte a 31 de marzo de 2019.

En donde se podrán encontrar los conceptos relacionados con discapacidad, que son adoptados por Colombia a través de la Ley 1346 de 2009 “Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.”

Así mismo, los utilizados a través de la Ley 1618 de 2013 “Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad”.

Por último, también podrán encontrar lo referente a la institucionalidad asociada al tema, en especial, al Sistema Nacional de Discapacidad, señalada en la Ley 1145 de 2007 señala:

Ilustración 2. Sistema nacional de discapacidad (SND)



Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público. Diciembre 2019

3. Marco Normativo

El desarrollo normativo que se presenta a continuación fue realizado por Carlos Parra Dussan, director del Instituto Nacional para Ciegos; Doctor en Derechos Fundamentales de la Universidad Carlos III de Madrid; especialista en Derecho Constitucional del Centro de Estudios Constitucionales de Madrid; abogado de la Universidad del Rosario y profesor de la Escuela de Derecho de la Universidad Sergio Arboleda.

3.1 Fundamentos constitucionales

La Corte Constitucional ha puesto de presente que la situación particular de marginalidad y discriminación a la que históricamente han sido expuestas las personas disminuidas física, sensorial o psíquicamente³, y de la que numerosos instrumentos internacionales se han ocupado particularmente a partir de los años setenta del siglo anterior, no fue ajena a la Constituyente de 1991.

Así, distintos artículos de la Constitución están dirigidos a proteger el derecho que tienen las personas con algún tipo de discapacidad a ser parte de la sociedad y a recibir un trato que les permita integrarse a ella, de manera que puedan ejercer sus derechos y asumir obligaciones y responsabilidades.

En este sentido, el artículo 54 de la Constitución Política de Colombia, referido a la capacitación laboral, consagra expresamente el deber del Estado de “(...) garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud (...)”.

Por su parte, el numeral 7 del artículo 40 de la Carta determina que todos los ciudadanos tienen el derecho fundamental a participar en condiciones de igualdad en la conformación, ejercicio y control del poder político.

Igualmente, se establece que para que este derecho sea efectivo se puede tener acceso al desempeño de funciones y cargos públicos, conforme a las reglas del concurso público y a los méritos y calidades propias (C.P. art 125). Cabe resaltar que esta posibilidad deriva de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en donde se reconoce la igualdad de los ciudadanos ante la ley y se declara que pueden acceder a todas las dignidades, puestos y empleos por su capacidad y sin distinción diferente que sus virtudes y talentos⁴

Debe agregarse que el artículo 13 constitucional en los incisos 2 y 3 señala que el Estado:

³ Sala Tercera de Revisión. Corte Constitucional. Sentencia T-207 de 1999. MP. Eduardo Cifuentes Muñoz.

⁴ Sala Plena. Corte Constitucional. Sentencia C- 034 de 2015.MP. José Ignacio Pretelt Chaljub.

(...) i) promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados y ii) protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan (...).

De lo anterior se puede deducir que la Constitución autoriza expresamente al Estado para tomar medidas en favor de “(...) *aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta (...)*”, precepto del que se deriva la posibilidad de tratar en forma privilegiada a estas personas, a través de medidas de diferenciación positiva.

Por otra parte, es importante señalar que por bloque de constitucionalidad se aplican los tratados internacionales ratificados por Colombia que tratan los derechos fundamentales, por eso mediante la Ley 1346 de 2009 el Congreso de la República aprobó la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, la cual determina la responsabilidad que tiene el Estado de establecer mecanismos y sistemas de garantía del ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, sin discriminación por motivo de su condición.

En el artículo 27 de la mencionada Convención, “(...) los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás (...)”, lo que implica para Colombia la obligación de proteger y promover el ejercicio del derecho al trabajo para esta población, promulgando leyes que garanticen ese derecho y adoptando medidas pertinentes, entre ellas la de emplear a personas con discapacidad en el sector público.

Así mismo, los Estados Partes de la Convención están obligados a crear políticas de no discriminación y medidas de acción positiva que beneficien a las personas con discapacidad.

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo también ha basado su enfoque en los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de trato y no discriminación, los que han sido proclamados en el Convenio 159 de la OIT (1983), relativo a la Rehabilitación Profesional y el Empleo (Personas con Discapacidad), en la Recomendación 168, complementaria de este Convenio, en la Recomendación 99 sobre Rehabilitación Profesional de las Personas con Discapacidad (1955) y en otros Convenios de la OIT.

De conformidad con la Constitución Política, los tratados internacionales y la Jurisprudencia, establecer un concurso para proveer empleos públicos solo para personas con discapacidad se justifica en la medida que corresponde a una acción afirmativa que beneficia a una población que se encuentra en situación de debilidad

manifiesta, y por ende el Estado Social de Derecho tiene la obligación de protegerla de manera especial.

3.2 Fundamentos normativos

Debe destacarse que, en desarrollo de los postulados constitucionales aludidos, el Congreso de la República aprobó la Ley 361 de 1997, “por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitaciones y se dictan otras disposiciones”. En ella se señalan distintas medidas para favorecer el acceso de las personas con discapacidad a la educación, el empleo, el bienestar social, la infraestructura física y los bienes de uso público, así como disposiciones tendientes a impulsar programas de prevención, educación y rehabilitación de las discapacidades.

También se aprobó la Ley Estatutaria de Discapacidad 1618 de 2013, que tiene como objetivo, el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, esto es que no solo se consagra la garantía retórica de los derechos como en anteriores normas, sino, que se avanza en el concepto de ejercer o disfrutar en la práctica del derecho por lo que se acude a las medidas de inclusión, acciones afirmativas, ajustes razonables y a la eliminación de la discriminación por razón de discapacidad, para el logro efectivo de esas consagraciones jurídicas.

En ese orden de ideas, el literal f del numeral 2 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013 establece que “El Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces deberá:

(...) En coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública, asegurar que el Estado a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado, deberá vincular un porcentaje de personas con discapacidad dentro de los cargos existentes, el cual deberá ser publicado al comienzo del año fiscal mediante mecanismos accesibles a la población con discapacidad”.

En este sentido fue expedido el Decreto 2011 de 2017 “Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público”, en el que se señala:

“Artículo 2.2.12.2.3 Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público. El Estado, a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes, para promover el acceso al empleo público de las personas con discapacidad deberán vincular como mínimo el porcentaje que este Capítulo establece de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Se establecerá un mínimo de cargos que serán desempeñados por personas con discapacidad de acuerdo con la cantidad de empleos de cada entidad pública. El

cálculo de este porcentaje se establecerá de acuerdo al tamaño total de la planta (obtenida de la sumatoria de la planta permanente Integrada por empleos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa, de periodo u otros que determine la ley, temporal, trabajadores oficiales y planta de trabajadores privados) de las entidades, de la siguiente forma:

Tamaño de la Planta	2019	2023	2027
Plantas entre 1 y 1.000 empleos	2%	3%	4%
Plantas entre 1.001 y 3.000 empleos	1%	2%	3%
Plantas mayores a 3.000 empleos	0.5%	1%	2%

4. Metodología

4.1 Universo de entidades ¿A quiénes les aplica?

El Decreto 2011 de 2017 aplica a los órganos, organismos y entidades del Estado en sus tres ramas del poder público a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes.

4.2 ¿Cómo se llevó a cabo la recolección de la información?

Se estudió en cada entidad de la muestra, las variables cuantitativas y cualitativas que permitieron obtener generalidades y conclusiones, a partir del análisis de los datos. Dentro de dichas variables se incluyeron los datos de la entidad y su planta de empleos (nombre, orden, sector, naturaleza, clasificación, tipo de nombramiento y nivel jerárquico) y los datos del individuo (edad, sexo, entidad, asignación salarial, lugar de nacimiento, estado civil, hijos, nivel educativo...)

La recolección de la información se llevó a cabo mediante dos mecanismos:

1. **Instrumento de medición:** con el sistema de información y gestión del empleo público (SIGEP), donde se almacena la información de las hojas de vida que registran los servidores públicos del Estado.

Es importante tener en cuenta que la información que reposa en este sistema corresponde a la ingresada por las entidades, debido a que son las responsables del registro, actualización y veracidad de la información, conforme a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 título 17.

A partir de esta información se generó el reporte de vinculación de personas con discapacidad con corte a 31 de diciembre de 2019, dicho reporte fue enviado a las entidades públicas para evidenciar el cumplimiento respecto a lo establecido en el Decreto 2011 de 2017 y para que en los casos de aplicación se hicieran los respectivos ajustes y actualizaciones, con el fin de coincidir en la información.

2. **Encuesta:** Como método de recolección a través del cual el Departamento Administrativo de la Función Pública se relaciona con las entidades para obtener la información. Se cataloga como fuente primaria, teniendo en cuenta que los datos provienen directamente de la entidad y mediante

observación indirecta⁵ porque se crea una herramienta (formato de reporte) para hacer la encuesta.

Se emplea este método, teniendo en cuenta que hay entidades que no se encuentran registradas en el SIGEP, bien sea por su naturaleza u obligatoriedad. Es a esta población a la que se remite por medio de correo electrónico el formato de vinculación de personas con discapacidad a 31 de diciembre de 2019, el cual, cada entidad diligencia y remite por esa misma vía.

La creación del formato de captura de información, contempla los datos de la entidad, el número de la planta global y la información detallada de las personas con discapacidad vinculadas a la entidad pública. Esto no solo permite identificar los datos demográficos de las personas con discapacidad, también evalúa y monitorea el cumplimiento del porcentaje de vinculación al que hace referencia el Decreto 2011 de 2017.

Es necesario precisar que, para la homogeneidad en la consolidación y caracterización, se seleccionaron las mismas variables generadas en el reporte SIGEP.

4.3 ¿Cómo se consolida la información?

Una vez se recolectan los datos, se consolidan en un formato único y se verifica la información detallada de cada persona para validar y eliminar la duplicidad en la información, seguidamente se clasifican las entidades que reportaron en cero y las que reportaron dos veces, para estas últimas, es importante indicar que para la obtención del dato final se debe considerar lo generado en el SIGEP, toda vez que, es responsabilidad del representante legal velar porque la información que se incorpore en el SIGEP, se opere, registre, actualice y gestione de manera oportuna y que, esta sea veraz y confiable, de manera que los jefes de control interno o quienes hagan sus veces, puedan realizar seguimiento permanente, para que la respectiva entidad cumpla con las obligaciones relacionadas con el SIGEP⁶.

Una vez se finaliza la consolidación, se procede al desarrollo del análisis descriptivo, la caracterización y las conclusiones.

⁵ La observación es indirecta cuando los datos no son obtenidos directamente por el investigador, ya que precisa de un cuestionario, entrevistador u otros medios para obtener los datos del estudio. Para lo que es preciso realizar una encuesta. Torres, M., Salazar, F. G., & Paz, K. (2019). Métodos de recolección de datos para una investigación.

⁶ Conforme al artículo 2.2.17.7 del decreto 1083 de 2015.

5. Análisis de Resultados

5.1 ¿Cómo se obtiene el porcentaje de vinculación?

Para determinar el cumplimiento de lo establecido en el Decreto 2011 de 2017 referente a la vinculación de personas con discapacidad al sector público, las entidades deben tener en cuenta el tamaño total de su planta, el cual determinará qué porcentaje debe ser aplicado. El tamaño total de la planta se obtiene a partir del total de empleos de todas las plantas (permanente, temporal, de trabajadores oficiales y privados) así:

Tabla 1. Tipos de planta.

Tipo de Planta	No. de empleos
Permanente ⁷ .	
Temporal ⁸ .	
Trabajadores Oficiales ⁹ .	
Trabajadores Privados ¹⁰ .	
Tamaño Total de la Planta	

Fuente: Función Pública, Dirección de Empleo Público.

Una vez se cuente con el valor total de la planta, se podrá definir el porcentaje de vinculación que se debe aplicar, teniendo en cuenta las tres categorías disponibles, la primera, planta total hasta 1.000 empleos; la segunda, planta total entre 1.001 y 3.000 empleos y; la tercera, planta total superior a 3.000 empleos.

A la primera categoría se le aplicará el 2%, a la segunda categoría el 1% y a la tercera categoría el 0,5%. Se debe tener en cuenta que, al aplicar el porcentaje a la planta, la operación se deberá aproximar al número entero más cercano de mayor o menor valor, en caso que el resultado con cualquier número entero tenga como decimal el punto cinco (.5), este deberá ser aproximado al número entero superior.

Es importante señalar que la cuota de personas con discapacidad vinculadas se podrá cumplir con personas ya vinculadas a la entidad, en cualquiera de los niveles jerárquicos y en cualquier forma de vinculación laboral en el momento del corte, tal como lo establece el Decreto 2011 de 2017 en el numeral 6 del artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 de 2015.

⁷ Integrada por empleos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa, de periodo fijo, de elección popular y otros que determine la ley

⁸ Integrada por los empleos a los que se refiere el artículo 21 de la Ley 909 de 2004

⁹ Integrada por los empleos a los que se refiere la Ley 6 de 1945, Decreto Ley 1333 de 1986 y el Título 30 del Decreto 1083 de 2015

¹⁰ Integrada por los empleos a los que se refiere el Código Sustantivo del Trabajo establecido mediante el Decreto 2663 de 1950

6. Resultados del Orden Nacional

Para los resultados obtenidos del orden nacional, se incluyen las tres ramas (Ejecutiva, Legislativa y Judicial), los órganos autónomos e independientes, la organización electoral, los organismos de control y vigilancia y el sistema integral de verdad, justicia, reparación y no repetición.

6.1 Rama Ejecutiva del orden nacional

La Rama Ejecutiva del orden nacional la integran 204 entidades a 31 de diciembre de 2019, de las cuales, 101 entidades reportaron tener al menos una PcD vinculada a su planta de empleos, sumando un total de **1.882** PcD vinculadas. Esto corresponde al 45% del total de servidores públicos con discapacidad en Colombia, cifra que se distribuye en los 24 sectores administrativos.

De las 101 entidades que reportaron información, solo el 41% cumplió con el porcentaje de vinculación, lo que corresponde a 41 entidades públicas, de las cuales 8 son cabezas de sector, que vincularon 1.553 personas con discapacidad. Lo anterior lo podemos observar en la siguiente tabla que muestra las entidades, el sector administrativo al que pertenecen, el número de PcD que debían vincular en la planta de empleos y el número de PcD vinculadas al 31 de diciembre de 2019.

Tabla 2 Listado de entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional que cumplen con el porcentaje de vinculación de PcD.

No	Nombre de la Entidad	Sector	PcD a Vincular	PcD Vinculadas
1	Agencia de Renovación del Territorio	Agropecuario, Pesquero y de Desarrollo Rural	6	6
2	Instituto Colombiano Agropecuario	Agropecuario, Pesquero y de Desarrollo Rural	19	39
3	Autoridad Nacional de Licencias Ambientales	Ambiente y Desarrollo Sostenible	1	1
4	Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	Comercio, Industria y Turismo	10	12
5	Instituto Nacional de Metrología	Comercio, Industria y Turismo	2	3
6	Superintendencia de Sociedades	Comercio, Industria y Turismo	12	14
7	Instituto Caro y Cuervo	Cultura	2	2
8	Armada Nacional	Defensa	22	23
9	Caja de Retiro de las Fuerzas Militares	Defensa	3	3

No	Nombre de la Entidad	Sector	PcD a Vincular	PcD Vinculadas
10	Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional	Defensa	3	3
11	Dirección de Bienestar Social	Defensa	11	19
12	Dirección de Sanidad	Defensa	13	20
13	Ejército Nacional de Colombia	Defensa	29	42
14	Instituto Nacional para Ciegos	Educación	1	10
15	Instituto Nacional para Sordos	Educación	1	11
16	Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional	Educación	2	3
17	Instituto Geográfico Agustín Codazzi	Estadísticas	11	11
18	Ministerio de Hacienda y Crédito Público	Hacienda y Crédito Público	16	16
19	Sociedad de Activos Especiales S.A.S.	Hacienda y Crédito Público	0	5
20	Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales	Hacienda y Crédito Público	59	81
21	Departamento Administrativo para la Prosperidad Social	Inclusión Social y Reconciliación	14	21
22	Centro de Memoria Histórica	Inclusión Social y Reconciliación	1	1
23	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar	Inclusión Social y Reconciliación	44	109
24	Ministerio de Justicia y del Derecho	Justicia y del Derecho	7	8
25	Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario	Justicia y del Derecho	79	126
26	Superintendencia de Notariado y Registro	Justicia y del Derecho	24	51
27	Ministerio de Minas y Energía	Minas y Energía	6	6
28	Ecopetrol S.A.	Minas y Energía	32	766
29	Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas	Minas y Energía	1	2
30	Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-	Planeación	1	1
31	Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres	Presidencia de la República	2	2
32	Ministerio de Relaciones Exteriores	Relaciones Exteriores	16	18
33	Dirección de Administración de Fondos de la Protección Social	Salud y Protección Social	1	1
34	Fondo de Previsión Social del Congreso de la República	Salud y Protección Social	1	1
35	Ministerio del Trabajo	Trabajo	19	23
36	Administradora Colombiana de Pensiones	Trabajo	25	42
37	Servicio Público de Empleo	Trabajo	1	2
38	Superintendencia del Subsidio Familiar	Trabajo	3	4
39	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias	Trabajo	1	2
40	Ministerio de Transporte	Transporte	15	19

No	Nombre de la Entidad	Sector	PcD a Vincular	PcD Vinculadas
41	Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil	Transporte	16	24

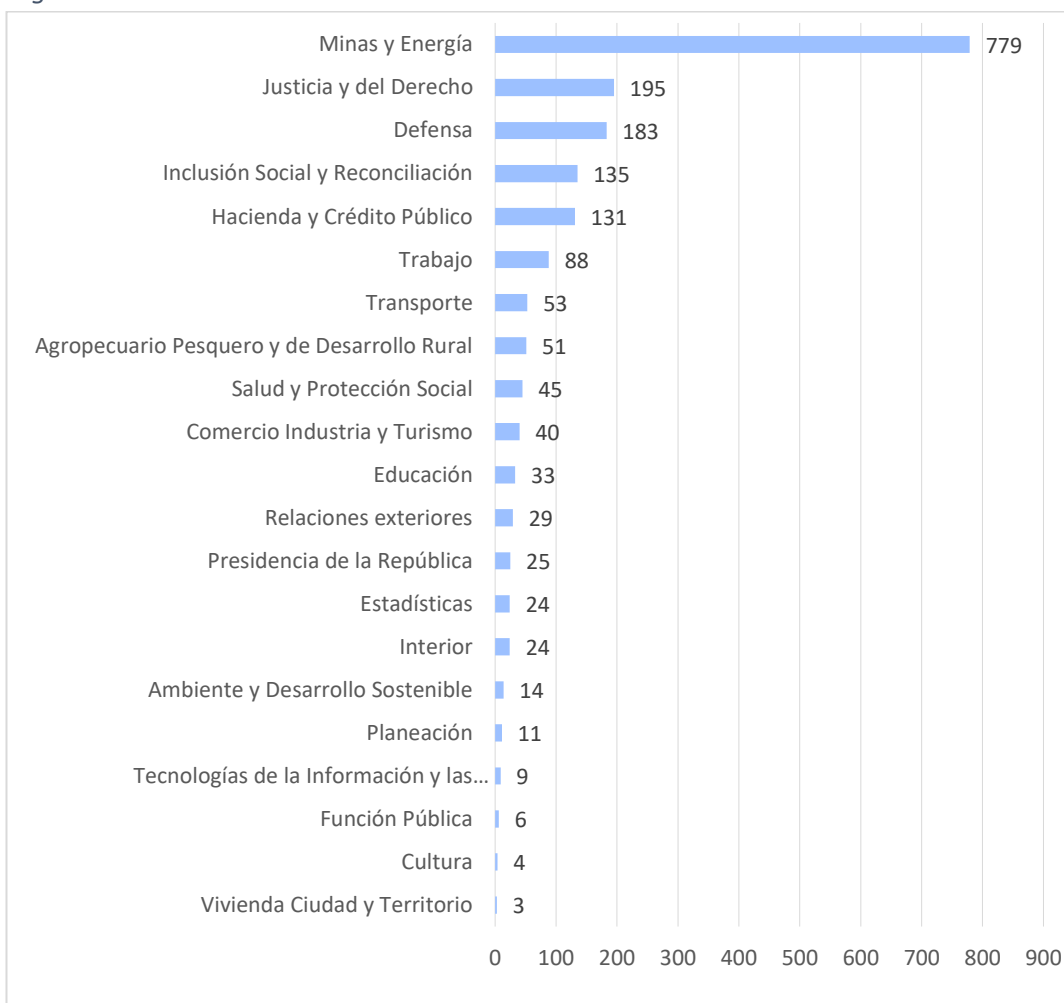
Nota: Las entidades resaltadas, corresponden a las cabezas de sector administrativo

Fuente: Función Pública, Dirección de Empleo Público.

El reporte completo de las entidades se podrá consultar en el Anexo No 01 “Reporte cumplimiento del porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público orden nacional”, donde se discriminan por sector las 41 entidades que cumplieron el porcentaje y las demás cuya vinculación no alcanzó para el cumplimiento total de acuerdo a lo establecido en el Decreto 2011 de 2017.

La siguiente gráfica hace referencia a la vinculación de personas con discapacidad en los 24 sectores administrativos que conforman la Rama Ejecutiva del orden nacional.

Gráfica 3 Distribución de los servidores públicos con discapacidad por clasificación orgánica.



Fuente: Función Pública, Dirección de Empleo Público. Diciembre 2019.

El sector de **Minas y Energía** es quien lidera la lista de empleabilidad de servidores vinculados con discapacidad, en los sectores administrativos de la Rama Ejecutiva de orden nacional, con **799** PcD. La entidad que registra el mayor número de servidores en este sector, así como en el total general es **Ecopetrol** con **766** PcD.

El siguiente sector en la lista, corresponde a Justicia, con 195 vinculaciones, de las cuales 126 pertenecen al Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC).

Cifras relevantes:

45% de las personas con discapacidad reportadas en el sector público, se encuentran vinculadas en la Rama Ejecutiva del orden nacional.

40% de las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional cumplen con el porcentaje señalado en el Decreto 2011 de 2017 respecto a la vinculación de personas con discapacidad.

103 Entidades reportaron al menos una persona con discapacidad vinculada.

766 PcD reportadas por Ecopetrol, es la cifra más alta reportada por una entidad.

6.2 Rama Legislativa

La conforma el Senado de la República y la Cámara de Representantes, entidades que no mostraron variación entre el informe de la vigencia anterior y el presente. Por el contrario, la cifra se mantuvo con 2 personas vinculadas con discapacidad.

Adicionalmente, se observa que la Rama Legislativa no cumplió con el porcentaje requerido de vinculación a personas con discapacidad, dado que, con una planta total de 303 empleos en el Senado de la República y 115 empleos en la Cámara de Representantes, hizo falta vincular 6 personas con discapacidad a 31 de diciembre de 2019.

Tabla 3 Cumplimiento Rama Legislativa

No	Nombre de la Entidad	Planta Diciembre 2019	No PcD a Vincular	PcD Vinculadas	PcD que faltan por Vincular
1	Senado de la República	303	6	1	5
2	Cámara de Representantes	115	2	1	1

Fuente: Función Pública, Dirección de Empleo Público. Diciembre 2019.

6.3 Rama Judicial

La componen 8 entidades: La Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia, el Consejo de Estado, el Consejo Superior de la Judicatura, la Fiscalía General de la Nación, el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, la Dirección Nacional Ejecutiva de Administración Judicial y la Institución Universitaria Conocimiento e Innovación para la Justicia.

Sin embargo, el presente informe cuenta únicamente con información de la Fiscalía General de la Nación. Dicha entidad, es la segunda entidad con mayor vinculación de personas con discapacidad en el Estado.

Con corte a 31 de diciembre de 2019, su vinculación ha sido de 422 personas, lo que se traduce en un incremento del 11%, es decir, 43 PcD adicionales vinculadas con respecto al reporte anterior realizado a 31 de marzo de 2019.

Cifras relevantes:

422 PcD reportadas por la Fiscalía General de la Nación es la segunda cifra más alta reportada por una entidad.

10% de las personas con discapacidad reportadas en el sector público se encuentran vinculadas en la Rama Judicial.

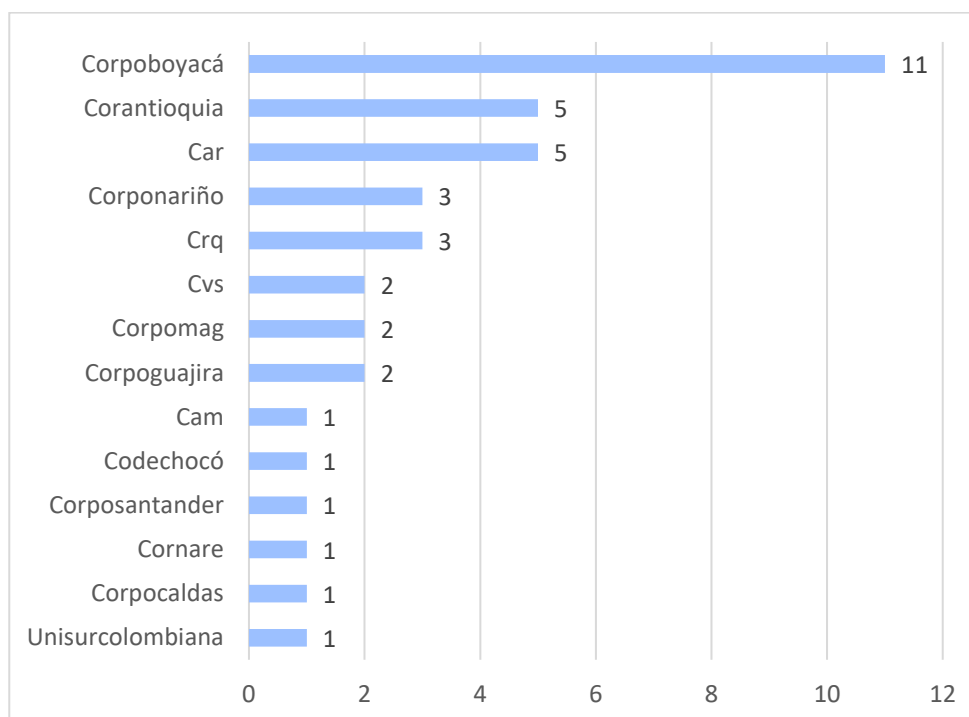
1 de 8 entidades, reportó información sobre vinculación a personas con discapacidad.

6.4 Órganos autónomos e independientes

Los órganos autónomos e independientes se componen de 53 entidades entre las cuales se encuentran la Autoridad Nacional de Televisión, el Banco de la República, la Comisión Nacional del Servicio Civil, 34 entes corporativos autónomos y 16 entes universitarios autónomos del orden nacional.

La siguiente gráfica, hace referencia a los 14 órganos autónomos e independientes que reportaron vinculación de personas con discapacidad, lo que corresponde al 2.2% de las entidades que reportaron. Es importante resaltar que, de ese total, solamente 7 entidades cumplieron el porcentaje de vinculación y de las 39 entidades restantes no se tiene información.

Gráfica 4 Distribución de los servidores públicos con discapacidad en los órganos autónomos e independiente.



Fuente: Función Pública, Dirección de Empleo Público. Diciembre 2019.

El total general de vinculados en los entes autónomos es de 39 personas con discapacidad, la mayor vinculación la obtuvo la corporación autónoma regional de Boyacá con 11 PcD.

Cifras destacadas en las entidades de los órganos autónomos e independientes respecto a la vinculación de personas con discapacidad:

74% de los entes autónomos, no reportaron información de vinculación de PcD.

1% equivale la participación de los entes autónomos en el total de personas con discapacidad, vinculadas en el sector público.

7 entidades cumplieron el porcentaje de vinculación, de acuerdo a lo establecido en el Decreto 2011 de 2017

11 PcD, es la cifra más alta de vinculación en los órganos autónomos e independientes y corresponde a la Corporación Autónoma Regional de Boyacá.

6.5 Organización Electoral

El Consejo Nacional Electoral y la Registraduría Nacional del Estado Civil, son las entidades que integran la Organización Electoral en Colombia. Similar a lo que ocurre con la Rama Legislativa, la cifra se mantuvo respecto al anterior reporte, no se cuenta con información relacionada a la vinculación o registro de las personas con discapacidad en el SIGEP, ni en la entrevista realizada por medio del correo electrónico. Por tanto, se asume que no hay vinculados y, por ende, que la cifra de personas pendientes por vincular es la misma: (18) para la Registraduría Nacional del Estado Civil y (4) para el Consejo Nacional Electoral.

Tabla 4 Cumplimiento Organización Electoral.

No	Nombre de la Entidad	Planta Diciembre 2019	PcD a Vincular	PcD Vinculadas	PcD que falta por Vincular
1	Registraduría Nacional del Estado Civil	3554	18	0	18
2	Consejo Nacional Electoral	207	4	0	4

Fuente: Función Pública, Dirección de Empleo Público. Diciembre 2019.

6.6 Organismos de control y vigilancia

Los Organismos de Control y Vigilancia en el orden nacional son: La Procuraduría General de la Nación, la Auditoría General de la República, la Contraloría General de la República y la Defensoría del Pueblo, adicionalmente, el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, entidad adscrita que no ejerce funciones de control y vigilancia.

Tabla 5 Cumplimiento Organismos de Control y Vigilancia.

No	Nombre de la Entidad	PcD a Vincular	PcD Vinculadas	PcD que falta por Vincular
1	Contraloría General de la República	22	43	0
2	Procuraduría General de la Nación	21	43	0
3	Defensoría del Pueblo	20	11	9
4	Auditoría General de la República	4	0	4
5	Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República	3	0	3

Fuente: Función Pública, Dirección de Empleo Público. Diciembre 2019.

En total los organismos de control y vigilancia suman 97 vinculaciones de personas con discapacidad, en tal sentido, según lo registrado en el SIGEP, la Contraloría General de la República y la Procuraduría General de la Nación cumplieron la cuota de vinculación, cada una con 43 PcD. Del resto de organismos no se posee información.

97 PcD vinculadas a los organismos de control y vigilancia

2% Equivale a la participación de los organismos de control y vigilancia en el total de servidores públicos con discapacidad.

43 Es el número de vinculados tanto en la Procuraduría General de la Nación como en la Contraloría General de la República.

6.7 Sistema integral de verdad, justicia, reparación y no repetición

Lo conforman la Jurisdicción Especial para la Paz (JEP), la Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad, la Convivencia y la No Repetición y la Unidad de Búsqueda de Personas Dadas por Desaparecidas en el Contexto y en Razón del Conflicto Armado.

Tabla 6 Cumplimiento Sistema integral de verdad, justicia, reparación y no repetición.

No	Nombre de la Entidad	Planta Diciembre 2019	PcD a Vincular	PcD Vinculadas	PcD que falta por Vincular
1	Jurisdicción Especial para la Paz	761	15	10	5
2	Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad	455	9	0	9
3	Unidad de Búsqueda de Personas Dadas por Desaparecidas en el Contexto y en Razón del Conflicto Armado	522	10	5	5

Fuente: Función Pública, Dirección de Empleo Público. Diciembre 2019.

La Jurisdicción Especial para la Paz reporta 10 PcD, por su parte, la Unidad de Búsqueda de Personas Dadas por Desaparecidas en el contexto y en razón del conflicto armado, reporta 5 PcD; cada una de estas entidades debe vincular 5 PcD para dar cumplimiento al Decreto 2011 de 2017.

Respecto a la Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad, la Convivencia y la No Repetición, esta entidad debe vincular 9 PcD, pero no reporto información al respecto.

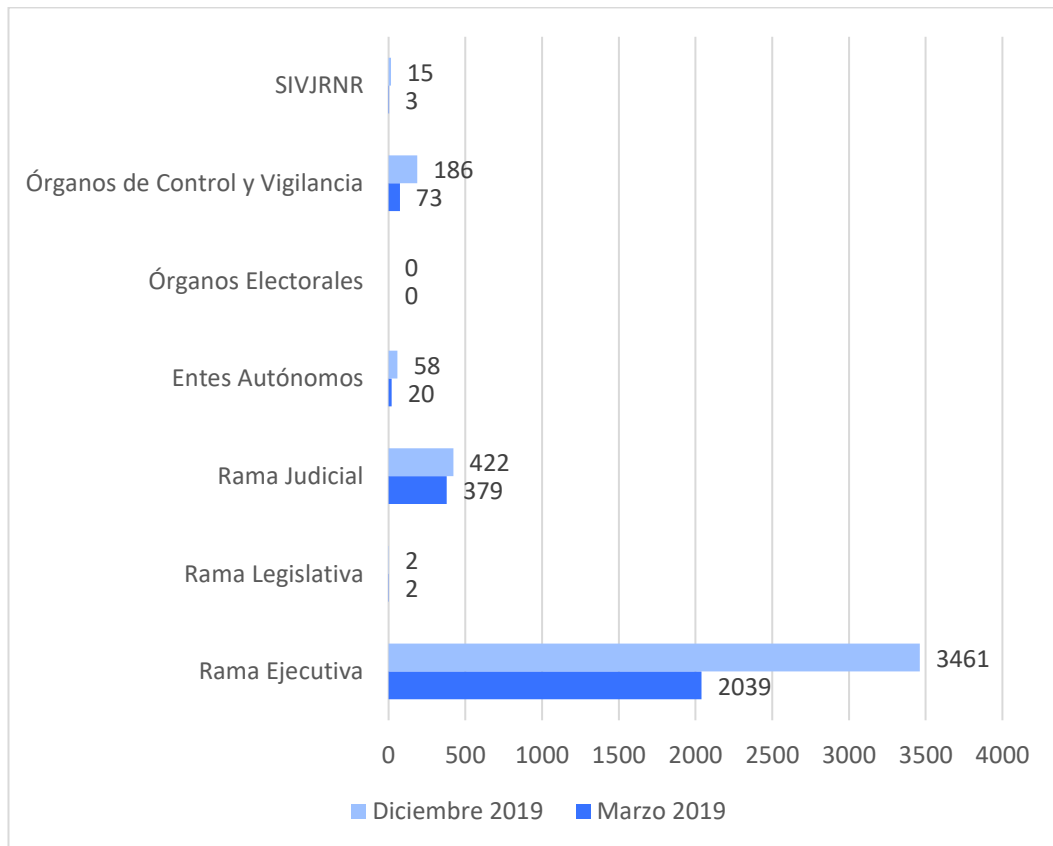
7. Comparativo

De manera resumida, este capítulo evidencia la vinculación total de las personas con discapacidad en el periodo comprendido entre marzo y diciembre de 2019 de acuerdo a la clasificación orgánica del Estado.

Como se mencionó al inicio del presente informe, el avance de vinculación entre ambos periodos fue del 65%. Pese a que esta cifra evidencia los esfuerzos realizados por las entidades para brindar oportunidades y crear inclusión pública, aún queda bastante para alcanzar la meta de las 12.000 PcD vinculadas en el sector público.

Es por ello que, el enfoque de esta política de inclusión debe ser individual, es decir, cada entidad debe evaluar sus acciones y cumplir el porcentaje de vinculación que emana el Decreto 2011 de 2017, independiente si su planta es grande o pequeña. Entonces tendríamos un reporte y cumplimiento del 100% y en conjunto, la construcción de un sector público cada vez más incluyente.

Gráfica 5 Comparativo del No. de Personas con Discapacidad reportadas entre marzo y diciembre 2019.



Fuente: Función Pública, Dirección de Empleo Público. Diciembre 2019.

La gráfica No. 5 indica el número de PcD que se vincularon en marzo y diciembre de 2019. De allí se puede inferir lo siguiente:

- El total de PcD en marzo de 2019 fue de 2.516 y el total en diciembre de 2019 fue de 4.144.
- La Rama Legislativa y la Organización Electoral no tuvieron variación en los datos.
- La Rama Judicial pasó de 379 a 422 PcD vinculadas.
- Los Órganos de Control y Vigilancia de 73 a 97 PcD vinculadas.
- La Rama Ejecutiva¹¹ de 2.039 a 3.461PcD vinculadas.
- Los Órganos Autónomos de 20 a 39 PcD vinculadas.
- El sistema integral de verdad, justicia, reparación y no repetición, pasó de 3 a 15 PcD vinculadas.

¹¹ Incluye Corporaciones Administrativas.

8. Resultados del Orden Territorial

En este apartado se evidencian los resultados obtenidos con el reporte de las personas con discapacidad vinculadas y registradas a través del SIGEP en las entidades territoriales. Se presentarán resultados generales por departamentos, posteriormente, por las gobernaciones y alcaldías capitales y de manera individual las cifras de Bogotá D.C.

8.1. Entidades territoriales

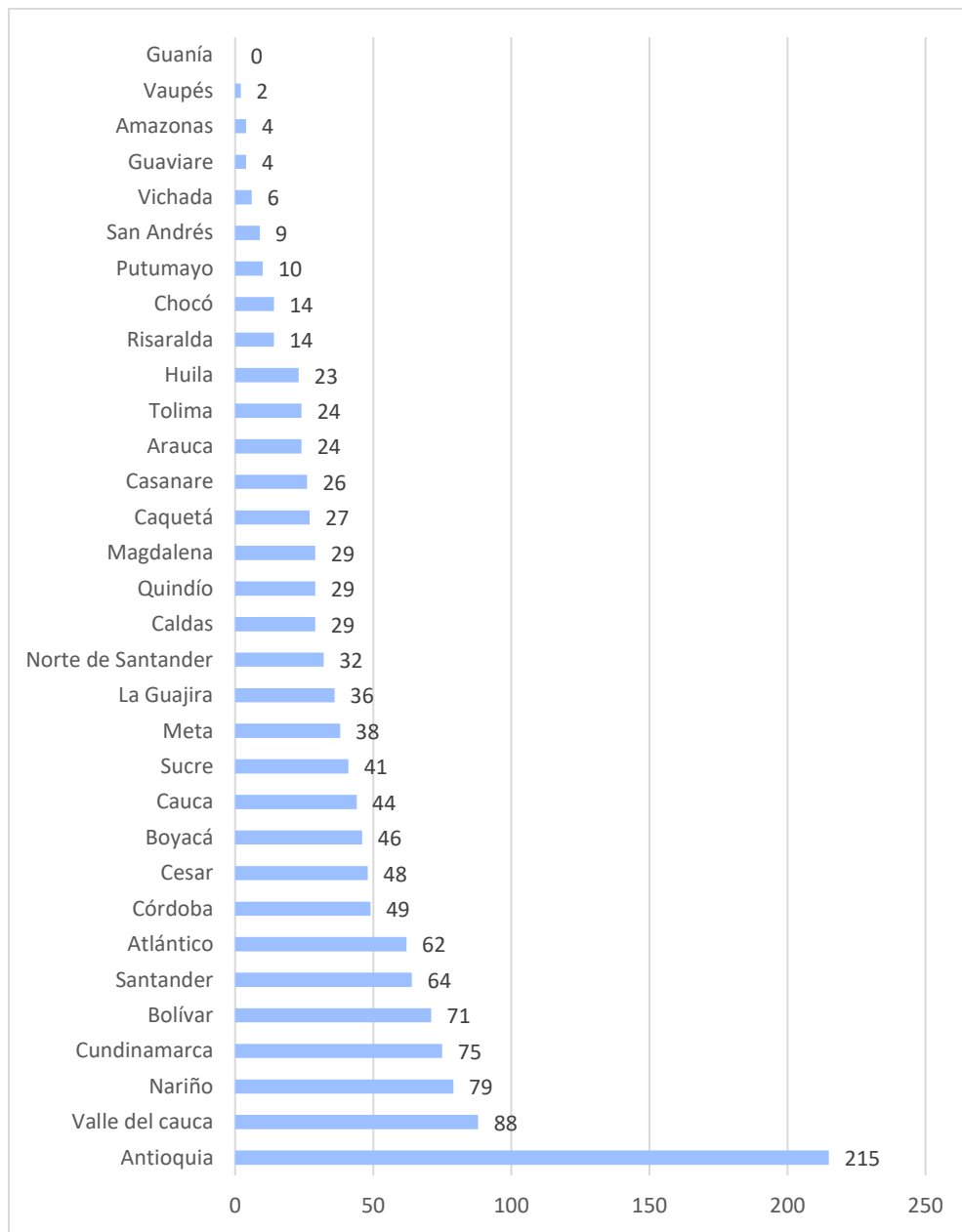
De un total de 6.036 entidades del orden territorial, 506 entidades reportaron la vinculación de al menos una PcD en su planta de empleos con corte a 31 de diciembre de 2019, reflejando un total de 1.687 PcD en el orden territorial. De ese total, 425 PcD se encuentran vinculadas en Bogotá D.C, es decir un 25%.

La información se mostrará consolidada por departamentos, que incluye la relacionada con las gobernaciones, alcaldías distritales y municipales, áreas metropolitanas, concejos distritales y municipales, contralorías departamentales, distritales y municipales, empresas de servicios públicos (ESP), empresas sociales del Estado ESE, entes universitarios autónomos, establecimientos públicos y personerías distritales y municipales.

Para ver el reporte entidad por entidad, se puede consultar el Anexo No. 02 *Reporte cumplimiento del porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público orden territorial*, allí se indica la planta total, el número de PcD vinculadas y el número de PcD que deben vincular para dar cumplimiento al Decreto 2011 de 2017.

La información del departamento de Cundinamarca no contempla la relacionada con las entidades del distrito capital, toda vez que más adelante, esta se muestra en una sección aparte.

Gráfica 6 Distribución de los servidores públicos con discapacidad por departamento.



Fuente: Función Pública, Dirección de Empleo Público. Diciembre 2019.

El total de los 32 departamentos vincula a 1.262 personas con discapacidad, entre ellos Antioquia y Valle del Cauca lideran las cifras de vinculación, con el 24% del total departamental.

Por su parte Vaupés, Amazonas y Guaviare son los departamentos que menor número de vinculaciones tienen, representan el 1% del total de los departamentos.

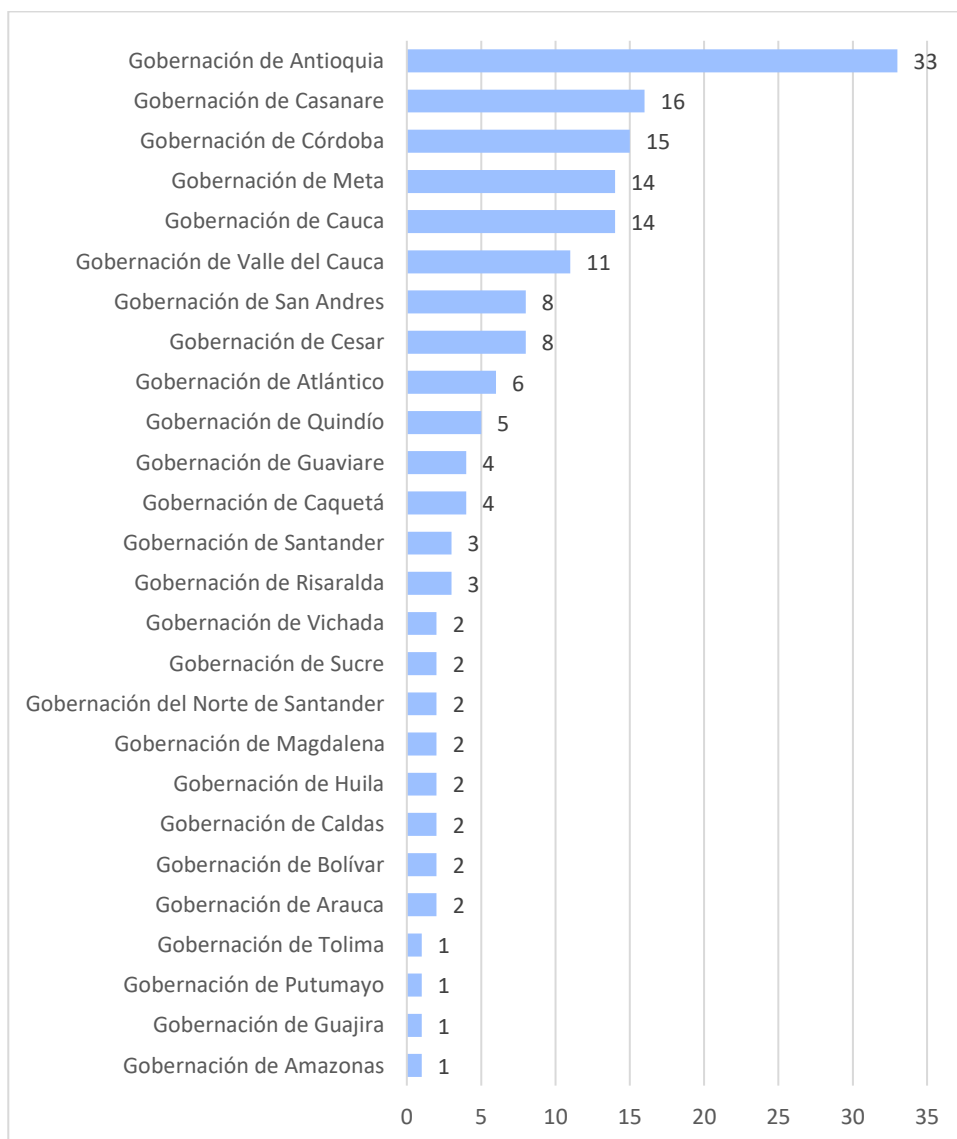
El departamento de Guainía, es el único que no reporta personas con discapacidad vinculadas, cifra que se mantiene respecto al anterior informe con corte a marzo de 2019.

8.2. Gobernaciones

De las 32 gobernaciones, 26 reportaron que 164 personas con discapacidad se encuentran vinculadas en sus plantas de empleos.

De las gobernaciones que reportaron la vinculación de personas con discapacidad, 10 cumplen con el porcentaje establecido en la norma, de las cuales la gobernación de Antioquia lidera el ranking con 33 PcD vinculadas, seguida de la gobernación de Casanare y Córdoba con 16 y 15 PcD respectivamente.

Gráfica 7 Distribución de los servidores públicos con discapacidad por gobernaciones.



Fuente: Función Pública, Dirección de Empleo Público. Diciembre 2019.

Las 164 personas con discapacidad vinculadas fueron reportadas de la siguiente manera:

Tabla 7 Cumplimiento porcentaje de vinculación de personas con discapacidad de las gobernaciones

No	Nombre de la Entidad	Planta Permanente	Número de PcD a Vincular	PcD Vinculadas	PcD que faltan por Vincular
1	Gobernación de Antioquia	3389	17	33	0
2	Gobernación del Cauca	1426	14	14	0
3	Gobernación de Valle del Cauca	1075	11	11	0
4	Gobernación del Meta	506	10	14	0
5	Gobernación de San Andrés	368	7	8	0
6	Gobernación de Casanare	314	6	16	0
7	Gobernación de Cesar	275	6	8	0
8	Gobernación de Caquetá	191	4	4	0
9	Gobernación de Guaviare	99	2	4	0
10	Gobernación de Vichada	59	1	2	0
11	Gobernación de Arauca	134	3	2	1
12	Gobernación de Guainía	45	1	0	1
13	Gobernación de Atlántico	415	8	6	2
14	Gobernación de Quindío	333	7	5	2
15	Gobernación de la Guajira	170	3	1	2
16	Gobernación de Vaupés	114	2	0	2
17	Gobernación de Córdoba	908	18	15	3
18	Gobernación de Huila	246	5	2	3
19	Gobernación de Putumayo	180	4	1	3
20	Gobernación de Risaralda	337	7	3	4
21	Gobernación de Magdalena	322	6	2	4
22	Gobernación de Norte de Santander	309	6	2	4
23	Gobernación de Santander	423	8	3	5
24	Gobernación de Sucre	367	7	2	5
25	Gobernación de Bolívar	364	7	2	5
26	Gobernación de Caldas	398	8	2	6
27	Gobernación de Nariño	280	6	0	6
28	Gobernación de Amazonas	418	8	1	7
29	Gobernación de Tolima	407	8	1	7
30	Gobernación de Boyacá	572	11	0	11
31	Gobernación de Cundinamarca	1674	17	0	17
32	Gobernación de Chocó ¹²	0	0	0	0

¹² La Gobernación del Chocó no reporta planta permanente ni personas con discapacidad.

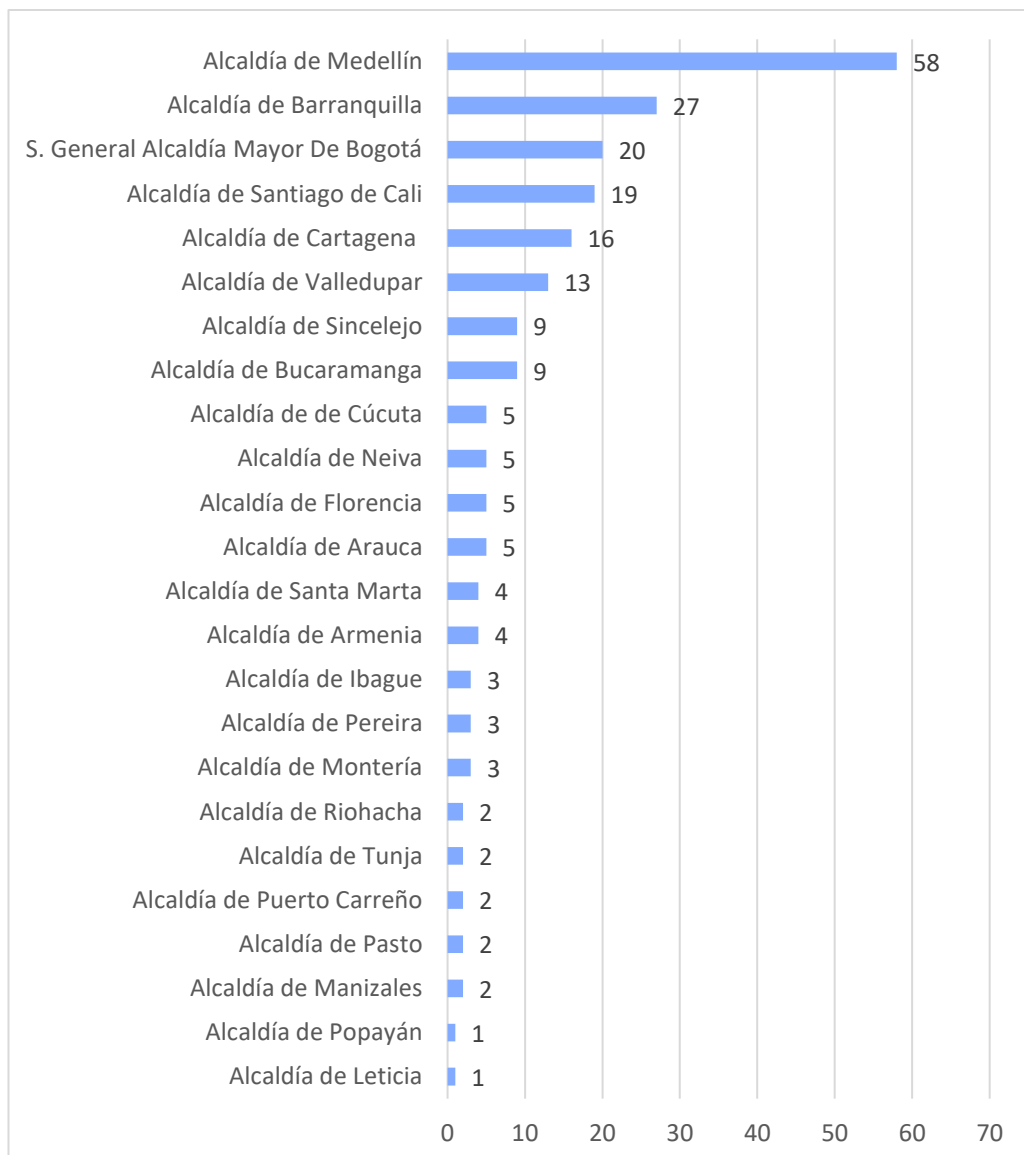
- 26** de las 32 gobernaciones, reportaron vinculación de PcD a su planta de empleos.
- 164** PcD se encuentran vinculadas en la planta de empleos de las gobernaciones.
- 10** Gobernaciones cumplen con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad establecido por el Decreto 2011 de 2017.
- 33** es el número más alto de personas con discapacidad vinculadas en la categoría de gobernaciones, cifra que le corresponde a la Gobernación de Antioquia

8.3. Alcaldías Capitales

Con un reporte total de 24 alcaldías capitales de las 31, teniendo en cuenta que, para la ciudad de Bogotá se tomará como referencia la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y se hará un análisis más específico en el siguiente capítulo, se registran 220 vinculaciones de personas con discapacidad en la planta de empleos. Las alcaldías capitales con mayor cantidad de personas con discapacidad vinculadas a la planta de empleos fueron: Medellín (58), Barranquilla (27), Bogotá (20) y Santiago de Cali (19).

Por su parte, las alcaldías que no reportaron vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos fueron: Villavicencio, Yopal, Quibdó, Mocoa, Puerto Inírida, San José de Guaviare y Mitú.

Gráfica 8 Distribución de los servidores públicos con discapacidad por alcaldías capitales.



Fuente: Función Pública, Dirección de Empleo Público. Diciembre 2019.

En síntesis, el 38% de las alcaldías capitales, es decir, 12 de ellas cumplieron con el porcentaje de vinculación a personas con discapacidad de acuerdo al Decreto 2011 de 2017, estas son: Alcaldía Mayor De Bogotá, Alcaldía de Medellín, Alcaldía de Santiago de Cali, Alcaldía Distrital de Barranquilla, Alcaldía de Bucaramanga, Alcaldía Distrital de Cartagena de Indias Distrito Turístico Histórico y Cultural, Alcaldía de Montería, Alcaldía de Valledupar, Alcaldía de Sincelejo, Alcaldía de Florencia, Alcaldía de Arauca y la Alcaldía de Puerto Carreño.

220 PcD se encuentran vinculadas en la planta de empleos de las alcaldías capitales.

12 Alcaldías capitales cumplen con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad establecido por el Decreto 2011 de 2017.

58 Personas con discapacidad fueron vinculadas y registradas en el SIGEP en la Alcaldía de Medellín, con el número más alto en esta categoría.

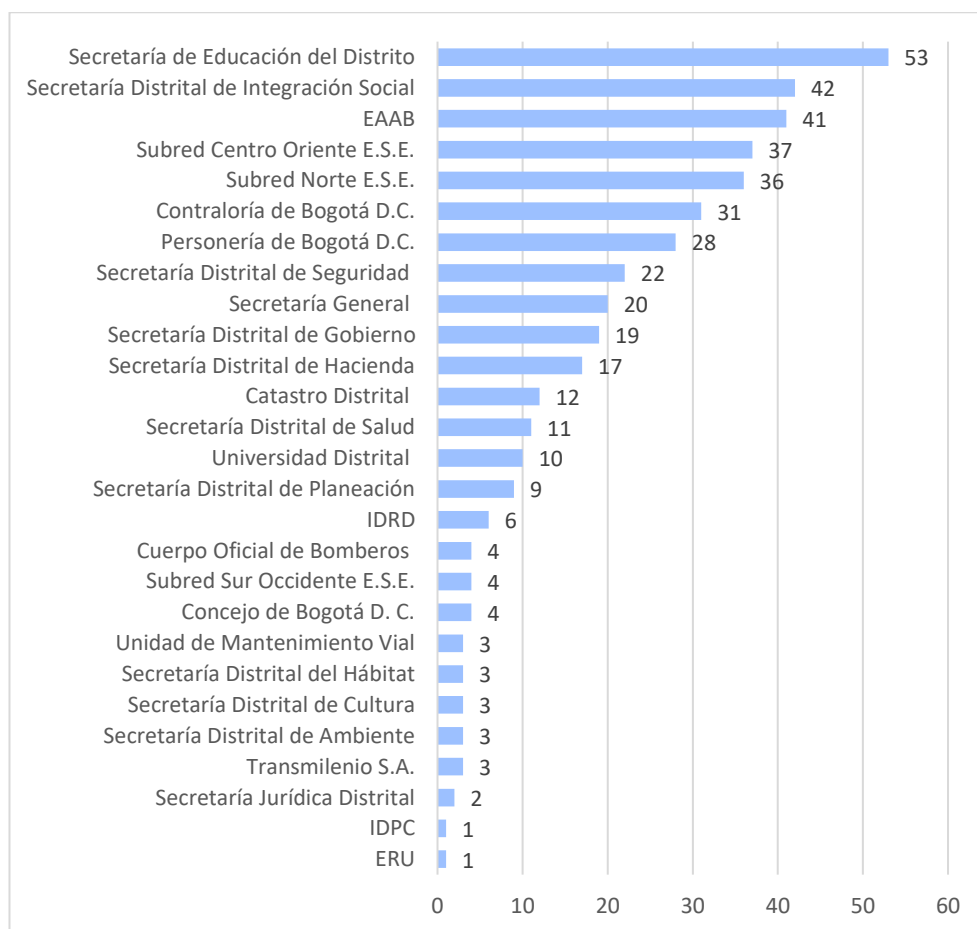
8.4. Bogotá Distrito Capital

Para este reporte, Bogotá D.C. a través del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, remitió información de 52 entidades que componen el sector central y descentralizado, los empleos están distribuidos así: plantas permanentes (23.590), plantas temporales (1.524), plantas de trabajadores oficiales (4.910) y las plantas de trabajadores privados (0), lo anterior da un total de 30.024 empleos, de los cuales 425 se encuentran ocupados por personas con discapacidad en 27 entidades.

Entre las entidades que reportan el mayor número de personas con discapacidad vinculadas se encuentran: Secretaría de Educación del Distrito (53), Secretaría Distrital de Integración Social (42), Empresa de Acueducto Alcantarillado y Aseo de Bogotá E.S.P (41), Subred Integrada de Servicios de salud Centro Oriente E.S.E. (37) y Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E. (36).

Por su parte, las entidades que vincularon a una sola persona son: Instituto Distrital del Patrimonio Cultural – IDPC y la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano – ERU.

Gráfica 9 Distribución de los servidores públicos con discapacidad por entidades de Bogotá D.C.



Fuente: Función Pública, Dirección de Empleo Público. Diciembre 2019.

Respecto al cumplimiento de vinculación, 20 entidades alcanzaron el porcentaje para cumplir lo establecido en el Decreto 2011 de 2017, el total de esas vinculaciones es de 381 PcD. En la siguiente tabla se discrimina la información de la planta de empleos, el número de PcD a vincular y el número de PcD vinculadas.

Tabla 8 Entidades de Bogotá D.C. que cumplieron con el porcentaje de vinculación de PcD.

No	NOMBRE DE LA ENTIDAD	PCD A VINCULAR	PCD VINCULADAS
1	Secretaría de Educación Distrital	25	53
2	Secretaría Distrital de Integración Social	20	42
3	Subred Integrada de Servicios de Salud Norte	18	36
4	Subred integrada de Servicios de Salud Centro Oriente	18	37
5	Secretaría Distrital de Hacienda	17	17
6	Contraloría de Bogotá D.C	10	31
7	Secretaría Distrital de Gobierno	19	19
8	Personería Distrital de Bogotá D.C	18	28
9	Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia	15	22
10	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	12	20
11	Instituto Distrital de la Recreación y el Deporte – IDR D	5	6
12	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	4	12
13	Secretaría Distrital de Ambiente	3	3
14	Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial	2	3
15	Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá	2	41
16	Secretaría Distrital del Hábitat	1	3
17	Instituto Distrital de Patrimonio Cultural	1	1
18	Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá	1	1
19	Empresa de Transporte del Tercer Milenio Transmilenio S.A.	1	3
20	Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte	3	3

Fuente: Función Pública, Dirección de Empleo Público. Diciembre 2019.

425 PcD es el número de vinculados del total en las entidades del Distrito.

20 Entidades distritales cumplen con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad establecido por el Decreto 2011 de 2017.

27 Entidades distritales reportaron información de vinculación a personas con discapacidad.

381 PcD fueron vinculadas en las 20 entidades distritales que dieron cumplimiento a la norma.

9. Caracterización

La evolución del enfoque por el cual se ha medido la discapacidad en Colombia fue reflejada en el resultado del censo nacional de población y vivienda 2018, en donde se pasó de un enfoque biomédico¹³ a un enfoque social¹⁴, pasando por el enfoque de funcionamiento humano¹⁵, en este sentido, en Colombia 3.134.036 personas con alguna dificultad para realizar actividades diarias, entre el Censo General 2005 y el CNPV 2018, las personas con dificultades en el funcionamiento humano aumentó un 19.4%¹⁶

En el presente informe, se realizó un trabajo de consolidación para caracterizar a las 4.144 personas con discapacidad que se encuentran vinculadas en el sector público colombiano a 31 de diciembre de 2019. Estos servidores públicos se encuentran distribuidos en 1.687 en el orden territorial y 2.457 en el orden nacional.

Es importante esta clasificación para la toma de decisiones y para entender quiénes son, dónde están ubicados, cuál es su nivel educativo, entre otros.

9.1. Clasificación de los empleos

El servidor público se clasifica en miembro de corporación pública, empleado público, trabajador oficial o trabajador que se rige por las normas del derecho privado. A continuación se definen de acuerdo al Concepto Marco 07 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública estas 4 categorías¹⁷.

Miembro de Corporación Pública: Es un servidor público que forma parte de un cuerpo colegiado de elección popular como Congreso de la Republica, Asambleas Departamentales, Concejos Municipales o Juntas Administradoras Locales.

Empleado Público: Su vinculación se formaliza a través del acto de nombramiento y la posesión. Su relación laboral se encuentra establecida por la ley o por reglamentos (Manual de Funciones).

¹³ La discapacidad entendida desde la deficiencia física, intelectual o sensorial, como una dolencia que requiere atención médica, o una enfermedad mental. CENSO 1993.

¹⁴ El resultado de la interacción entre una persona con una limitación funcional (dificultades al realizar actividades funcionales básicas) y un ambiente poco acomodadizo, que da como resultado la incapacidad de participar plenamente en la sociedad. Washington Groupon Disability Statistics - Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud -CIF-.

¹⁵ La capacidad de las personas para realizar sus actividades básicas diarias, aquellas que le permiten subsistir, realizar su autocuidado, mantener su independencia, ser parte de un hogar y de una comunidad. ONU, 2010. ECV-ENUT / CNPV2018.

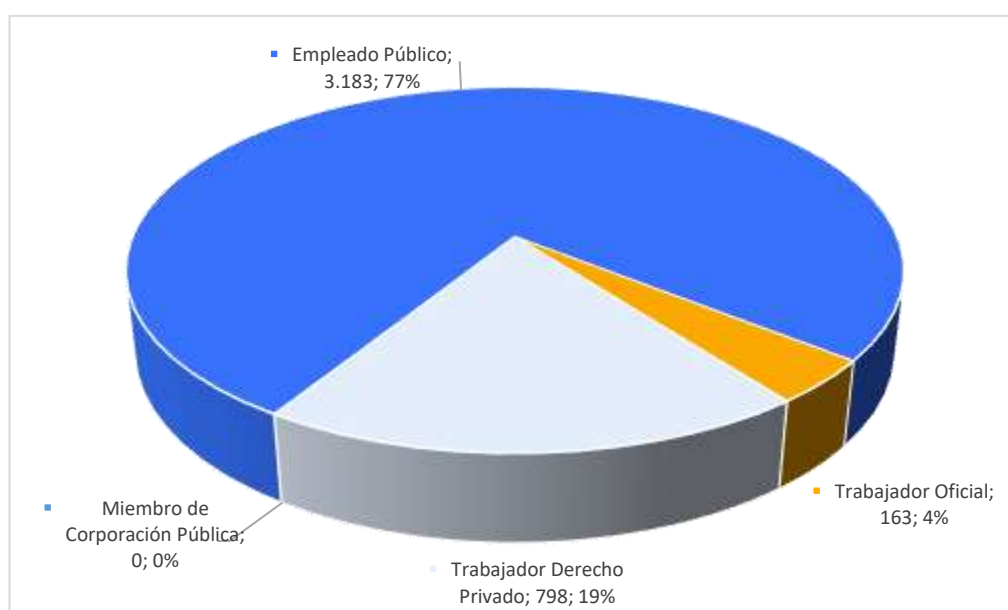
¹⁶ Resultados censo nacional de población y vivienda 2018. DANE. Diciembre 2019.

¹⁷ <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=84333>

Trabajador Oficial: Son aquellos servidores vinculados mediante un contrato de trabajo que regula el régimen del servicio que va a prestar. Son la regla general en las empresas industriales y comerciales del Estado.

Trabajadores que se rigen por el derecho privado: Se vinculan a la Administración mediante un contrato de trabajo según las normas del Código Sustantivo de Trabajo, hacen parte del contrato de trabajo y son la regla general en las sociedades de economía mixta y las empresas de servicios públicos domiciliarios en el orden Nacional y Territorial.

Gráfica 10 Distribución de los servidores públicos con discapacidad por clasificación del personal al servicio del Estado.



Fuente: Función Pública, Dirección de Empleo Público. Diciembre 2019.

Conforme a la clasificación del personal al servicio del Estado, se refleja que el mayor número de personas con discapacidad vinculadas al sector público a 31 de diciembre de 2019, son empleados públicos (3.183), seguido por los trabajadores que se rigen por las normas del derecho privado (798) y, los trabajadores oficiales (163), por último, en el reporte enviado por las entidades, no se registran miembros de corporaciones públicas.

Los 3.183 empleados públicos con discapacidad se clasifican de la siguiente manera:

De carrera administrativa: Es la provisión definitiva de estos empleos, se realiza a través de un nombramiento en período de prueba, una vez el servidor ha superado un concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil; de manera transitoria, el empleo puede proveerse mediante nombramiento provisional, mientras se adelanta el respectivo concurso o el empleo se encuentra temporalmente vacante.

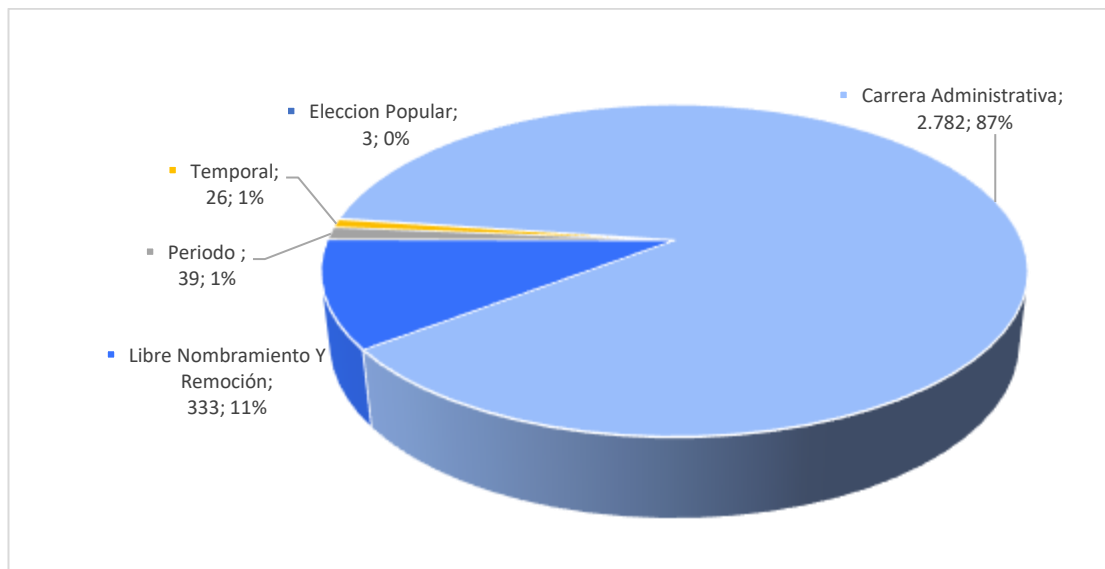
De libre nombramiento y remoción: Cuya provisión y retiro se efectúan en virtud de la facultad discrecional del nominador para proveer los empleos señalados en el artículo 5 de la Ley 909 de 2004.

De periodo fijo: Los clasificados en la Constitución o en la ley con esta naturaleza, como son el Personero, el Contralor, el Director de Empresa Social del Estado.

Temporales: Estos empleos se crean para cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración.

Elección Popular: Se entiende por una elección ordinaria aquélla que se realiza periódicamente en las fechas previamente determinadas por la Constitución Política y la Ley. Los colombianos eligen en elecciones ordinarias a los gobernadores, alcaldes, concejales, diputados y ediles.

Gráfica 11 Distribución de los empleados públicos con discapacidad por tipo de empleo.

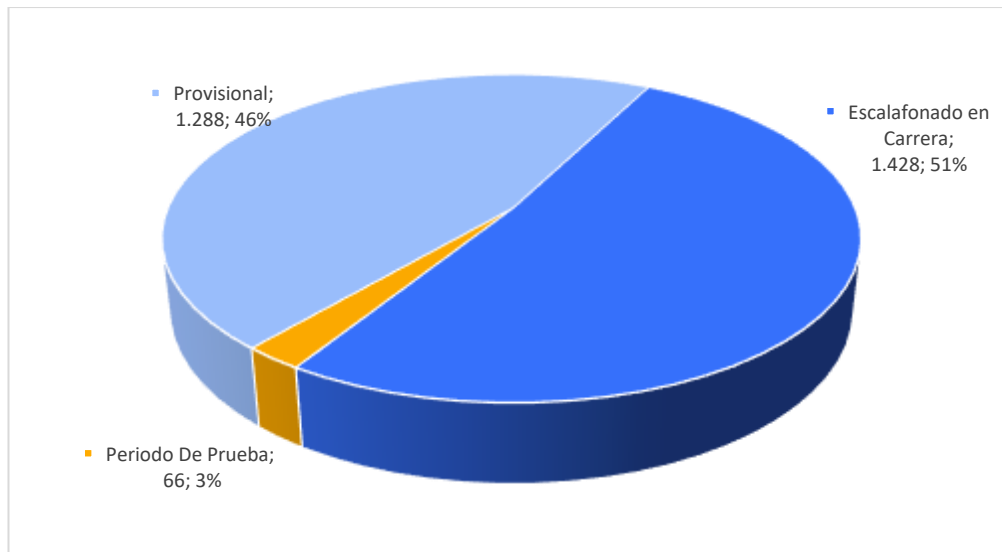


Fuente: Función Pública, Dirección de Empleo Público. Diciembre 2019.

La gran parte de los empleos públicos que son ocupados por personas con discapacidad a 31 de diciembre de 2019 son de carrera administrativa (2.782), seguido de los de libre nombramiento y remoción (333), periodo fijo (39), temporales (26) y, de elección popular (3).

Es pertinente mencionar que de las 2.782 personas con discapacidad vinculadas que se encuentra en un empleo de carrera administrativa, se encuentran en las siguientes situaciones: Periodo de prueba, Provisionalidad o Escalafonado en Carrera.

Gráfica 12 Distribución de los empleados públicos con discapacidad en empleos de carrera administrativa.



Fuente: Función Pública, Dirección de Empleo Público. Diciembre 2019.

Ahora bien, teniendo en cuenta las anteriores gráficas, es destacable el alcance que tiene el Decreto 2011 de 2017, el cual vincula no solamente a la figura de los empleados públicos, que sigue manteniendo la mayor participación, sino a los trabajadores oficiales y aquellos que se rigen por el derecho privado. En esta última categoría, se destaca Ecopetrol que tiene vinculadas a 766 PcD siendo la entidad con mayor vinculación en el Estado.

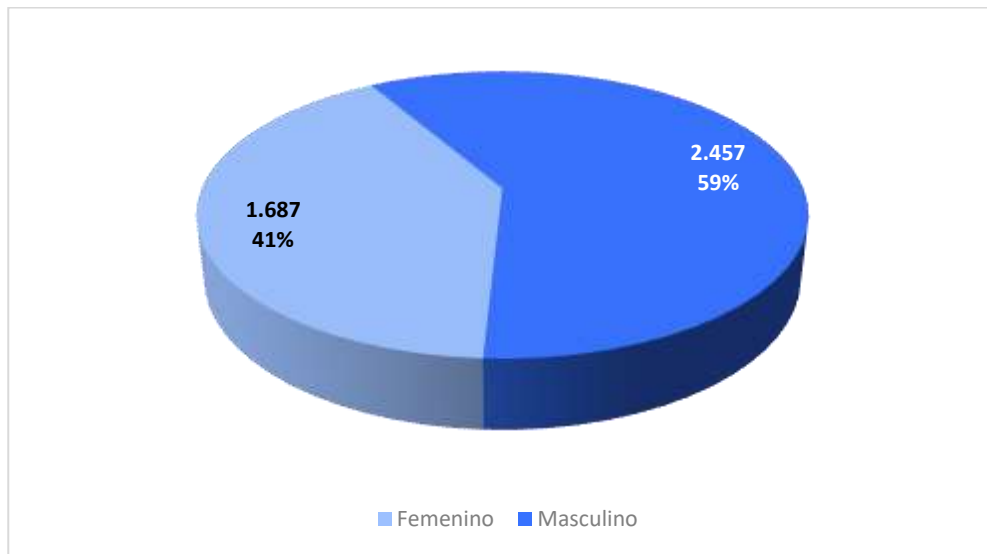
De otra parte, dentro de los 3.183 empleados públicos, la mayoría de empleos hacen referencia a carrera administrativa, es decir 2.782 empleos que corresponden al 87%, lo que brinda estabilidad laboral y solo un 13%, es decir, 401 empleos que tienen una vinculación diferente a la que brinda la carrera administrativa con respecto al tiempo.

Por último, en cuanto a los 2.782 empleos de carrera, llama la atención el 46% de PcD vinculadas de forma provisional, que teniendo en cuenta el desarrollo de las convocatorias que administra la Comisión Nacional del Servicio Civil, genera una alerta a las entidades, respecto a una posible disminución del número de PcD vinculadas al momento en que finalice el proceso meritocrático. Así mismo, es grato observar que PcD participan en las convocatorias para proveer empleos de carrera y que a 31 de diciembre de 2019 encontramos a 66 PcD en periodo de prueba.

9.2. Género

Con la presente caracterización, más allá de la cuantificación de los datos, se podrá analizar además de la inclusión social, otra muy importante: la inclusión de género. La diferencia entre el número de vinculados hombres y mujeres es del 18%.

Gráfica 13 Distribución de los servidores públicos con discapacidad por género.



Fuente: Función Pública, Dirección de Empleo Público. Diciembre 2019.

De acuerdo a los resultados de la caracterización, en total 2.457 hombres y 1.687 mujeres con discapacidad han sido reportados por las entidades, los hombres con discapacidad lideran el porcentaje de vinculación con un 59%, por su parte, las mujeres con discapacidad tienen el 41% de participación en la vinculación de las entidades públicas.

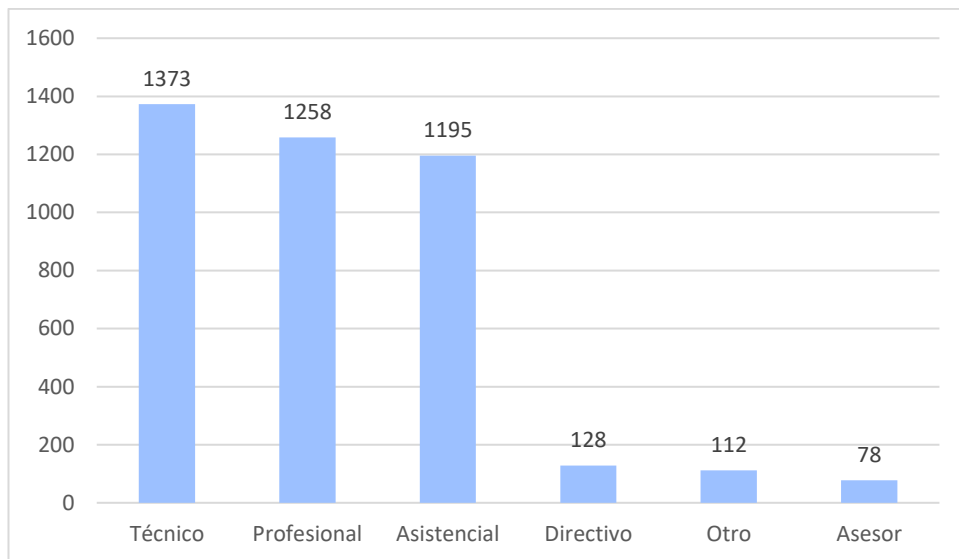
Situación contraria al compararlo con el dato generado por el DANE a través del censo nacional de población y vivienda 2018, el cual muestra que la mayor participación de personas con discapacidad la tienen las mujeres con un 54%, por su parte, los hombres representan un 46%.

9.3. Nivel jerárquico

Mediante la clasificación por nivel jerárquico de los servidores públicos con discapacidad, se puede determinar cómo se encuentran posicionados dentro de la entidad, cuál es su rango y de allí comparar con las variables relacionadas como el nivel educativo y su asignación salarial. Para dicha clasificación se tienen 6 rangos: directivo, asesor, profesional, técnico, asistencial y “otro”.

El nivel que tiene mayor representación de servidores con discapacidad, es el técnico con 1.373, seguido del profesional con 1.258, el asistencial por su parte reporta 1.195, en cargos directivos 128 y asesores 78.

Gráfica 14 Distribución de los servidores públicos con discapacidad por nivel Jerárquico.



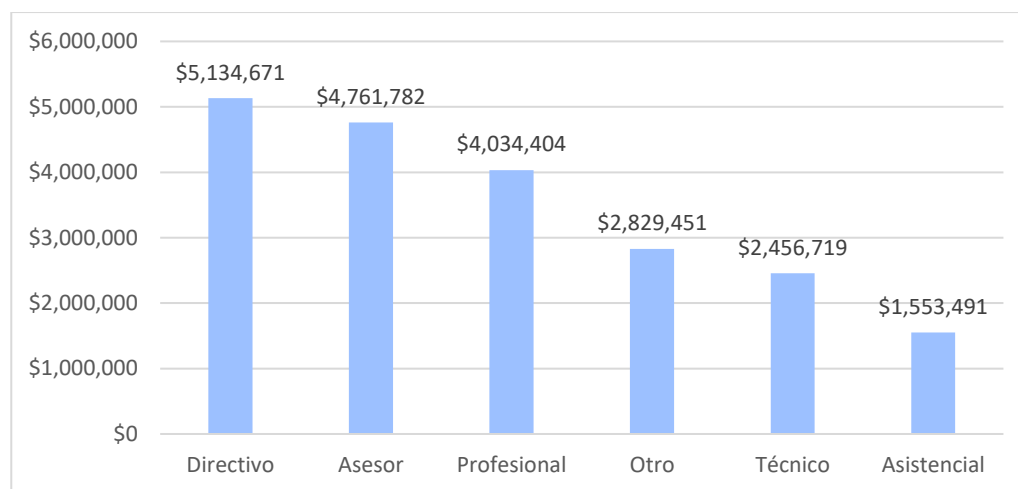
Fuente: Función Pública, Dirección de Empleo Público. Diciembre 2019.

Si se comparan estos valores con el nivel educativo, vemos que se asemeja la participación en ambos escenarios. Esto quiere decir que ocupan el primer lugar en participación, el nivel técnico - asistencial y los niveles educativos técnico, básica primaria y secundaria, es decir la mayoría de los servidores públicos se encuentran en estos niveles jerárquicos y de estudio. Seguido de los niveles profesional, directivo y asesor – con los profesionales y las personas que poseen un posgrado, finalizando con aquellos que no reportaron información.

Existen personas con niveles educativos superiores que se encuentran dentro del nivel jerárquico Técnico, para ello, se deben tener en cuenta los perfiles, el nivel académico y la experiencia para que en conjunto las variables sean acordes al nivel jerárquico donde se posiciona el servidor público con discapacidad.

Respecto al salario promedio de los servidores con discapacidad, el siguiente gráfico presenta los valores de acuerdo al nivel jerárquico, evidentemente el salario promedio aumenta si el nivel jerárquico es más alto.

Gráfica 15 Salario promedio por nivel jerárquico de los servidores públicos con discapacidad.



Fuente: Función Pública, Dirección de Empleo Público. Diciembre 2019.

Para el nivel directivo el salario promedio es de \$ 5.134.671, el asesor se sitúa en \$ 4.761.782, luego el profesional gana en promedio \$ 4.034.404, por su parte el nivel técnico corresponde a 2.456.719 y finalmente el asistencial se ubica en \$ 1.553.491

Se clasificó como “otro” los empleos que no se encuentran en el ámbito de aplicación de la Ley 909 de 2004, para este tipo de nivel el promedio de asignación básica mensual es de \$ 2.829.451.

Es pertinente aclarar que algunas entidades por reserva de la información, no reportaron la asignación básica mensual.

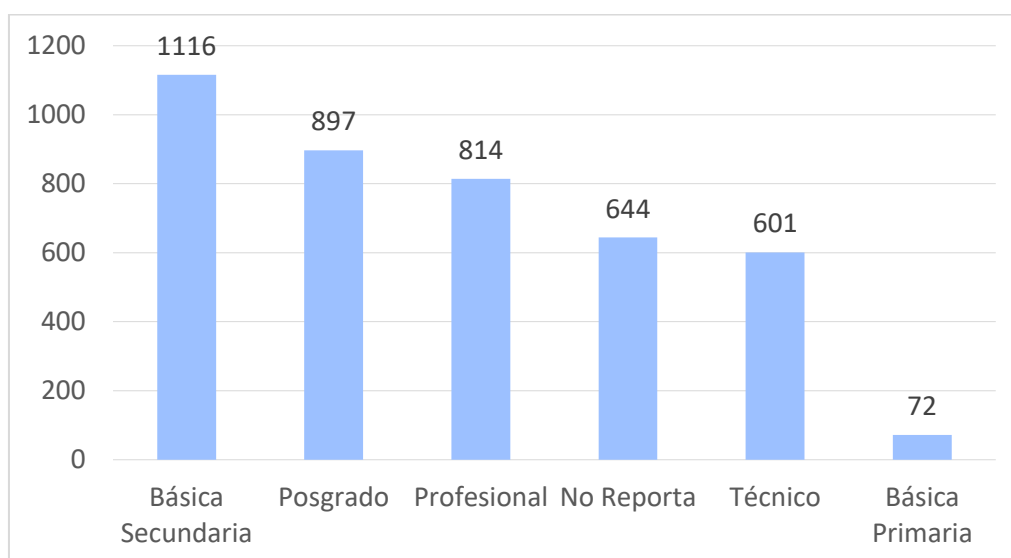
9.4. Nivel Educativo

La educación incide enormemente en el avance y progreso de las personas y la sociedad en general, por tanto, es de vital importancia garantizar el derecho a la educación y tener la información de escolaridad de las personas.

De acuerdo al nivel educativo, las personas con discapacidad podrán acceder a oportunidades de empleo que les permita mejorar su bienestar social y económico. Por ello, la importancia de caracterizar a los servidores públicos por medio de esta variable, que permite realizar un análisis sobre el panorama educativo y como se mencionó anteriormente, combinarlo con otras variables, como los niveles jerárquicos y el salario.

Así las cosas y agrupando los niveles educativos, se infiere que, el 41% de los servidores públicos con discapacidad, son profesionales o tienen algún estudio de posgrado, el 29% tiene básica primaria y/o secundaria, el 15% se encuentra bajo el nivel técnico y un 16% no reporta información.

Gráfica 16 Distribución de los servidores públicos de acuerdo al nivel educativo.



Fuente: Función Pública, Dirección de Empleo Público. Diciembre 2019.

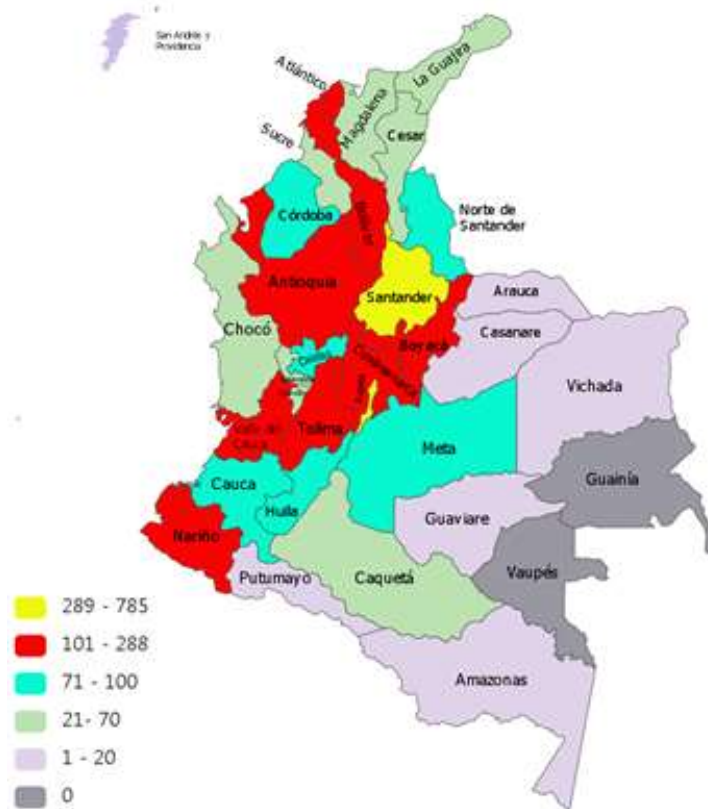
Ahora bien, de manera detallada, el máximo nivel educativo que tiene la mayoría de los servidores públicos es la secundaria con 1.116 personas, el profesional en segundo lugar con 814 personas, seguido por especialización en el tercer lugar con 735 personas, el cuarto lugar es ocupado por aquellas personas que no reportan ningún nivel de estudios 644, los técnicos se sitúan en el quinto lugar con 601 personas, las personas que finalizaron estudios de maestría suman 157, los que cuentan únicamente con estudios de básica primaria son 72. Finalmente hay 4 personas con estudios de doctorado y una sola reporta tener postdoctorado.

9.5. Departamento de nacimiento

En esta sección, se ubican los servidores públicos con discapacidad de acuerdo al departamento en el que nacieron y en el que se encuentran trabajando. Si bien, esta clasificación arroja participación en todos los departamentos, exceptuando Guainía y Vaupés, la mayor concentración de servidores se encuentra en Antioquia, Santander y Bogotá, es decir, en estos tres departamentos el porcentaje de participación aumenta considerablemente comparado con el resto.

En la siguiente ilustración se encuentra el mapa de Colombia distribuido de acuerdo al lugar de nacimiento de los servidores públicos con discapacidad. Al ser un mapa de calor, la intensidad de los colores depende del número de PcD que nacieron en estos departamentos.

Ilustración 3 Mapa de Calor de acuerdo al departamento de nacimiento de los servidores públicos con discapacidad.



Fuente: Función Pública, Dirección de Empleo Público. Diciembre 2019.

Así las cosas, el lugar de nacimiento de los servidores públicos con discapacidad se distribuye por departamentos de la siguiente manera:

- Guainía y Vaupés no registran como lugar de nacimiento; se ubican en el color gris y con un único rango.
- En Casanare, Putumayo, Arauca, San Andrés y Providencia, Guaviare, Vichada y Amazonas, nacieron 1 a 20 PcD; se identifican con el color lila.
- En Cesar, Sucre, Quindío, La Guajira, Risaralda, Caquetá, Chocó y Magdalena, nacieron 21 a 70 PcD; se identifican con el verde.
- En Huila, Caldas, Norte de Santander, Meta, Córdoba y Cauca, nacieron 71 a 100 PcD; se identifican con el color azul.
- En Antioquia, Cundinamarca, Boyacá, Valle del Cauca, Bolívar, Tolima, Nariño y Atlántico, nacieron 101 a 288 PcD; se identifican con el color rojo.
- En Bogotá D.C y Santander, nacieron 289 a 785 PcD; se identifican con el color amarillo.

9.6. ¿Dónde se encuentran trabajando?

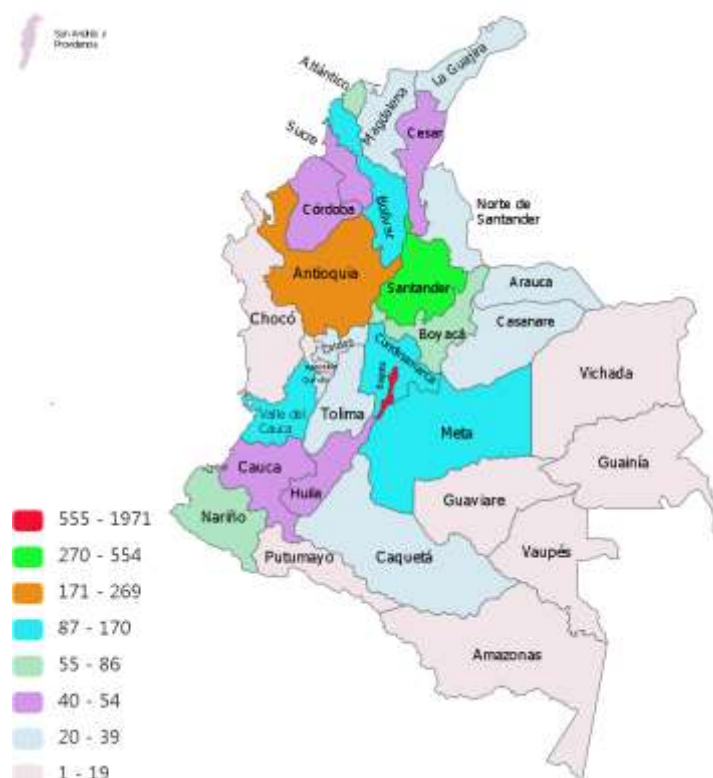
Tal como ocurrió con el lugar de nacimiento, los departamentos donde se encuentran laborando la mayoría de los servidores públicos con discapacidad son: Bogotá D.C (1.971), Santander (554) y Antioquia (269).

La razón obedece a que en Bogotá, se encuentran ubicadas las entidades de orden nacional con una planta de personal bastante amplia, entre las que se destacan: La Fiscalía General de la Nación, El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF y La Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN.

En Santander, la mayoría de las PcD se encuentran trabajando en Ecopetrol y en Antioquia, las entidades que aportan a que el departamento se posicione en el tercer lugar son la Alcaldía de Medellín y Empresas Públicas de Medellín EPM.

La distribución para el resto del país se distribuye de la siguiente manera:

Ilustración 4 Mapa de Calor de acuerdo al departamento donde trabajan los servidores públicos con discapacidad.



Fuente: Función Pública, Dirección de Empleo Público. Diciembre 2019.

- En Guainía, Vaupés, Guaviare, Amazonas, San Andrés, Putumayo, Chocó, Risaralda, trabajan 1 a 19 PcD; se identifican con el color rosado.

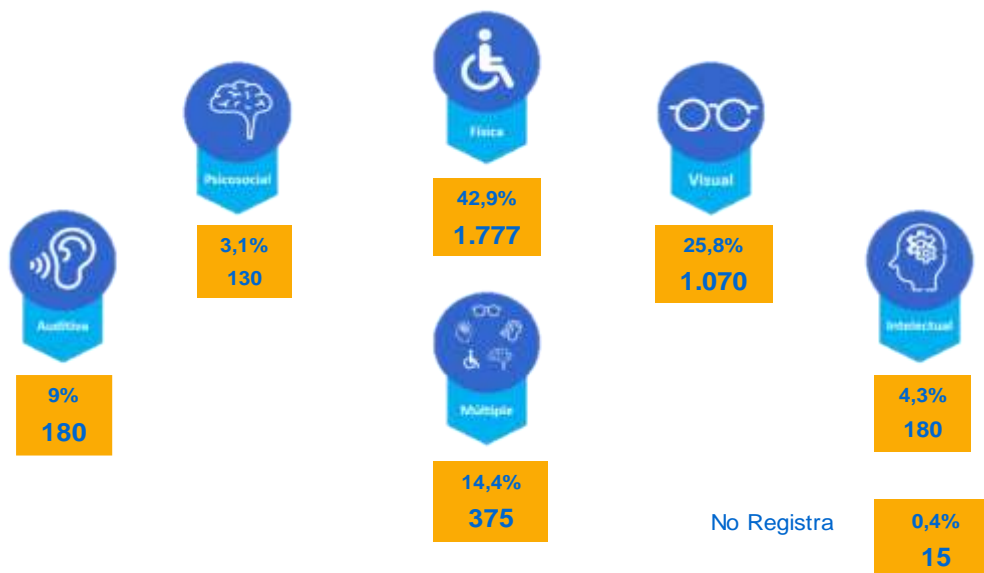
- En Arauca, Caquetá, Tolima, Caldas, Casanare, Magdalena, N. Santander, Quindío, Guajira, trabajan 20 a 39 PcD; se identifican con el color gris.
- En Huila, Cauca, Sucre, Córdoba, Cesa, trabajan 40 a 54 PcD; se identifican con el color morado.
- En Boyacá, Atlántico, Nariño, trabajan 55 a 86 PcD; se identifican con el color verde.
- En Valle del cauca, Cundinamarca, Meta, Bolívar, trabajan 87 a 170 PcD; se identifican con el color azul.

Al tener un gran número de PcD trabajando, los departamentos de Bogotá D.C, Santander y Antioquia se identifican mediante convención individual.

9.7. Tipo de discapacidad

De acuerdo a la Resolución 113 de 2020, expedida por el Ministerio de Salud, se reconocen 7 categorías de discapacidad: Física, Auditiva, Visual, Sordoceguera, Intelectual, Psicosocial (Mental) y Múltiple. Cada una de ellas causa diversos efectos en las personas; unas se logran identificar y otras no tanto. Sin embargo, la existencia de algún tipo de discapacidad no necesariamente debe ser un obstáculo para la vinculación laboral, prueba de ello, es que, en los 4.144 servidores públicos vinculados, se identifica la mayoría de los tipos de discapacidad.

Ilustración 5 Distribución de los servidores públicos de acuerdo al tipo de discapacidad.



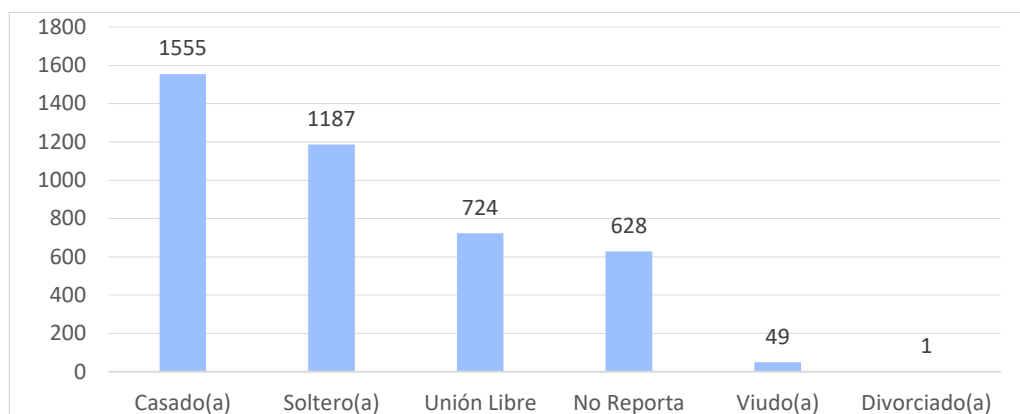
Fuente: Función Pública, Dirección de Empleo Público. Diciembre 2019.

De acuerdo a lo anterior, la categoría más común en los servidores públicos es la física con 1.777, la segunda más reportada es la visual con 1.070, seguido de la múltiple con 375. Por su parte la auditiva cuenta con 180 PcD, la intelectual 180 y las que menor participación tienen son la psicosocial con 130 y otra con 15.

9.8. Estado Civil

Dentro de la caracterización de los servidores públicos con discapacidad, se utilizó la variable “Estado Civil” para entender la situación en la que se encuentran en relación a sus circunstancias personales.

Gráfica 17 Distribución de los servidores públicos de acuerdo al estado civil.



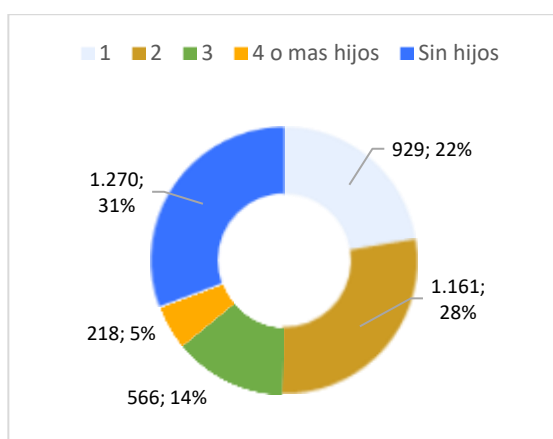
Fuente: Función Pública, Dirección de Empleo Público. Diciembre 2019.

Los resultados obtenidos son los siguientes: El 38%; 1555 de los servidores vinculados con discapacidad son casados; El 29%; 1187 son solteros; el 17%; 724 se encuentra en unión libre; el 15%; 628 no reporta su estado civil; el 1%; 49 es viudo y finalmente los divorciados se posicionan en el último lugar con el 0,02%; 1.

9.9. Hijos

Una vez evaluado, el estado civil se sustrajo la variable del número de hijos en los servidores públicos, esto permite evaluar en alguna medida la conformación de su núcleo familiar. El rango que las entidades reportaron para esta variable es de 0 –a 10.

Gráfica 18 Distribución de los servidores públicos de acuerdo al número de hijos.



Fuente: Función Pública, Dirección de Empleo Público. Diciembre 2019.

Los resultados se muestran de mayor a menor, de la siguiente manera: 1.270 servidores públicos con discapacidad no tienen hijos, 929 servidores tienen 1 solo hijo, 1.161 reportan 2 hijos, 566 tienen 3 hijos y 218 reportan 4 o más hijos.

9.10. Edad

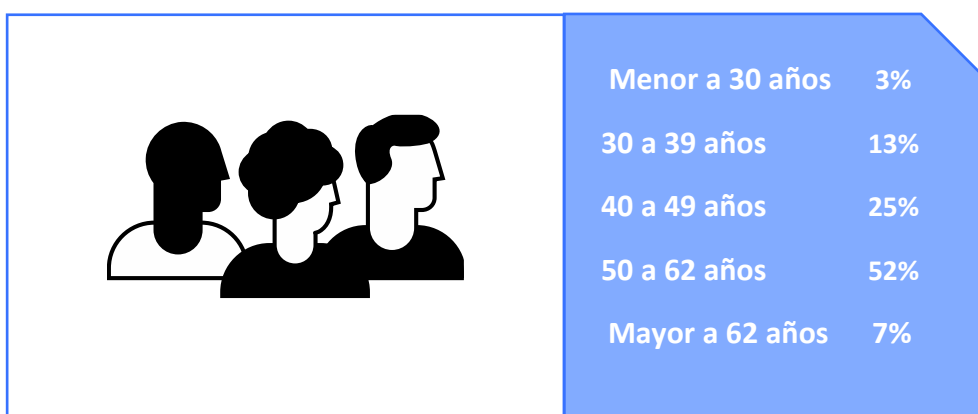
Esta variable demográfica permite clasificar por rangos a los servidores públicos con discapacidad, para este caso se dividen en 5 y se evalúan de la siguiente manera: Menor a 30 años, De 30 a 39, De 40 a 49, De 50 a 62 y Mayor de 62 años.

Con un poco más de la mitad del total de servidores públicos con discapacidad, se encuentran las personas cuya edad va desde los 50 a 62 años, su participación es del 52% distribuido en las entidades públicas que reportaron información. En segundo lugar, con el 25% de participación se encuentran las PcD de 40 a 49 años. En conjunto, estos dos rangos representan el grueso de la caracterización con el 77% de servidores públicos con discapacidad.

Por su parte las PcD de 30 a 39 años, se posicionan en el tercer puesto con el 13% de participación, los mayores de 62 ocupan el cuarto lugar con un porcentaje del 7% y los menores de 30 años ocupan el quinto lugar con el 3% de participación.

Con lo anterior, se evidencia la baja participación de jóvenes con discapacidad en el sector público y es allí donde las entidades deben esforzarse por vincular PcD y así dar la oportunidad a aquellos jóvenes con o sin experiencia que quieran desarrollar sus habilidades en el mercado laboral.

Ilustración 6 Rango de edad de los servidores públicos con discapacidad.



10. Conclusiones

Con el Decreto 2011 de 2017 se materializa una acción afirmativa para la población con discapacidad frente a la vinculación laboral en el sector público, para lo cual, Función Pública asume el desafío de buscar la inclusión laboral de las PcD más allá del cumplimiento de la norma.

Por lo anterior, es necesario seguir fortaleciendo el trabajo articulado entre la Consejería Presidencial para la Participación de las Personas con Discapacidad, el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Salud y Protección Social, la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo (UASPE) y su red de prestadores, el Instituto Nacional para Ciegos y el Instituto Nacional para Sordos, así como con las diferentes instancias que componen el SND.

Ilustración 7 Articulación Institucional.



Fuente: Función Pública, Dirección de Empleo Público. Diciembre 2019.

Este trabajo articulado debe unir esfuerzos para actualizar los sistemas de información de la persona con discapacidad, creando indicadores que sirvan como insumo para este tipo de informes y en general para la consulta ciudadana. Pues una de las grandes dificultades que se evidencian en el ejercicio de investigación, es la búsqueda de información actual con componentes demográficos y de empleo de esta población.

Por otra parte, en lo que concierne al presente informe, el reporte que realizan las entidades a través del SIGEP es válido, siempre y cuando las PcD relacionadas cuenten con el certificado de discapacidad. Dicho certificado garantiza la inclusión en el registro de localización y caracterización de personas con discapacidad en cumplimiento de la "Resolución 113 de 2020 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social". Teniendo en cuenta la transitoriedad planteada en la resolución mencionada, las EPS

continuarán expidiendo certificados de discapacidad en los términos señalados en la Circular No. 009 de 2017 expedida por la Superintendencia de Salud y estos serán válidos para las entidades públicas.

Función Pública sugiere a las entidades que para proveer las vacantes con PcD se articulen con la UASPE y el SND para realizarlo. Con la primera, para publicar y ofertar las vacantes con sus respectivos perfiles y con la segunda, para difundir en la población con discapacidad las vacantes ofertadas y sus perfiles.

De 125 entidades del orden nacional que reportaron información, se vincularon 2.457 PcD; por su parte de 506 entidades del orden territorial que reportaron información se vincularon 1.687 PcD. Lo anterior, corresponde a un total de **4.144** personas con discapacidad vinculadas a 31 de diciembre de 2019 en 631 entidades del sector público.

De la medición realizada el 31 de mayo de 2019, a la realizada en este informe, la vinculación de personas con discapacidad en el sector público aumento en un 65%, es decir, se tiene el registro de 1.628 PcD más. Lo anterior indica que seguimos avanzado en el cumplimiento de la meta planteada por el Gobierno nacional de vincular a 12.000 PcD.

Es importante afianzar el reporte de vinculación de las PcD en aquellas entidades que no son del ámbito de aplicación de la Ley 909 de 2004, dado que el Decreto 2011 de 2017 aplica a todas las entidades del Estado y, para esta medición, se tiene el registro de 631 entidades que tiene vinculada al menos una PcD de las más de 6.000 existentes, lo que representa aproximadamente el 11% del total general.

De lo anterior, podemos concluir que aun las entidades no obedecen a los parámetros que se dan respecto a la calidad de la información y al tiempo de recepción, dado que se observa que otras hacen caso omiso y no cumplen con la remisión del reporte.

Así las cosas y con la información existente, se puede destacar que la Rama Ejecutiva incluyendo el orden nacional y territorial, es la que mayor número de vinculaciones reporta con 3.450 PcD, la Rama Judicial ocupa el segundo lugar con 422 PcD, no obstante, este valor corresponde únicamente a una sola entidad (Fiscalía General de la Nación). Por su parte, las vinculaciones de la Rama Legislativa y los organismos electorales, se mantuvieron con 2 y 0 vinculados; los organismos de Control y Vigilancia vinculan a 97 PcD y finalmente del Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y No Repetición reportan una vinculación de 15 PcD.

El total general de las entidades de orden territorial que reportaron PcD es de 1.687, en la categoría de departamentos, Bogotá D.C con 425 PcD se encuentra en primer lugar, seguido del departamento de Antioquia con 215 PcD y el departamento del Valle del Cauca con 88 PcD.

Aunque el número de vinculación es relativamente bajo en las gobernaciones, se destacan la de Antioquia que a 31 de diciembre de 2019 tenía vinculadas a 33 PcD. De las 32 gobernaciones existentes, nueve cumplieron el porcentaje de vinculación estipulado en el Decreto 2011 de 2017.

Las alcaldías capitales vinculan 220 PcD y siguiendo la tendencia entre departamento y gobernación, quien lidera el ranking de alcaldías capitales con mayor vinculación de PcD es Medellín con 58 PcD, seguida de la alcaldía de Barranquilla con 27 y la alcaldía mayor de Bogotá con 20, es importante aclarar que el dato de la alcaldía mayor de Bogotá hace referencia a la Secretaria general de la entidad.

Los resultados de Bogotá se muestran de manera individual dentro del capítulo de territorio, como se mencionó anteriormente, 27 entidades vincularon 425 PcD, de las cuales 20 cumplieron con el porcentaje de vinculación.

Frente a la medición realizada en el anterior reporte con fecha corte del 31 de marzo de 2019 y, lo registrado en el actual informe con fecha corte 31 de diciembre de 2019, encontramos un avance de vinculación de 1.628 PcD y 190 entidades adicionales, que representan el 65% y 43% correspondientemente.

En términos generales se muestra un incremento en las ramas y órganos del poder público, a excepción de los Órganos Electorales y la Rama Legislativa que permanecieron con las mismas cifras para los dos reportes.

En cuanto al orden territorial se mantiene la tendencia positiva de crecimiento del número de personas con discapacidad, tanto de forma general, como por departamento, gobernaciones, alcaldías capitales de departamento y Bogotá D.C. Se destaca Antioquia que, como departamento, con la gobernación y la alcaldía de Medellín se mantuvo en el primer lugar de cada categoría. Así mismo, Bogotá D.C. es el ente territorial que más personas con discapacidad tiene vinculadas en las entidades públicas con 425 PcD vinculadas.

Como valor agregado del presente informe, se utilizó la información consolidada para brindar una caracterización de los servidores públicos con discapacidad, de ello se puede concluir que hay mayor participación de hombres que de mujeres con un 59% y 41% respectivamente. En cuanto a la clasificación por tipo de empleo, la mayoría de servidores se encuentran como Escalonado en Carrera Administrativa, es decir, 1.428 PcD y el nivel jerárquico más común corresponde al Técnico con 1.373 PcD, nivel cuya asignación básica en promedio asciende a \$2.456.719. Respecto al máximo nivel educativo, el 27% las personas finalizaron Básica Secundaria, siendo esta la mayor participación del total general.

Para evaluar más aspectos en torno a ello, la discapacidad física es la categoría donde se encuentra el mayor número de personas, representando el 43% de la población reportada.

Bogotá y Santander son los lugares de nacimiento, que más servidores tienen con discapacidad con 1.387, representando un 33%; y el estado civil que más se repite en la muestra corresponde a los servidores casados con un 38%.

Finalmente, desde el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) se logra caracterizar a los servidores públicos con discapacidad y analizar los datos de acuerdo a la estructura del Estado. No obstante, como gran reto para próximos informes e investigaciones, se pretende incluir variables que se relacionen con aspectos propios del lugar de trabajo, los esfuerzos y/o cambios en infraestructura y gestión del talento humano que realizan las entidades públicas para vincular a las PcD.

11. Anexos:



Anexo No. 01 Reporte cumplimiento del porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público orden nacional



Anexo No. 02 Reporte cumplimiento del porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público orden territorial

12. Bibliografía:

Congreso de la República de Colombia. (1997). Ley 361 “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones”. Recuperado de:

<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=343>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2007). Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidades a través de la legislación: directrices. Recuperado de:

https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_322694/lang--es/index.htm

Congreso de la República de Colombia. (2007). Ley 1145 “Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones”. Recuperado de:

<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=25670>

Congreso de la República de Colombia. (2009). Ley 1346 “Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006”. Recuperado de:

<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=37150>

Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Manual de Estructura del Estado. Recuperado de:

<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/manual-estado/index.php>

Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2015, Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo. Recuperado de:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_430938.pdf

Instituto Nacional para Ciegos (INCI). (2017). “¿Cómo exijo mis derechos? Guía para la inclusión en el trabajo”. Recuperado de:

<http://www.unilibre.edu.co/bogota/pdfs/2018/gu2.pdf>

Superintendencia Nacional de Salud, (2017) Circular Externa n.º 009 “Instrucciones sobre la carnetización y documentación de la situación de discapacidad física, mental, cognitiva, auditiva, visual y múltiple”. Recuperado de:

<https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/CircularesExterna/CIRCULAR%20EXTERNA%20009%20DE%202017.pdf>

Ministerio del Trabajo y el Departamento de la Función Pública. (2017) Decreto 2011: “Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con

el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público”. Recuperado de:
<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=84502>

Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública. (2018) Circular Conjunta n.º 100-05 “Implementación Decreto 2011 de 2017 porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público”. Recuperado de:
<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=89240>

Procuraduría General de la Nación y el Departamento Administrativo de la Función Pública. (2019) Circular Conjunta n.º 025 “Seguimiento al cumplimiento del Decreto 2011 de 2017”. Recuperado de:
<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/616038/circular+025+PGN-DAFP.pdf/9f37c84c-133a-2264-5cf2-e3432a5559b7?t=1575318844980>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE, 2019, Resultados censo nacional de población y vivienda 2018 – Funcionamiento Humano. Recuperado de:
<https://www.dane.gov.co/files/censo2018/informacion-tecnica/cnpv-2018-presentacion-funcionamiento-humano.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2020). Resolución 113 “Por la cual se dictan disposiciones en relación con la certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad”. Recuperado de:
https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%20113%20de%202020.pdf