

El servicio público  
es de todos

Función  
Pública

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

Dirección de Empleo  
Público  
Agosto de 2019

**Fernando Antonio Grillo Rubiano**

Director

**Claudia Patricia Hernández León**

Subdirectora

**Ángela María González Lozada**

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

**Luz Stella Patiño Jurado**

Jefe de Oficina de Control Interno

**Julio César Rivera Morato**

Jefe Oficina de Tecnología de la  
Información y las Comunicaciones

**Diana María Bohórquez Losada**

Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones

**Carlos Andrés Guzmán Rodríguez**

Jefe Oficina Asesora de Planeación

**Armando López Cortés**

Director Jurídica

**Elaborado por:**

Daniela Jiménez Estrada

John César Guachetá Benavides

Dirección de Empleo Público

**Colaboración**

Carlos Parra Dussan

Autor cap. 4

Director del Instituto Nacional para Ciegos (INCI)

**Coordinación Editorial**

Carolina Mogollón Delgado

Dirección de Gestión del Conocimiento

**Diseño y Diagramación**

Susana Bonilla Guzmán

Oficina Asesora de Comunicaciones

**Departamento Administrativo  
de la Función Pública**

Carrera 6 No 12-62, Bogotá, D.C., Colombia

Conmutador: 739 5656 / 86 - Fax: 739 5657

Web: [www.funcionpublica.gov.co](http://www.funcionpublica.gov.co)

[eva@funcionpublica.gov.co](mailto:eva@funcionpublica.gov.co)

Línea gratuita de atención al usuario: 018000 917770

Bogotá, D.C., Colombia.

# Contenido

Índice de gráficos .....	5
Índice de ilustraciones .....	5
Índice de tablas .....	6
<hr/>	
<b>1. Resumen ejecutivo</b> .....	7
<hr/>	
<b>2. Presentación</b> .....	11
<hr/>	
<b>3. Conceptos generales</b> .....	18
<hr/>	
<b>4. Marco normativo</b> Autor: Carlos Parra Dussan.....	23
Fundamentos constitucionales.....	23
Fundamentos normativos.....	26
<hr/>	
<b>5. Metodología</b> .....	28
5.1 Universo de entidades .....	28
5.2 ¿Cómo se llevó a cabo la recolección de la información? .....	28
5.3 Periodo de ajuste de la información en el SIGEP .....	29
5.4 Auditoría de la información .....	29
5.5 Análisis de resultados .....	30
<hr/>	
<b>6. Resultados del orden nacional</b> .....	32
6.1 Rama Ejecutiva del orden nacional .....	32
6.2 Rama Legislativa .....	36
6.3 Rama Judicial .....	37
6.4 Órganos autónomos e independientes .....	38
6.5 Organización Electoral .....	40
6.6 Organismos de control y vigilancia.....	41
6.7 Sistema integral de verdad, justicia, reparación y no repetición.....	43

---

<b>7. Resultados del orden territorial</b> .....	45
7.1 Entidades territoriales .....	45
7.2 Gobernaciones .....	47
7.3 Alcaldías capitales .....	51
7.4 Bogotá, Distrito Capital .....	55

---

<b>8. Recomendaciones para la implementación</b> .....	62
--	----

---

<b>9. Conclusiones</b> .....	70
------------------------------	----

---

<b>10. Anexos</b> .....	72
-------------------------	----

---

<b>11. Bibliografía</b> .....	73
-------------------------------	----

---

# Índice de gráficos

<b>Gráfico 1.</b> Distribución de los servidores públicos con discapacidad en Colombia...9	
<b>Gráfico 2.</b> Distribución de los servidores públicos con discapacidad por sectores administrativos .....33	
<b>Gráfico 3.</b> Distribución de los servidores públicos con discapacidad en los órganos autónomos e independientes .....38	
<b>Gráfico 4.</b> Distribución de los servidores públicos con discapacidad en los organismos de control y vigilancia ..... 41	
<b>Gráfico 5.</b> Distribución de los servidores públicos con discapacidad por departamento ..... 46	
<b>Gráfico 6.</b> Distribución de los servidores públicos con discapacidad por gobernaciones..... 48	
<b>Gráfico 7.</b> Distribución de los servidores públicos con discapacidad por alcaldías capitales de departamento .....52	
<b>Gráfico 8.</b> Distribución de los servidores públicos con discapacidad en las primeras 15 entidades distritales .....56	

# Índice de ilustraciones

<b>Ilustración 1.</b> Participación de las personas con discapacidad en el Estado colombiano....8	
<b>Ilustración 2.</b> Sistema nacional de discapacidad (SND).....2 1	
<b>Ilustración 3.</b> Paso 1. Actualización hoja de vida en el SIGEP .....6 4	
<b>Ilustración 4.</b> Paso 2. Actualización hoja de vida en el SIGEP .....6 4	
<b>Ilustración 5.</b> Paso 3. Actualización hoja de vida en el SIGEP .....6 5	
<b>Ilustración 6.</b> Paso 4. Actualización hoja de vida en el SIGEP .....6 5	
<b>Ilustración 7.</b> Paso 5. Actualización hoja de vida en el SIGEP .....6 6	

# Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Cálculo del tamaño total de la planta .....	30
<b>Tabla 2.</b> Porcentaje mínimo establecido por tamaño total de planta frente a la primera fecha corte del Decreto 2011 de 2017.....	31
<b>Tabla 3.</b> Entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional que cumplen con el porcentaje establecido en el decreto 2011 de 2017 sobre la vinculación de personas con discapacidad en el sector público.....	34
<b>Tabla 4.</b> Cumplimiento porcentaje de vinculación de personas con discapacidad Rama Legislativa .....	36
<b>Tabla 5.</b> Cumplimiento porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en los órganos autónomos e independientes.....	39
<b>Tabla 6.</b> Cumplimiento porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la Organización Electoral.....	40
<b>Tabla 7.</b> Cumplimiento porcentaje de vinculación de personas con discapacidad de los organismos de control y vigilancia .....	42
<b>Tabla 8.</b> Cumplimiento porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el Sistema integral de verdad, justicia, reparación y no repetición.....	43
<b>Tabla 9.</b> Cumplimiento porcentaje de vinculación de personas con discapacidad de las Gobernaciones .....	49
<b>Tabla 10.</b> Cumplimiento porcentaje de vinculación de personas con discapacidad de las alcaldías capitales .....	53
<b>Tabla 11.</b> Cumplimiento porcentaje de vinculación de personas con discapacidad de las entidades distritales .....	57

# 1. Resumen ejecutivo

Desde Función Pública generamos este primer informe sobre la vinculación de las personas con discapacidad en el sector público colombiano, más como un instrumento de ayuda que permita mostrar la actual situación sobre el tema y que brinde elementos a las entidades para la toma de decisiones entorno al cumplimiento del porcentaje establecido en el Decreto 2011 del año 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

Cabe señalar que este Decreto es una acción afirmativa dirigida a favorecer a las personas con discapacidad frente a la vinculación laboral.

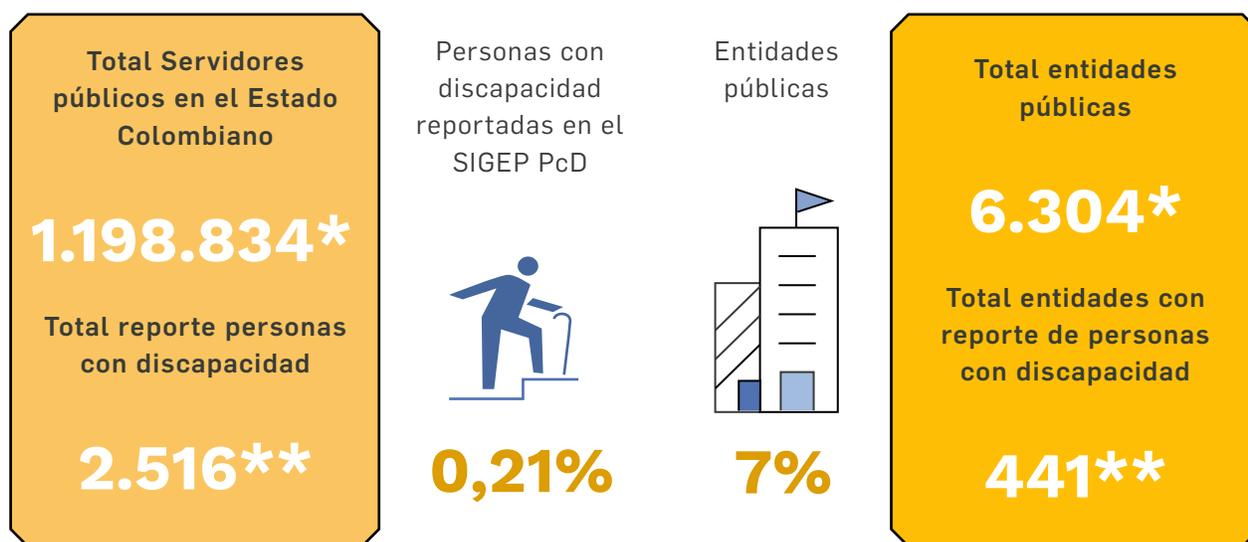
El desarrollo del informe está concebido conforme a la estructura del Estado, en primer lugar, se mostrará la información del universo de entidades que a través del sistema de información y gestión del empleo público (SIGEP) reportaron la vinculación de personas con discapacidad en su planta de empleos. Posteriormente, se dará a conocer la participación de esta población dentro de 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 en los órganos autónomos e independientes.

De las más de 6.000 entidades del Estado colombiano, 441 entidades reportaron en el SIGEP que tienen vinculadas personas con discapacidad, de las cuales 90 entidades son de la Rama Ejecutiva del orden nacional, 1 de la Rama Judicial, 2 de la Rama Legislativa, 6 entes autónomos, 3 organismos de control y vigilancia, 2 entidades del sistema integral de verdad, justicia, reparación y no repetición y 337 entidades del orden territorial.

La meta del actual Gobierno nacional es que en el sector público se encuentren vinculadas 12.000 personas con discapacidad, meta que se encuentra alineada frente a lo establecido en el Decreto 2011 de 2017 en su primer corte a 31 de diciembre de 2019.

En este sentido, este informe da un horizonte para conocer cómo las entidades públicas vienen avanzando en el tema. A continuación se presenta el panorama general de la vinculación de las personas con discapacidad en el Estado colombiano:

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



\* Información con corte a 31 de diciembre de 2018

\*\* Fuente: SIGEP, marzo 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. Marzo 2019.

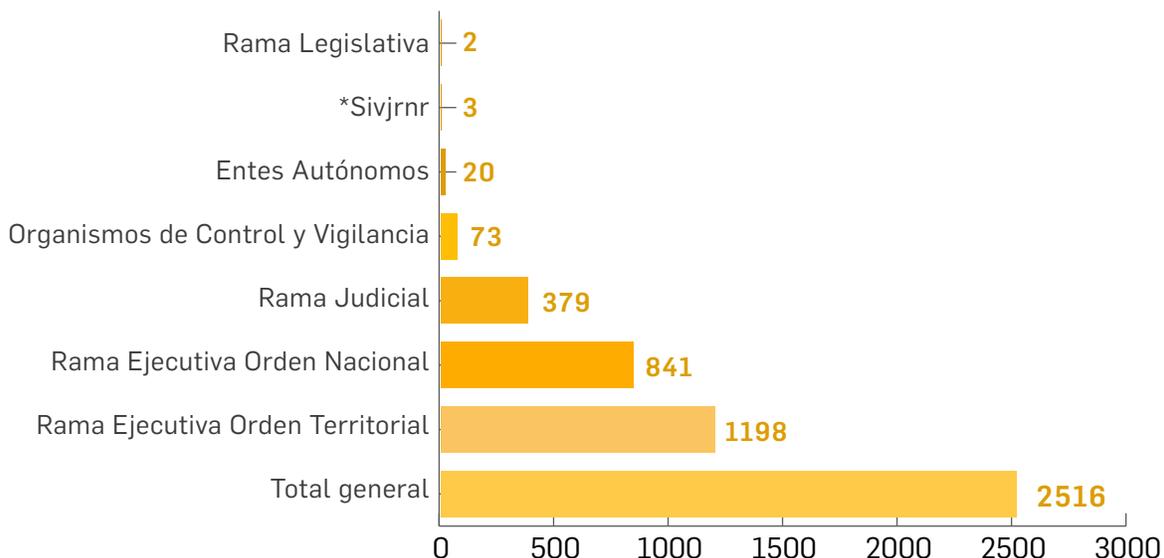
Podemos evidenciar que 441 es un número muy reducido de entidades públicas que registraron la vinculación de personas con discapacidad en el SIGEP, teniendo en cuenta que el campo de aplicación del Decreto se hace extensivo a las 6.304<sup>1</sup> entidades públicas.

1 <http://www.funcionpublica.gov.co/entidades-del-estado-y-sus-principales-caracteristicas>

Cabe señalar que marzo 2019 fue la fecha corte para la generación de este informe, a esa fecha encontramos que 2.516 servidores públicos colombianos reportaron en su hoja de vida algún tipo de discapacidad, equivalente al 0,21% del total de servidores públicos. Ahora bien, en marzo de 2018 el SIGEP indicó que se encontraban registradas 1.192 personas con discapacidad más, esto indica que hubo un aumento en 1.324 registros, equivalente a un 111%.

A continuación, en el Gráfico 1. se muestra el número de personas con discapacidad en las diferentes ramas y órganos del poder público.

**Gráfico 1.** Distribución de los servidores públicos con discapacidad en Colombia



\* Sistema integral de verdad, justicia, reparación y no repetición.

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

Podemos destacar que la Rama Ejecutiva del orden territorial es la más representativa con 1.198 personas registradas en el SIGEP. Sin embargo, es necesario aclarar que solo 884 registros son realizados por entidades que se encuentran fuera de Bogotá, lo que demuestra que debemos fortalecer la gestión en los territorios. Tanto las tres ramas del Poder Público, como los organismos de control y vigilancia, los entes autónomos y el recientemente creado sistema integral de verdad, justicia, reparación y no repetición manifiestan tener vinculadas personas con discapacidad.

Con base en la anterior medición se logró un avance importante en la vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público. Sin embargo, el avance obtenido dista significativamente de la meta propuesta por el actual Gobierno nacional y de lo establecido en el Decreto 2011 de 2017.

Ahora bien, queremos ver la meta que tiene el Gobierno nacional de vincular laboralmente a 12.000 personas con discapacidad al sector público más allá del cumplimiento de una norma que arroja un resultado estadístico. Por ello, estamos comprometidos con el acompañamiento a las entidades públicas en todo el proceso de vinculación integral de esta población al ámbito laboral.

Lo anterior requiere un trabajo integral que involucre actores institucionales y la población con discapacidad, que tenga en cuenta experiencias, saberes y buenas prácticas sobre la vinculación laboral incluyente. Por ello es fundamental resaltar la articulación que hemos venido fortaleciendo con la Presidencia de la República a través de la Consejería Presidencial para la Participación de las Personas con Discapacidad, el Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud y Protección Social, el Instituto Nacional para Ciegos, el Instituto Nacional para Sordos, la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo, la Dirección Centro de Rehabilitación Inclusiva, entre otras, con quienes queremos brindar a las demás entidades públicas herramientas para la materialización de un empleo público cada vez más incluyente y diverso, pero, sobre todo, consciente de que somos parte de la solución para contribuir a que esta sociedad sea más equitativa desde el servicio público.

## 2. Presentación

Nuestra 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 adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 y aprobado 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 discapacidades 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 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 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:

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	AL 31 DE DICIEMBRE DE 2019	AL 31 DE DICIEMBRE DE 2023	AL 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 razonables<sup>2</sup>.

En este sentido, 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 son 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).

---

2 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).

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 entorno a la vinculación laboral de las personas con discapacidad se quedan cortos, por lo que deben estar acompañada 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 este punto, es crucial la intervención de entidades como la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) para la provisión de los empleos de carrera. Por lo tanto, la CNSC debe garantizar que la población con discapacidad pueda inscribirse, registrarse y presentar las pruebas en los procesos meritocráticos en igualdad de condiciones a través de los ajustes razonables que demande cada tipo de discapacidad.

De igual forma, las entidades brindarán a la población con discapacidad alternativas para la inclusión en el ámbito laboral, para ello, dichas entidades se apoyarán en los exámenes de ingreso y periódicos, así como en el certificado de discapacidad<sup>3</sup> para identificar las deficiencias corporales, incluyendo las psicológicas, las limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación que presenta la persona con discapacidad antes de su vinculación.

---

3 Artículo 4, Resolución 583 de 2018, Ministerio de Salud y Protección Social que regirá a partir del 01 de febrero de 2020, por lo que transitoriamente, se tomará como referencia lo establecido en la Circular n.º 009 de 2017 expedida por la Superintendencia de Salud.

Con base en la información generada y con la administradora de riesgos laborales, se deberán implementar los ajustes razonables requeridos, entendiendo estos como:

(...) 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 este sentido, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y Función Pública, a través de los programas Convertic, el Centro de Relevo, el Teletrabajo y los Horarios Flexibles brindamos asesoría y orientación a las entidades para su implementación como parte de los ajustes razonables que el sector público debe contemplar para generar espacios de inclusión laboral a las personas con discapacidad bajo los principios de equidad y responsabilidad social que garanticen el acceso en igualdad de condiciones y la equiparación de oportunidades.

De otra parte, en el amplio campo que integran los ajustes razonables, hemos involucrado al Instituto Nacional para Ciegos (INCI) y al Instituto Nacional para Sordos (INSOR) como entidades técnicas que trabajan para garantizar los derechos de los colombianos ciegos, con baja visión y sordos, para que sean nuestros aliados estratégicos en la implementación de la vinculación laboral, brindando asistencia técnica y asesoría a las demás entidades que a nivel nacional, territorial y local así lo requieran.

En la misma línea, hemos creado, en conjunto con la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo (UASPE), una ruta para que las personas con discapacidad puedan acceder a la oferta de empleo del sector público, así también, para que las entidades pueden ofertar las vacantes que no sean de carrera administrativa y quieran proveerlas con personas con discapacidad.

La gran ventaja de que confluya la oferta y demanda relacionada con la vinculación laboral de las personas con discapacidad en el sector público a través del sistema de información del servicio de empleo (SISE),

administrado por la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo (UASPE), es que las personas con discapacidad podrán acceder, teniendo en cuenta aspectos de accesibilidad, a las vacantes de las entidades públicas en los puntos de atención tanto virtuales como presenciales. De otra parte, a las entidades públicas se les brindarán el acompañamiento en la etapa de convocatoria y selección, en donde la red de prestadores de la UASPE, basada en las necesidades de cada entidad, remite a los candidatos que cumplan con los requisitos y los perfiles, lo cual fortalece la vinculación laboral de la población con discapacidad.

En relación con el registro de las personas con discapacidad vinculadas en el sector público, se identificó la línea base de participación de personas con discapacidad en el sector público tomando como fuente el SIGEP, donde se almacena la información de las hojas de vida que registran los servidores públicos del Estado.

De acuerdo con lo anterior, Función Pública viene implementando el SIGEP en las entidades del Estado del orden nacional y territorial, por lo tanto, la información existente en él corresponde a la ingresada y depurada por las instituciones públicas que ya forman parte del sistema, en cuanto que son las directamente responsables de la actualización de la información.

La línea base nos permite visibilizar la situación actual de la vinculación de personas con discapacidad en el sector público colombiano y nos da, en gran medida, elementos sobre los que debemos trabajar para dar alcance a lo establecido en el Decreto 2011 de 2017. Es nuestro punto de referencia para fortalecer las acciones que debemos tomar con miras al 31 de diciembre de 2019 como nuestro primer corte normativo y vinculante.

# 3. Conceptos generales

## Discapacidad<sup>4</sup>:

En 2005, la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad definió el término «discapacidad» como una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

A continuación encontrará los conceptos del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013:

- 1. Personas con y/o en situación de discapacidad:** aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.
- 2. Inclusión social:** es un proceso que asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades, y la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás ciudadanos, sin ninguna limitación o restricción por motivo de discapacidad, mediante acciones concretas que ayuden a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.
- 3. Acciones afirmativas:** políticas, medidas o acciones dirigidas a favorecer a personas o grupos con algún tipo de discapacidad, con el fin de eliminar o reducir las desigualdades y barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico que los afectan.

---

4 Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. Ley 762 de 2002 y Decreto 3973 de 2005.

**4. Acceso y accesibilidad:** condiciones y medidas pertinentes que deben cumplir las instalaciones y los servicios de información para adaptar el entorno, productos y servicios, así como los objetos, herramientas y utensilios, con el fin de asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, tanto en zonas urbanas como rurales. Las ayudas técnicas se harán con tecnología apropiada teniendo en cuenta estatura, tamaño, peso y necesidad de la persona.

**5. Barreras:** cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad. Estas pueden ser:

- a) **Actitudinales:** aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad.
- b) **Comunicativas:** aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.
- c) **Físicas:** aquellos obstáculos materiales, tangibles o contruidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.

**6. Rehabilitación funcional:** proceso de acciones médicas y terapéuticas, encaminadas a lograr que las personas con

discapacidad estén en condiciones de alcanzar y mantener un estado funcional óptimo desde el punto de vista físico, sensorial, intelectual, psíquico o social, de manera que les posibilite modificar su propia vida y ser más independientes.

- 7. Rehabilitación integral:** mejoramiento de la calidad de vida y la plena integración de la persona con discapacidad al medio familiar, social y ocupacional, a través de procesos terapéuticos, educativos y formativos que se brindan acorde al tipo de discapacidad.
- 8. Enfoque diferencial:** es la inclusión en las políticas públicas de medidas efectivas para asegurar que se adelanten acciones ajustadas a las características particulares de las personas o grupos poblacionales, tendientes a garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos acorde con necesidades de protección propias y específicas.
- 9. Redes nacionales y regionales de y para personas con discapacidad:** son estructuras sin personería jurídica, que agrupan las organizaciones de y para personas con discapacidad, que apoyan la implementación de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Además, la Ley 1346 de 2009 define que:

Por “discriminación por motivos de discapacidad” se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.

Por “ajustes razonables” se entenderán 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.

Por “diseño universal” se entenderá el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El “diseño universal” no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten.

Frente a los actores e instancias que intervienen en la integración social de la población con discapacidad, la Ley 1145 de 2007 señala:

**Ilustración 2.** Sistema nacional de discapacidad (SND)



Fuente: sistema nacional de discapacidad. Recuperado de: <http://www.snd.gov.co/678/w3-propertyvalue-34983.html>

**Sistema nacional de discapacidad (SND):** es el conjunto de orientaciones, normas, actividades, recursos, programas e instituciones que permiten la puesta en marcha de los principios generales de la discapacidad contenidos en la Ley 1145 de 2007.

De acuerdo con la mencionada Ley, los niveles que conforman el sistema nacional de discapacidad son:

Consejo Nacional de Discapacidad (CND): organismo consultor, asesor institucional y de verificación, seguimiento y evaluación del sistema y de la política pública nacional de discapacidad.

Los grupos de enlace sectorial (GES): conformados por representantes de todos los ministerios que hacen parte del Gobierno nacional, junto con sus entidades adscritas y las demás entidades y organismos que se estime conveniente vincular. Será la instancia de enlace entre lo público y las organizaciones no gubernamentales. Actuarán como instancia técnica de construcción, concertación y coordinación interinstitucional de planes, proyectos y programas del Consejo Nacional de Discapacidad (CND) a través de la Secretaría Técnica del mismo, con la participación de la sociedad civil de la discapacidad.

Los comités departamentales y distritales de discapacidad (CDD): son niveles intermedios de concertación, asesoría, consolidación y seguimiento de la política pública en discapacidad.

Los comités municipales y locales de discapacidad (CMD o CLD): son niveles de deliberación, construcción y seguimiento de la política pública de discapacidad.



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 talentos.<sup>8</sup>

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

(...) 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<sup>9</sup>.

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

---

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

9 Sentencias T-067 de 1994. MP. José Gregorio Hernández Galindo y C-371 de 2000. MP. Carlos Gaviria Díaz.

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 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.

# 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	AL 31 DE DICIEMBRE DE 2019	AL 31 DE DICIEMBRE DE 2023	AL 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%

# 5. Metodología

## 5.1 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.

## 5.2 ¿Cómo se llevó a cabo la recolección de la información?

Se determinó que la recolección de la información se llevaría a cabo a través del sistema de información y gestión del empleo público (SIGEP) que tratan las Leyes 489 de 1998 y 909 de 2004, donde se almacena la información de las hojas de vida que registran los servidores públicos del Estado.

Teniendo como base la información registrada en el aplicativo, se generó el reporte de vinculación de personas con discapacidad de fecha corte 31 de diciembre de 2018. Este reporte fue enviado a las entidades públicas a través del grupo de asesoría y gestión de la Dirección de Empleo Público, este les mostraba la situación de la entidad frente al cumplimiento del porcentaje establecido en el Decreto 2011 de 2017 y las invitaba a ajustar la información en caso de que el reporte no coincidiera con la actual situación.

Para ello, las entidades públicas pudieron realizar los ajustes en la plataforma del SIGEP hasta el 28 de febrero de 2019, lo anterior, con el

acompañamiento de Función Pública en el proceso. Aquellas entidades que por su naturaleza y tipo de empleados no están obligados a registrar su información a través del SIGEP, o porque aún no han cargado la misma en el aplicativo, les fue enviado un formato de captura de información sobre las personas con discapacidad vinculadas a la entidad.

Así mismo, se invitó a las entidades públicas a actualizar, ajustar y registrar la información relacionada con la vinculación de personas con discapacidad en el SIGEP a través de correos electrónicos, la página institucional, redes sociales, medios de comunicación de amplia difusión, llamadas telefónicas y a través de los canales de comunicación del equipo transversal de talento humano del orden nacional y territorial.

## **5.3 Periodo de ajuste de la información en el SIGEP**

Con el acompañamiento y orientación de Función Pública, las entidades pudieron realizar los ajustes en el aplicativo hasta las 24:00 horas del jueves 28 de febrero de 2019, por lo tanto, esa es la fecha corte para la generación del presente informe.

## **5.4 Auditoría de la información**

Función Pública viene implementando el SIGEP en el orden nacional y territorial, por lo tanto, la información existente en él, corresponde a la ingresada y depurada por las entidades públicas que forman parte del sistema, en cuanto que son las directamente responsables de la actualización de la información conforme a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 título 17.

En este momento se ha incorporado al SIGEP información institucional, así como de hojas de vida, tanto de servidores públicos como de contratistas del Estado de algunas entidades del orden nacional, Rama Ejecutiva y de la Rama Legislativa, órganos de control, Organización Electoral y

organismos autónomos; igualmente de las gobernaciones, alcaldías de ciudades capitales y algunas alcaldías municipales.

La Dirección de Empleo Público lleva a cabo el seguimiento al registro y ajuste de esta información en el sistema, conforme a solicitud de las entidades, pues son estas las responsables de 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.

## 5.5 Análisis de resultados

El presente informe no tiene efecto vinculante frente al cumplimiento de la norma, se genera con el fin de mostrar la actual situación de las entidades públicas con relación a la vinculación de personas con discapacidad en sus plantas de empleos y para generar una línea base que permita identificar el avance en la materia.

Con la anterior aclaración, las entidades, para determinar el cumplimiento de vinculación de las personas con discapacidad en el sector público conforme a lo señalado en el Decreto 2011 de 2017, deberán tener en cuenta dos variables. La primera relacionada con el tamaño de la planta y la segunda la fecha corte.

Para obtener el tamaño total de la planta de la entidad se sumará el número total de empleos de la planta permanente, de la planta temporal, de la planta de trabajadores oficiales y de la planta de trabajadores privados.

**Tabla 1.** Cálculo del tamaño total de la planta

TIPO DE PLANTA	N.º DE EMPLEOS
Permanente	
Temporal	
Trabajadores oficiales	
Trabajadores privados	
Tamaño total de la planta	

El resultado obtenido en el tamaño total de la planta le permitirá clasificar a la entidad entre las tres categorías disponibles. La primera fecha de corte establecida en la norma es 31 de diciembre de 2019 que señala los siguientes porcentajes:

**Tabla 2.** Porcentaje mínimo establecido por tamaño total de planta frente a la primera fecha corte del Decreto 2011 de 2017

TAMAÑO DE LA PLANTA	AL 31 DE DICIEMBRE DE 2019
Plantas entre 1 y 1.000 empleos	2%
Plantas entre 1.001 y 3.000 empleos	1%
Plantas mayores a 3.000 empleos	0.5%

Dependiendo del tamaño de la planta se aplicará el porcentaje indicado, cuya operación arrojará un resultado con números enteros y decimales, el cual 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.

**Ejemplos:**

- \* 2.85 empleos a ser provistos por personas con discapacidad, se aproximan a 3 empleos.
- \* 0.917 empleos a ser provistos por personas con discapacidad, se deberá aproximar a 1 empleo.
- \* En el caso de 3.5 empleos a ser provistos por personas con discapacidad, este se aproximará al número entero superior, es decir, a 4.

Es importante señalar que el porcentaje se podrá cumplir con personas ya vinculadas a la entidad respectiva en cualquiera de los niveles jerárquicos y en cualquier forma de vinculación laboral en el momento del corte.

# 6. Resultados del orden nacional

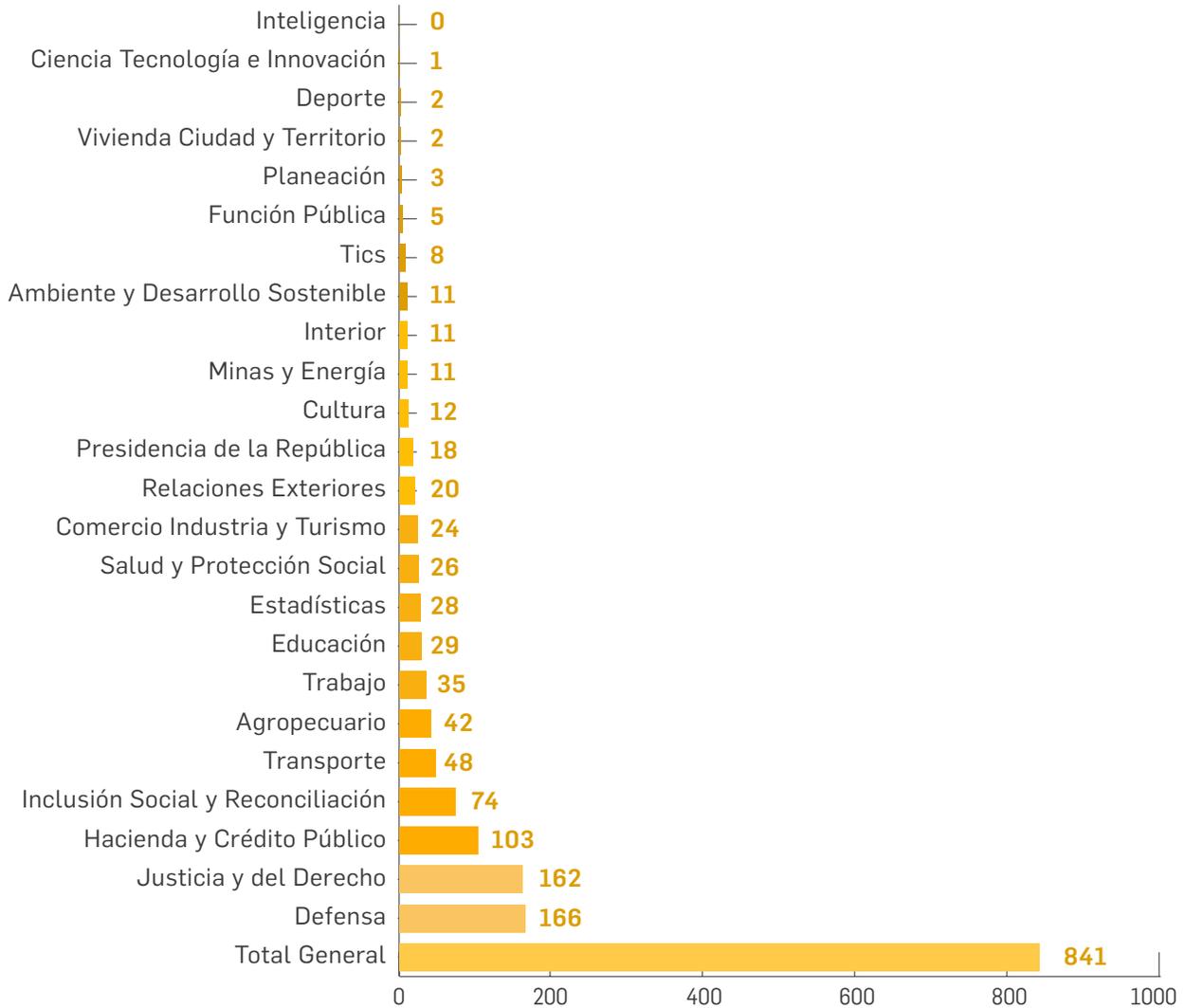
Presentamos los resultados obtenidos del orden nacional, en el que se incluye en las siguientes secciones: Rama Ejecutiva, Rama Legislativa, Rama Judicial, órganos autónomos e independientes, Organización Electoral, organismos de control y vigilancia y el sistema integral de verdad, justicia, reparación y no repetición.

## 6.1 Rama Ejecutiva del orden nacional

Compuesta por 191 entidades públicas, distribuidas en 24 sectores administrativos, cuentan con 841 personas con discapacidad vinculadas y registradas en el SIGEP que representan el 33% del total de servidores públicos con discapacidad en Colombia.

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

**Gráfico 2.** Distribución de los servidores públicos con discapacidad por sectores administrativos



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

Los sectores de Defensa, Justicia y Hacienda son los que emplean un mayor número de servidores públicos con algún tipo de discapacidad y las entidades en las que se registra la mayor vinculación son el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC), la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF).

La información del presente informe se realizó con corte a marzo de 2019, la cual nos muestra que de las 191 entidades que componen la Rama Ejecutiva del orden nacional solo el 15%, es decir, 28 entidades cumplirían con el porcentaje señalado, las cuales podemos ver en la siguiente tabla:

**Tabla 3.** Entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional que cumplen con el porcentaje establecido en el decreto 2011 de 2017 sobre la vinculación de personas con discapacidad en el sector público

SECTOR	NOMBRE DE LA ENTIDAD
<b>Interior</b>	Dirección Nacional de Derecho de Autor
<b>Hacienda y Crédito Público</b>	Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales
	Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales
<b>Justicia y del Derecho</b>	Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario
	Superintendencia de Notariado y Registro
	Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios
<b>Defensa</b>	Dirección de Bienestar Social
	Dirección de Sanidad
	Dirección General de la Policía Nacional
	Ejército Nacional de Colombia
<b>Agropecuario Pesquero y de Desarrollo Rural</b>	Instituto Colombiano Agropecuario
<b>Trabajo</b>	Superintendencia del Subsidio Familiar
	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias
<b>Minas y Energía</b>	Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas
<b>Comercio Industria y Turismo</b>	Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
<b>Educación</b>	Instituto Nacional Para Ciegos
	Instituto Nacional Para Sordos
	Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional
<b>Tecnologías de la Información y las Comunicaciones</b>	Comisión de Regulación de Comunicaciones
<b>Transporte</b>	Ministerio de Transporte
	Superintendencia de Transporte
	Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil
<b>Cultura</b>	Ministerio de Cultura
	Instituto Caro y Cuervo
<b>Estadísticas</b>	Departamento Administrativo Nacional de Estadística
	Instituto Geográfico Agustín Codazzi
<b>Inclusión Social y Reconciliación</b>	Departamento Administrativo para la Prosperidad Social
	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar

Entre estas entidades tienen vinculadas 555 personas con discapacidad, lo que representa el 66% del total de servidores públicos con discapacidad de las entidades que conforman la Rama Ejecutiva del orden nacional.

Ahora bien, el reporte entidad por entidad podrá ser consultado en el *Anexo n.º 01 Reporte cumplimiento del porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público orden nacional entidad por entidad*, que mostrará la información que se encuentra registrada en el SIGEP relacionada con la planta total de empleos y el número de personas con discapacidad vinculadas a marzo de 2019, así mismo, se muestra el número de personas con discapacidad que deben tener vinculadas a 31 de diciembre de 2019 para cumplir con lo establecido en el Decreto 2011 de 2017.

Cifras destacadas en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional respecto a la vinculación de personas con discapacidad

**33%** de las personas con discapacidad reportadas en SIGEP se encuentran vinculadas en la Rama Ejecutiva del orden nacional.

---

**15%** 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.

---

**5** Cabezas de los sectores administrativos cumplen con lo establecido en la norma.

---

**90** Entidades reportaron al menos una persona con discapacidad vinculada y registrada en el SIGEP.

---

## 6.2 Rama Legislativa

Integrada por dos entidades: el Senado de la República y la Cámara de Representantes, quienes conforman el Congreso de la República. Encontramos que solo dos personas con discapacidad vinculadas en cada una de las entidades están registradas a través del SIGEP.

Con una planta total de 303 empleos por parte del Senado de la República y 285 empleos por parte de la Cámara de Representantes, cada entidad deberá tener vinculadas 6 personas con discapacidad a 31 de diciembre de 2019.

**Tabla 4.** Cumplimiento porcentaje de vinculación de personas con discapacidad Rama Legislativa

NOMBRE DE LA ENTIDAD	PLANTA PERMANENTE	NÚMERO PCD A VINCULAR	PCD VINCULADAS	PCD QUE FALTAN POR VINCULAR
SENADO DE LA REPÚBLICA	303	6	1	5
CÁMARA DE REPRESENTANTES	285	6	1	5

Cifras destacadas en las entidades de la Rama Legislativa respecto a la vinculación de personas con discapacidad

**2** Pcd vinculadas en el Senado de la República y en la Cámara de Representantes.

**5** Pcd deben vincular tanto el Senado de la República como la Cámara de Representantes a 31 de diciembre de 2019 para cumplir con el porcentaje establecido.

## 6.3 Rama Judicial

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

Solo se tiene reporte y registro en el SIGEP de vinculación de personas con discapacidad de la Fiscalía General de la Nación, que reporta 379 registros cumpliendo con la cuota señalada por el Decreto 2011 de 2017. Para las demás entidades se espera que a 31 de diciembre de 2019 realicen un avance significativo y aporten al cumplimiento de esta acción afirmativa.

Cifras destacadas en las entidades de la Rama Judicial respecto a la vinculación de personas con discapacidad

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

---

**15%** de las PcD vinculadas y reportadas a través del SIGEP pertenecen a la Rama Judicial, específicamente a la Fiscalía General de la Nación.

---

**88%** de las entidades que componen la Rama Judicial no reportan vinculación de PcD a través del SIGEP.

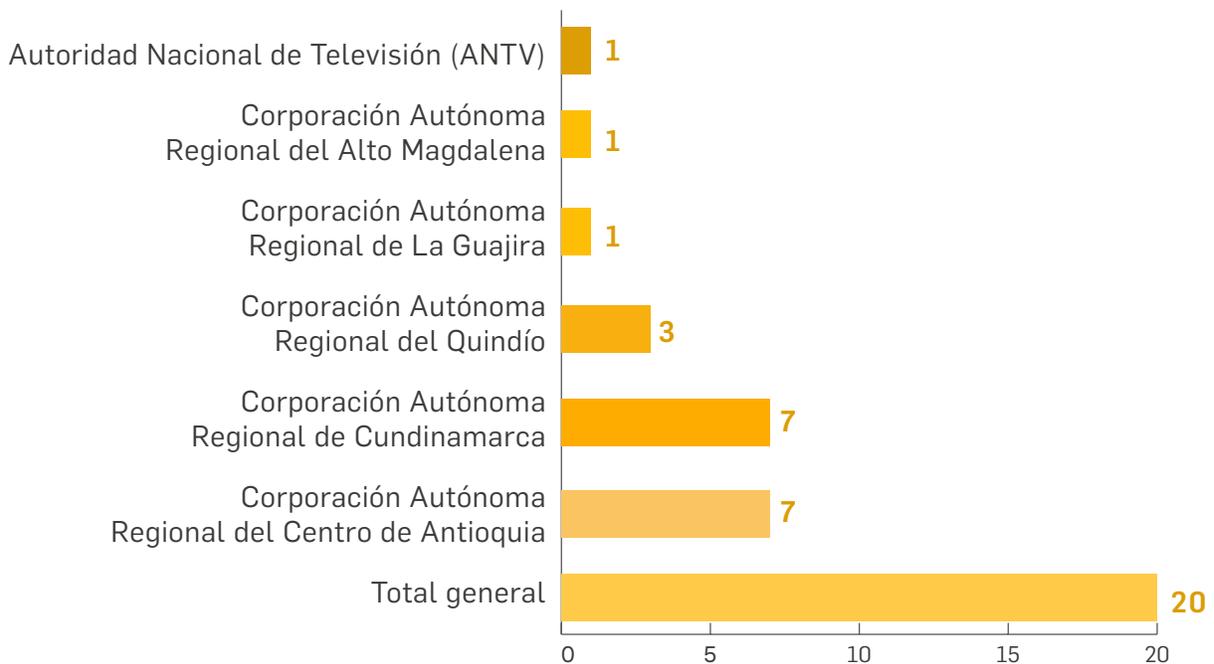
---

## 6.4 Órganos autónomos e independientes

Los entes autónomos 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 al *ranking* de los 6 órganos autónomos e independientes que reportaron la vinculación y registro en el SIGEP de personas con discapacidad, las entidades que no aparecen en el *ranking* no reportan ningún registro al respecto.

**Gráfico 3.** Distribución de los servidores públicos con discapacidad en los órganos autónomos e independientes



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

Entre las 53 entidades, fueron reportadas 20 personas con discapacidad que se encuentran vinculadas y registradas a través del SIGEP así:

**Tabla 5.** Cumplimiento porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en los órganos autónomos e independientes

NOMBRE DE LA ENTIDAD	PLANTA PERMANENTE	NÚMERO PCD A VINCULAR	PCD VINCULADAS	PCD QUE FALTAN POR VINCULAR
Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia	462	9	7	2
Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca	670	13	7	6
Corporación Autónoma Regional del Quindío	113	2	3	0
Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena	59	1	1	0
Autoridad Nacional de Televisión	77	2	1	1
Corporación Autónoma Regional de La Guajira	122	2	1	1

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

**11%** de las entidades tienen vinculadas y registradas en el SIGEP, hay al menos una persona con discapacidad.

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

**51** entes autónomos no cumplen con lo señalado en el Decreto 2011 de 2017 y solo 2 sí: la Corporación Autónoma Regional del Quindío y la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena.

## 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, de las cuales no contamos con información relacionada con la vinculación y registro de personas con discapacidad en el SIGEP.

**Tabla 6.** Cumplimiento porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la Organización Electoral

NOMBRE DE LA ENTIDAD	PLANTA PERMANENTE	NÚMERO PCD A VINCULAR	PCD VINCULADAS	PCD QUE FALTAN POR VINCULAR
Registraduría Nacional del Estado Civil	3.554	18	-	18
Consejo Nacional Electoral	207	4	-	4

Cifras destacadas en las entidades de la Organización Electoral respecto a la vinculación de personas con discapacidad

**18**

personas con discapacidad deberán ser vinculadas y registradas en el SIGEP por parte de la Registraduría Nacional del Estado Civil a 31 de diciembre de 2019 para cumplir con el porcentaje establecido en el Decreto 2011 de 2017.

**4**

personas con discapacidad deberán ser vinculadas y registradas en el SIGEP por parte del Consejo Nacional Electoral a 31 de diciembre de 2019 para cumplir con el porcentaje establecido en el Decreto 2011 de 2017.

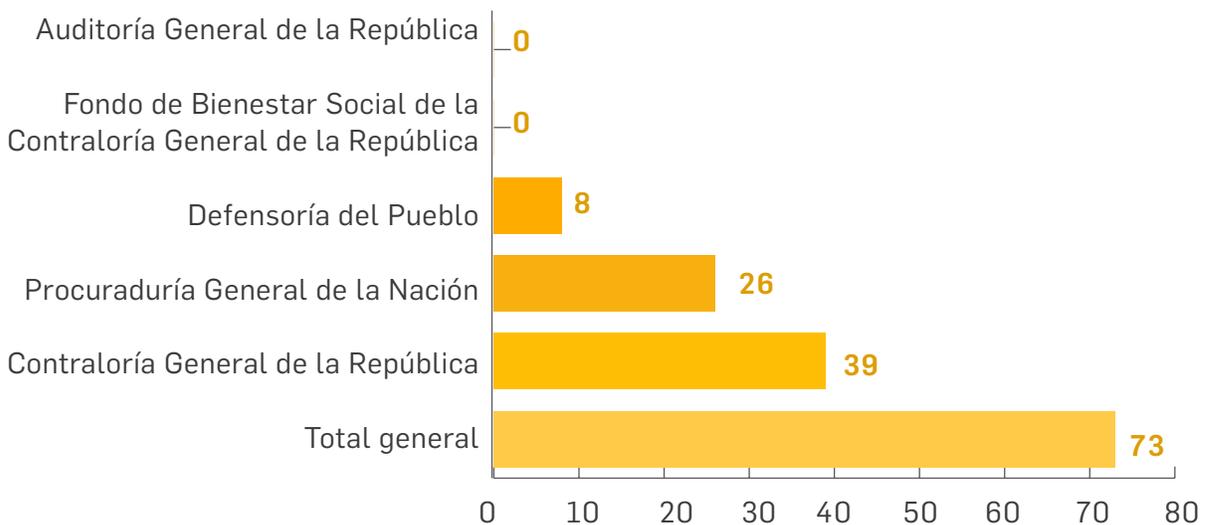
## 6.6 Organismos de control y vigilancia

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.

En total fueron reportadas 73 personas con discapacidad vinculadas y registradas en el SIGEP que hacen parte de los organismos de control y vigilancia del nivel nacional, se resalta la Contraloría General de la República (39) y la Procuraduría General de la Nación (26) como entidades que tienen la mayor cantidad de personas con discapacidad vinculadas.

La siguiente gráfica hace referencia al *ranking* de las 5 entidades que componen los organismos de control y vigilancia del orden nacional en cuanto a la vinculación de las personas con discapacidad.

**Gráfico 4.** Distribución de los servidores públicos con discapacidad en los organismos de control y vigilancia



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

Entre las 5 entidades reportaron 73 personas con discapacidad que se encuentran vinculadas y registradas a través del SIGEP así:

**Tabla 7.** Cumplimiento porcentaje de vinculación de personas con discapacidad de los organismos de control y vigilancia

NOMBRE DE LA ENTIDAD	PLANTA PERMANENTE	NÚMERO PCD A VINCULAR	PCD VINCULADAS	PCD QUE FALTAN POR VINCULAR
Contraloría General de la República	4.164	21	39	-
Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República	125	3	-	3
Auditoría General de la República	222	4	-	4
Defensoría del Pueblo	2.659	27	8	19
Procuraduría General de la Nación	4.137	21	26	-

Cifras destacadas en las entidades de los organismos de control y vigilancia respecto a la vinculación de personas con discapacidad

**3%** equivale a la participación de los organismos de control y vigilancia en el total de servidores públicos con discapacidad.

**2** entidades, la Procuraduría General de la Nación y la Contraloría General de la República, cumplirían a 31 de diciembre de 2019 con el porcentaje establecido en el Decreto 2011 de 2017.

**19** personas con discapacidad deben ser vinculadas y registradas en el SIGEP por parte de la Defensoría del Pueblo, 4 por parte de la Auditoría General de la República y 3 por parte del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República para cumplir con la normatividad.

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

Se encuentra integrado por 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.

Estas entidades recientemente creadas reportan a 3 personas con discapacidad vinculadas y registradas a través del SIGEP así:

**Tabla 8.** Cumplimiento porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el Sistema integral de verdad, justicia, reparación y no repetición

NOMBRE DE LA ENTIDAD	PLANTA PERMANENTE	NÚMERO PCD A VINCULAR	PCD VINCULADAS	PCD QUE FALTAN POR VINCULAR
Jurisdicción Especial para la Paz	1.577	16	2	14
Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad, la Convivencia y la No Repetición	455	9	-	9
Unidad de Búsqueda de Personas Dadas por Desaparecidas en el Contexto y en Razón del Conflicto Armado	522	10	1	9

Cifras destacadas en las entidades del sistema integral de verdad, justicia, reparación y no repetición respecto a la vinculación de personas con discapacidad.

**3** personas con discapacidad se encuentran vinculadas en el sistema integral de verdad, justicia, reparación y no repetición.

---

**35** PcD deben ser vinculadas y reportadas a través del SIGEP a 31 de diciembre de 2019 para cumplir con el porcentaje establecido en el Decreto 2011 de 2017.

---

# 7. Resultados del orden territorial

En esta sección se mostrarán los resultados relacionados 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, por último, en el Distrito Capital de Bogotá.

## 7.1 Entidades territoriales

En el orden territorial encontramos 1.198 registros en el SIGEP de personas con discapacidad vinculadas, de las cuales 314 pertenecen a Bogotá y 884 pertenecen al resto del país.

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.

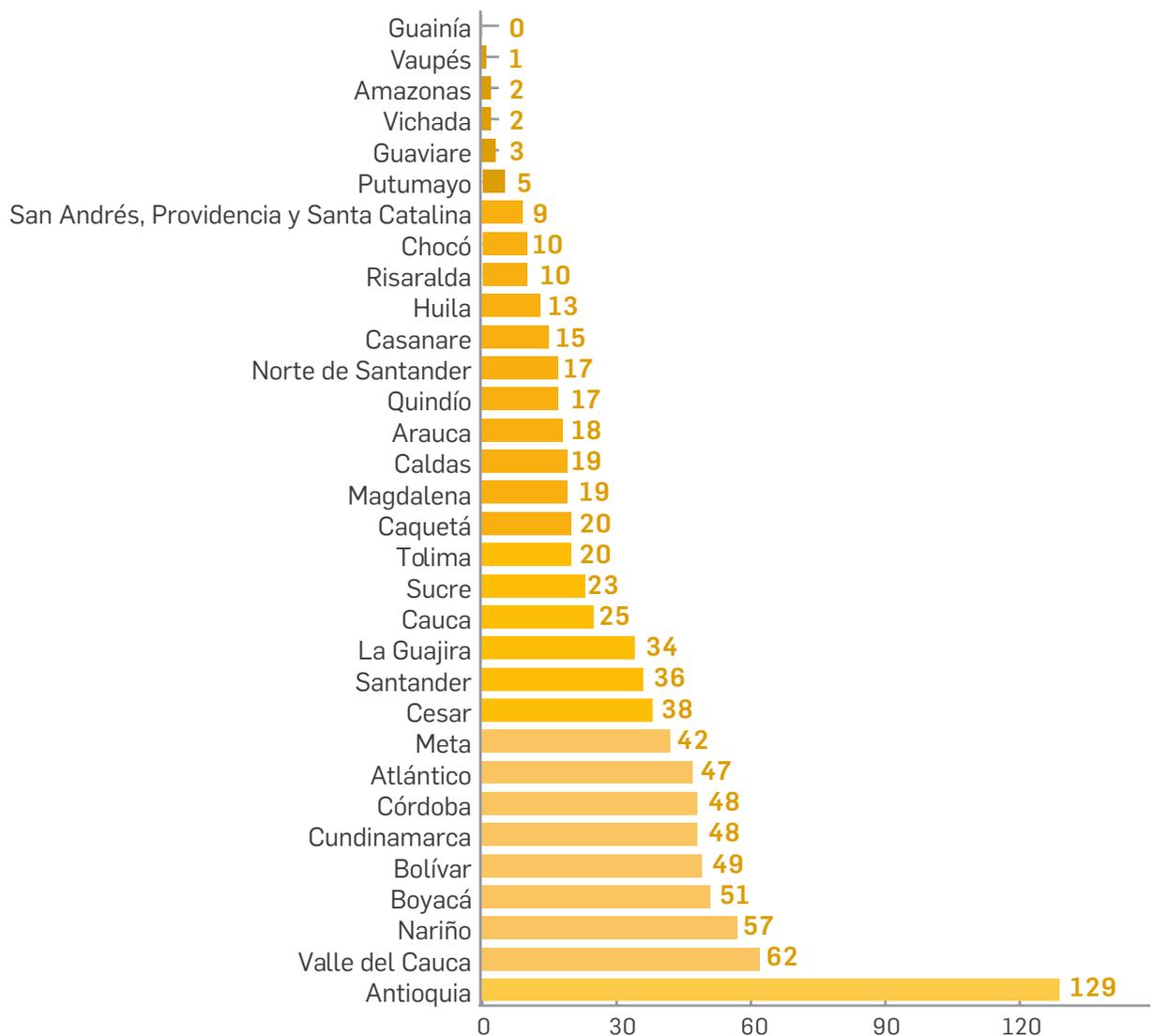
Para ver puntualmente el reporte entidad por entidad podrá consultarlo en el Anexo n.º 02 *Reporte cumplimiento del porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público orden territorial entidad por entidad*, que mostrará la información que se encuentra registrada en el SIGEP relacionada con la planta total de empleos y el número de personas con discapacidad vinculadas con corte marzo de 2019, así mismo, se muestra el número de personas con discapacidad que deben tener vinculadas a 31 de diciembre de 2019 para cumplir con lo establecido en el 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.

Teniendo en cuenta el municipio en el que se encuentra la entidad, los departamentos con más personas con discapacidad vinculadas y registradas en el SIGEP fueron Antioquia (129), Valle del Cauca (62), Nariño (57) y Boyacá (51). Por el contrario, los departamentos que reportaron la menor cantidad de personas con discapacidad vinculadas y registradas en el SIGEP fueron Guainía (0), Vaupés (1), Vichada (2) y Amazonas (2).

La siguiente gráfica hace referencia al *ranking* de los 32 departamentos en cuanto a la vinculación de las personas con discapacidad.

**Gráfico 5.** Distribución de los servidores públicos con discapacidad por departamento



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

Solo el Departamento de Guainía no reporta personas con discapacidad vinculadas y registradas en el SIGEP. El Departamento de Antioquia (129) y Valle del Cauca (62) reportan el mayor número de personas con discapacidad vinculadas y registradas en el SIGEP, sin embargo, su reporte en general es muy bajo.

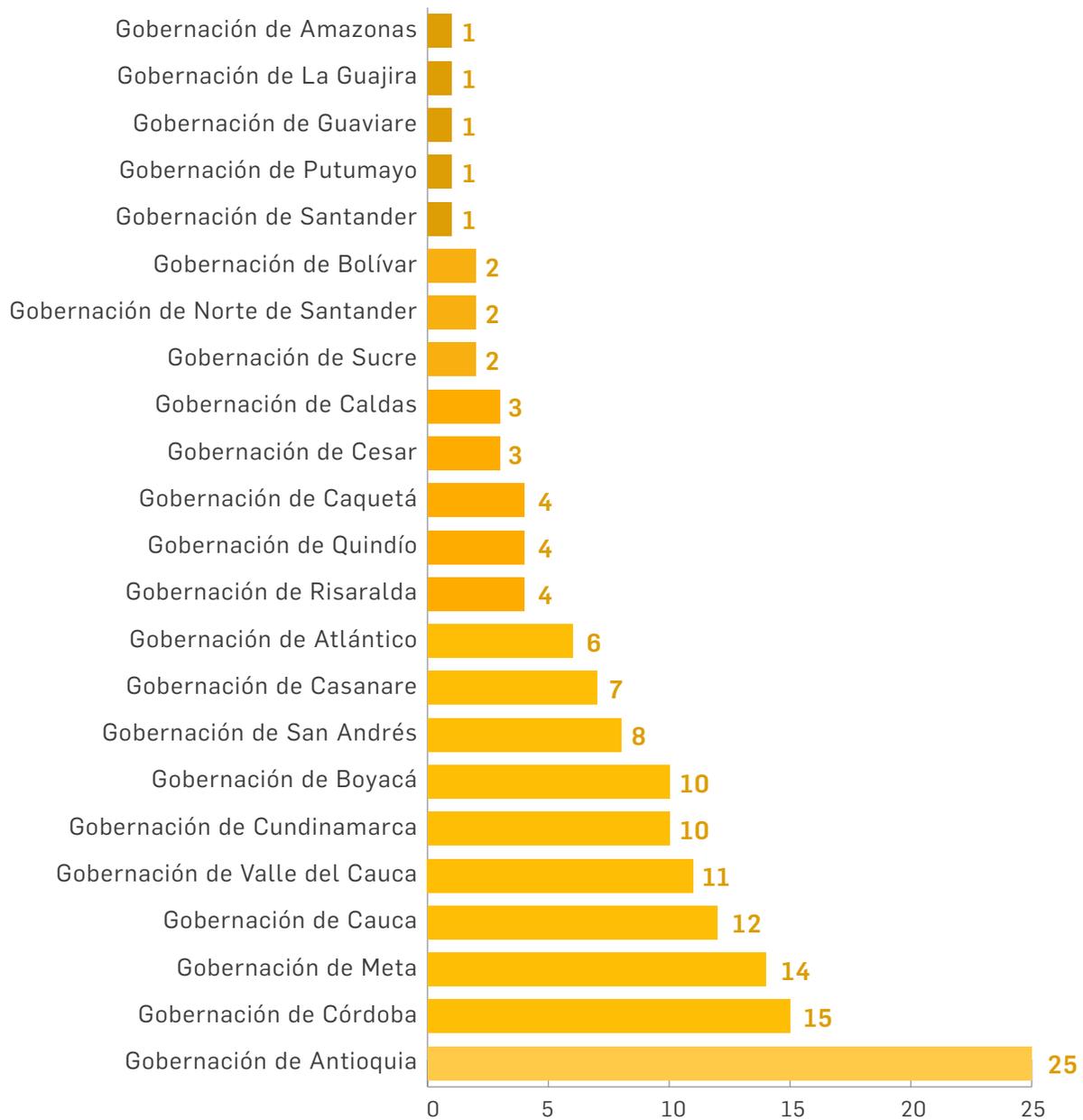
## 7.2 Gobernaciones

Entre 32 gobernaciones, exceptuando la del Chocó que no ha reportado información a través del SIGEP, hay un total de 16.624 empleos de los cuales 147 se encuentran ocupados por personas con discapacidad.

Las gobernaciones con mayor cantidad de personas con discapacidad vinculadas y reportadas en el SIGEP fueron las de Antioquia (25), Córdoba (15) y Meta (14). Las gobernaciones del Huila, Tolima, Nariño, Magdalena, Arauca, Vaupés, Vichada, Guainía y Chocó no tienen vinculadas a Personas con Discapacidad en su planta de empleos.

La siguiente gráfica hace referencia al *ranking* de los 32 departamentos en cuanto a la vinculación de las personas con discapacidad.

**Gráfico 6.** Distribución de los servidores públicos con discapacidad por gobernaciones



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

Las 147 personas con discapacidad vinculadas y registradas en el SIGEP fueron reportadas de la siguiente manera:

**Tabla 9.** Cumplimiento porcentaje de vinculación de personas con discapacidad de las gobernaciones

NOMBRE DE LA ENTIDAD	PLANTA PERMANENTE	NÚMERO PCD A VINCULAR	PCD VINCULADAS	PCD QUE FALTAN POR VINCULAR
Gobernación de Antioquia	3.389	17	25	0
Gobernación de Córdoba	908	18	15	3
Gobernación de Meta	506	10	14	0
Gobernación de Cauca	1.426	14	12	2
Gobernación de Valle del Cauca	953	19	11	8
Gobernación de Cundinamarca	1.520	15	10	5
Gobernación de Boyacá	572	11	10	1
Gobernación de San Andrés	368	7	8	0
Gobernación de Casanare	314	6	7	0
Gobernación de Atlántico	415	8	6	2
Gobernación de Caquetá	191	4	4	0
Gobernación de Quindío	333	7	4	3
Gobernación de Risaralda	337	7	4	3
Gobernación de Caldas	398	8	3	5
Gobernación del Cesar	275	6	3	3
Gobernación de Bolívar	364	7	2	5
Gobernación de Norte de Santander	309	6	2	4
Gobernación de Sucre	367	7	2	5
Gobernación de Amazonas	418	8	1	7
Gobernación de Guaviare	99	2	1	1
Gobernación de La Guajira	170	3	1	2
Gobernación de Putumayo	180	4	1	3
Gobernación de Santander	423	8	1	7
Gobernación de Arauca	134	3	-	3
Gobernación de Guainía	45	1	-	1
Gobernación de Huila	777	16	-	16
Gobernación de Magdalena	245	5	-	5
Gobernación de Nariño	280	6	-	6
Gobernación de Tolima	407	8	-	8
Gobernación de Vaupés	114	2	-	2
Gobernación de Vichada	59	1	-	1
Gobernación de Chocó <sup>10</sup>	-	-	-	-

10 A la fecha de elaboración del presente informe la Gobernación del Chocó no reporta información en el SIGEP.

Conforme a la información registrada en el SIGEP, las gobernaciones de Antioquia, Meta, San Andrés, Casanare y Caquetá están cumpliendo con la cuota de vinculación de estos servidores. Es importante que las entidades promuevan que las personas con discapacidad soliciten ante su EPS la generación del certificado de discapacidad.

Cifras destacadas en las gobernaciones respecto a la vinculación de personas con discapacidad.

**147** PcD se encuentran vinculadas en las 32 Gobernaciones.

---

**9** gobernaciones cumplen con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad establecido por el Decreto 2011 de 2017.

---

**9** gobernaciones no reportan vinculación de al menos una persona con discapacidad.

---

**25** personas con discapacidad vinculadas y registradas en el SIGEP de la Gobernación de Antioquia es el número más alto en esta categoría.

---

**0.9%** representan las personas con discapacidad vinculadas y reportadas en el SIGEP frente al total de empleos con los que cuentan las 32 gobernaciones.

## 7.3 Alcaldías capitales

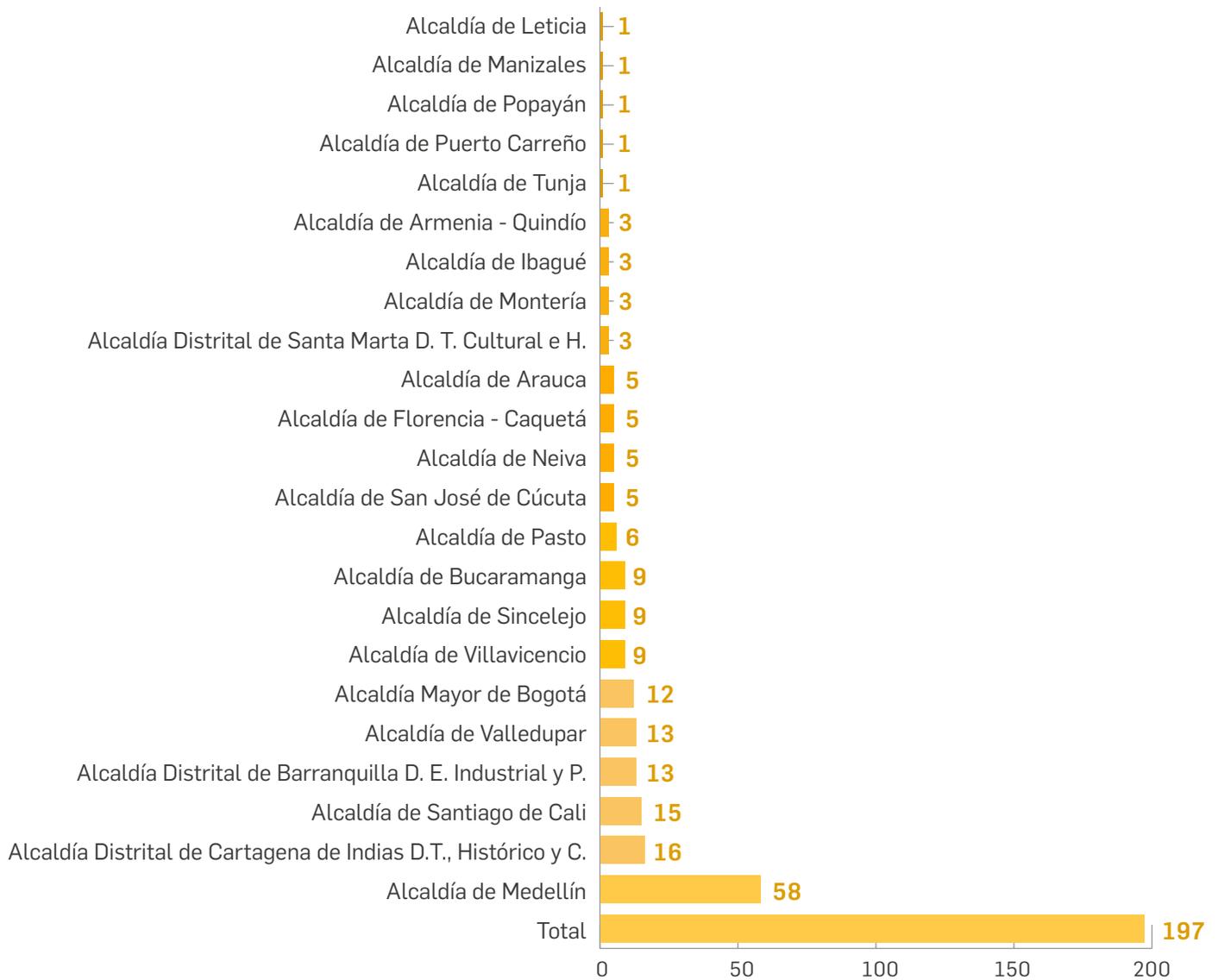
Un total de 31 alcaldías capitales, si bien son 32 departamentos y cada uno debe tener su alcaldía capital, se aclara que el departamento de San Andrés, Providencia y Santa Catalina no cuenta con alcaldía capital. Para la ciudad de Bogotá, se tomará como referencia la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y se hará un análisis más específico en el siguiente capítulo a las 57 entidades que conforman la administración distrital.

Entre las 31 alcaldías capitales se cuenta con un total de 19.853 empleos, de los cuales 197 se encuentra ocupados por personas con discapacidad.

Las alcaldías capitales con mayor cantidad de personas con discapacidad vinculadas y registradas en el SIGEP fueron las alcaldías de Medellín (58), Cartagena (16) y Cali (15). A diferencia de las alcaldías de Pereira, Yopal, Riohacha, Quibdó, San José del Guaviare, Mocoa, Mitú y Puerto Inírida que no reportan una sola persona con discapacidad vinculada y registrada en el SIGEP.

La siguiente gráfica hace referencia al *ranking* de las 31 alcaldías capitales de departamento en cuanto a la vinculación de las personas con discapacidad.

**Gráfico 7.** Distribución de los servidores públicos con discapacidad por alcaldías capitales de departamento



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

Las 197 personas con discapacidad vinculadas y registradas en el SIGEP fueron reportadas así:

**Tabla 10.** Cumplimiento porcentaje de vinculación de personas con discapacidad de las alcaldías capitales

NOMBRE DE LA ENTIDAD	PLANTA PERMANENTE	NÚMERO PCD A VINCULAR	PCD VINCULADAS	PCD QUE FALTAN POR VINCULAR
Alcaldía de Medellín	4.581	23	58	0
Alcaldía Distrital de Cartagena de Indias Distrito Turístico Histórico y Cultural	1.043	10	16	0
Alcaldía de Sincelejo	382	8	9	0
Alcaldía de Bucaramanga	337	7	9	0
Alcaldía de Valledupar	273	5	13	0
Alcaldía de Arauca	95	2	5	0
Alcaldía de Montería	89	2	3	0
Alcaldía de Puerto Carreño	60	1	1	0
Alcaldía de Santiago de Cali	2.043	20	15	5
Alcaldía de Villavicencio	1.938	19	9	10
Alcaldía Distrital de Barranquilla Distrito Especial Industrial y Portuario	1.923	19	13	6
Alcaldía de Neiva	1.038	10	5	5
Alcaldía Mayor de Bogotá	792	16	12	4
Alcaldía de Tunja	544	11	1	10
Alcaldía de Florencia	534	11	5	6
Alcaldía de Manizales	530	11	1	10
Alcaldía de Pasto	515	10	6	4
Alcaldía de Pereira	498	10	-	10
Alcaldía de Ibagué	419	8	3	5
Alcaldía de San José de Cúcuta	416	8	5	3
Alcaldía de Armenia	367	7	3	4
Alcaldía Distrital de Santa Marta Distrito Turístico Cultural e Histórico	364	7	3	4
Alcaldía de Yopal	319	6	-	6
Alcaldía Distrital Especial Turístico y Cultural de Riohacha	139	3	-	3

NOMBRE DE LA ENTIDAD	PLANTA PERMANENTE	NÚMERO PCD A VINCULAR	PCD VINCULADAS	PCD QUE FALTAN POR VINCULAR
Alcaldía de Popayán	131	3	1	2
Alcaldía de Quibdó	130	3	-	3
Alcaldía de Leticia	85	2	1	1
Alcaldía de San José del Guaviare	79	2	-	2
Alcaldía de Mocoa	78	2	-	2
Alcaldía de Mitú	62	1	-	1
Alcaldía de Puerto Inírida	49	1	-	1

Según su planta de empleos y el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad señalado en el Decreto 2011 de 2017, las alcaldías de Medellín, Cartagena, Sincelejo Bucaramanga, Valledupar, Arauca, Montería y Puerto Carreño estarían cumpliendo con lo señalado en la normatividad relacionada con el tema. Es importante que las entidades promuevan que las personas con discapacidad soliciten ante su EPS la generación del certificado de discapacidad.

Cifras destacadas en las alcaldías capitales respecto a la vinculación de personas con discapacidad

**197** personas con discapacidad se encuentran vinculadas en las 31 alcaldías capitales de departamentos.

**8** alcaldías capitales de departamento cumplen con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad establecido por el Decreto 2011 de 2017.

**8** alcaldías capitales de departamento no reportan vinculación de al menos una persona con discapacidad.

**58** personas con discapacidad vinculadas y registradas en el SIGEP de la Alcaldía de Medellín es el número más alto entre esta categoría.

**1%** representan las personas con discapacidad vinculadas y reportadas en el SIGEP frente al total de empleos con los que cuentan las 31 alcaldías capitales.

## 7.4 Bogotá, Distrito Capital

La administración distrital cuenta con 57 entidades<sup>11</sup> que componen el sector central y descentralizado, los empleos están distribuidos así: plantas permanentes (22.187), plantas temporales (1.882), plantas de trabajadores oficiales (4.835) y las plantas de trabajadores privados (3.081), lo anterior da un total de 31.985 empleos, de los cuales 314 se encuentran ocupados por personas con discapacidad.

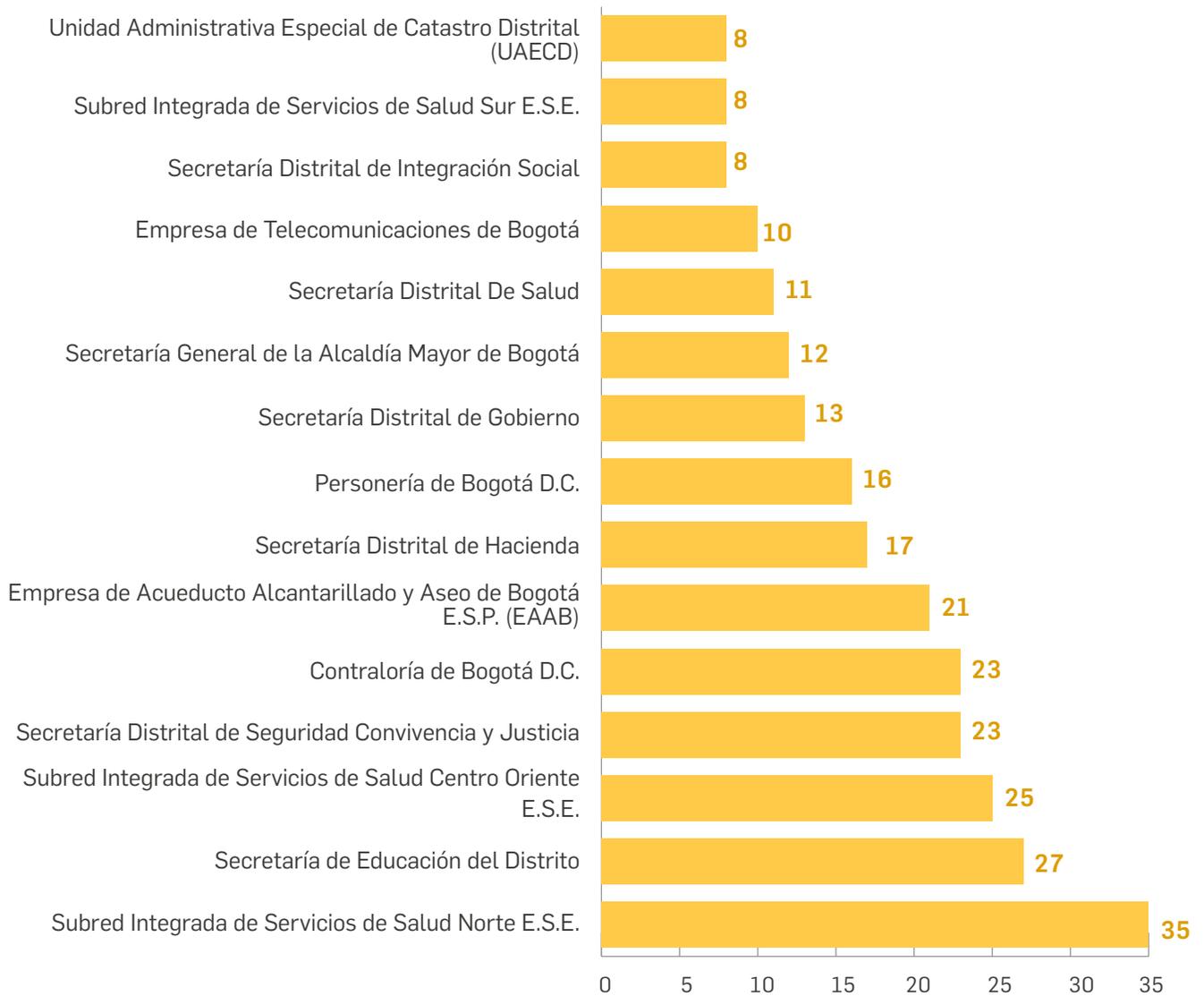
Las entidades que reportan el mayor número de personas con discapacidad vinculadas fueron la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte ESE (35), la Secretaría de Educación del Distrito (27) y la Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente ESE (25). En contraposición, las siguientes entidades no reportan ninguna persona con discapacidad vinculada: la Secretaría Distrital de Ambiente, la Secretaría Jurídica Distrital, la Veeduría Distrital de Bogotá D.C., la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, Capital Salud EPS-S, el Terminal de Transporte, la Orquesta Filarmónica de Bogotá, la Caja de Vivienda Popular, el Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal, el Instituto para la Economía Social, Metro de Bogotá S.A., el Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público, el Fondo De Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones, el Jardín Botánico “José Celestino Mutis”, la Lotería de Bogotá, el Instituto Distrital de Turismo, el Instituto Distrital del Patrimonio Cultural, el Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico, el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, la Fundación Gilberto Álzate Avendaño, la Corporación para el Desarrollo y la Productividad de Bogotá Región – Bogotá Región Dinámica, Canal Capital y la Empresa de Energía Eléctrica de Bogotá.

La siguiente gráfica hace referencia al *ranking* de las 15 primeras entidades distritales en cuanto a la vinculación de las personas con discapacidad.

---

11 Solo la Empresa de Energía Eléctrica de Bogotá no dio respuesta a la solicitud y no se tienen datos relacionados sobre el particular.

**Gráfico 8.** Distribución de los servidores públicos con discapacidad en las primeras 15 entidades distritales



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

Las 314 personas con discapacidad vinculadas y registradas en el SIGEP fueron reportadas así:

**Tabla 11.** Cumplimiento porcentaje de vinculación de personas con discapacidad de las entidades distritales

NOMBRE DE LA ENTIDAD	PLANTA TOTAL	NÚMERO PCD A VINCULAR	PCD VINCULADAS	PCD QUE FALTAN POR VINCULAR
Empresa de Acueducto Alcantarillado y Aseo de Bogotá ESP (EAAB)	3.279	16	21	0
Secretaría de Educación del Distrito	3.037	15	27	0
Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E	1.808	18	35	0
Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E	1.755	18	25	0
Secretaría Distrital de Hacienda	1.452	15	17	0
Secretaría Distrital de Gobierno	1.050	11	13	0
Contraloría de Bogotá D.C.	1.045	10	23	0
Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia	733	15	23	0
Secretaría Distrital de Movilidad	325	7	7	0
Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	201	4	5	0
Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte	166	3	3	0
Instituto Distrital de la Gestión del Riesgo y Cambio Climático (IDIGER)	157	3	5	0
Instituto Distrital de las Artes (IDARTES)	131	3	5	0

NOMBRE DE LA ENTIDAD	PLANTA TOTAL	NÚMERO PCD A VINCULAR	PCD VINCULADAS	PCD QUE FALTAN POR VINCULAR
Secretaría Distrital del Hábitat	118	2	2	0
Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD)	63	1	1	0
Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá	2.600	26	10	16
Secretaría Distrital de Integración Social	1.957	20	8	12
Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	1.690	17	7	10
Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	1.124	11	8	3
Personería de Bogotá D.C.	893	18	16	2
Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	792	16	12	4
Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial De Bomberos (UAECOB)	763	15	-	15
Secretaría Distrital de Salud	648	13	11	2
Concejo de Bogotá D.C.	614	12	2	10
Secretaría Distrital de Planeación	609	12	2	10
Instituto de Desarrollo Urbano (IDU)	463	9	2	7
Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital (UAECD)	439	9	8	1
Empresa de Transporte del Tercer Milenio (TRANSMILENIO S.A.)	425	9	2	7
Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud (IDIPRON)	363	7	1	6

NOMBRE DE LA ENTIDAD	PLANTA TOTAL	NÚMERO PCD A VINCULAR	PCD VINCULADAS	PCD QUE FALTAN POR VINCULAR
Universidad Distrital Francisco José de Caldas	308	6	4	2
Instituto Distrital de Recreación y Deporte (IDRD)	276	6	3	3
Capital Salud EPS-S	250	5	-	5
Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial (UAERMV)	209	4	2	2
Terminal de Transporte	200	4	-	4
Secretaría Distrital de la Mujer	178	4	1	3
Orquesta Filarmónica de Bogotá (OFB)	174	3	-	3
Secretaría Jurídica Distrital	170	3	-	3
Caja de Vivienda Popular (CVP)	169	3	-	3
Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos (UAESP)	160	3	1	2
Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano (ERU)	148	3	2	1
Secretaría Distrital de Ambiente	142	3	-	3
Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal (IDPAC)	108	2	-	2
Instituto para la Economía Social (IPES)	102	2	-	2
Metro de Bogotá S.A.	93	2	-	2
Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público (DADEP)	84	2	-	2

NOMBRE DE LA ENTIDAD	PLANTA TOTAL	NÚMERO PCD A VINCULAR	PCD VINCULADAS	PCD QUE FALTAN POR VINCULAR
Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones (FONCEP)	80	2	-	2
Veeduría Distrital de Bogotá D.C.	74	1	-	1
Jardín Botánico José Celestino Mutis	57	1	-	1
Lotería de Bogotá	55	1	-	1
Instituto Distrital de Turismo (IDT)	44	1	-	1
Instituto Distrital del Patrimonio Cultural (IDPC)	39	1	-	1
Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico (IDEP)	37	1	-	1
Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA)	36	1	-	1
Fundación Gilberto Álzate Avendaño (FUGAA)	31	1	-	1
Corporación para el Desarrollo y la Productividad de Bogotá Región – Bogotá Región Dinámica	31	1	-	1
Canal Capital	30	1	-	1
Empresa de Energía Eléctrica de Bogotá	-	-	-	-

De acuerdo con el porcentaje establecido en el Decreto 2011 de 2017 y a la planta total de empleos, las secretarías de Educación, Hacienda, Gobierno, Seguridad Convivencia y Justicia, Movilidad, Desarrollo Económico, Cultura, Recreación y Deporte, Hábitat; la Contraloría de Bogotá D.C., el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), las Subredes Integradas de Servicios de Salud del Norte E.S.E. y Centro

Oriente E.S.E., los Institutos Distritales de la Gestión del Riesgo y Cambio Climático (IDIGER) y de las Artes (IDARTES) y la Empresa de Acueducto Alcantarillado y Aseo de Bogotá E.S.P. (EAAB) estarían a 31 de diciembre de 2019 cumpliendo con lo señalado en la normatividad relacionada con el tema. Es importante que las entidades promuevan que las personas con discapacidad soliciten ante su EPS la generación del certificado de discapacidad.

Cifras destacadas en las entidades distritales respecto a la vinculación de personas con discapacidad.

**314** PcD se encuentran vinculadas en las 57 entidades de la administración distrital de Bogotá.

---

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

---

**23** alcaldías capitales de departamento no reportan vinculación de al menos una Persona con Discapacidad.

---

**35** personas con discapacidad vinculadas y registradas en el SIGEP de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E. es el número más alto entre esta categoría.

---

**1%** representan las personas con discapacidad vinculadas y reportadas en el SIGEP de las entidades distritales frente al total de empleos con los que cuenta la administración distrital.

---

# 8. Recomendaciones para la implementación

*Identificar la situación de la entidad frente al cumplimiento de la norma*

Deben tenerse en cuenta dos aspectos fundamentales, por un lado, el relacionado con el tamaño de la planta total de la entidad, dicha cifra la podemos identificar a través de la Tabla n.º 1 del presente informe y en la que debemos tomar el número total de empleos de la planta permanente, temporal, de trabajadores oficiales y de trabajadores privados. El resultado de la suma de los cuatro tipos de planta de la entidad nos permitirá tener el universo de empleos al que le debemos aplicar el porcentaje señalado por el Decreto 2011 de 2017.

Para identificar correctamente el porcentaje que la entidad debe aplicar a la planta total de empleos, debe tener en cuenta en cuál de las tres categorías se encuentra ubicada, si en la de entidades que tienen hasta 1.000 empleos, la que se encuentra entre 1.001 y 3.000 empleos o la que tiene más de 3.000 empleos, posteriormente, debe identificar la fecha corte, para que en conjunto con el tamaño total de la planta de empleos identifique el porcentaje que debe aplicar.

Es importante señalar que el resultado está compuesto con números enteros y decimales, el cual 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.

Teniendo identificado el número de empleos mínimo que deben estar ocupados por personas con discapacidad, la entidad deberá revisar dentro de su nómina si tiene personas con discapacidad que se encuentren ya

vinculadas, lo anterior, teniendo en cuenta que el porcentaje se podrá cumplir con estas personas en cualquiera de los niveles jerárquicos y en cualquier forma de vinculación laboral en el momento del corte.

Así mismo, es necesario que la entidad mantenga actualizada la información en el SIGEP, pues es a través de este aplicativo que la información será recolectada. Para ello podrá apoyarse con el asesor designado por la Dirección de Empleo Público para el sector administrativo en el caso del orden nacional o para el departamento en caso del orden territorial.

El asesor designado por la Dirección de Empleo Público le indicará la información que se encuentra registrada en el SIGEP frente a la vinculación de personas con discapacidad, que, como lo indica el Decreto 1083 de 2015 en su título 17, es responsabilidad de los representantes legales de las entidades y organismos del Estado 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.

En este sentido, la entidad deberá mantener actualizada la información que se encuentra registrada en el SIGEP y la información relacionada con aquellas personas que presenten o no una condición de discapacidad deberá reflejarse en el sistema. Es decir, si el reporte que genera el SIGEP se encuentra una o varias personas que NO tienen discapacidad, es necesario que estas actualicen en el módulo de hoja de vida la información, así mismo, aquellas personas que no se muestran en el reporte, pero que tienen una condición de discapacidad, lo hagan a través del aplicativo.

Por último, las entidades deberán tener en cuenta que en el reporte aparecerán las personas que en el módulo de hoja de vida del SIGEP hayan marcado la información solicitada en la sección de discapacidad, y que se encuentren vinculadas.

En cualquier caso, la actualización de la información se realizará de la siguiente manera:

Ingresa a la página web [www.sigep.gov.co](http://www.sigep.gov.co) haga clic en el enlace denominado "Servidores Públicos" ubicado en la parte superior izquierda de la pantalla.

### Ilustración 3. Paso 1. Actualización hoja de vida en el SIGEP



Ingresa su **número de cédula de ciudadanía** y **la contraseña**, desarrolle la prueba para determinar si el usuario es o no humano a través del reCAPTCHA.

### Ilustración 4. Paso 2. Actualización hoja de vida en el SIGEP



Dé clic en el módulo denominado “Hoja de Vida”

Ilustración 5. Paso 3. Actualización hoja de vida en el SIGEP



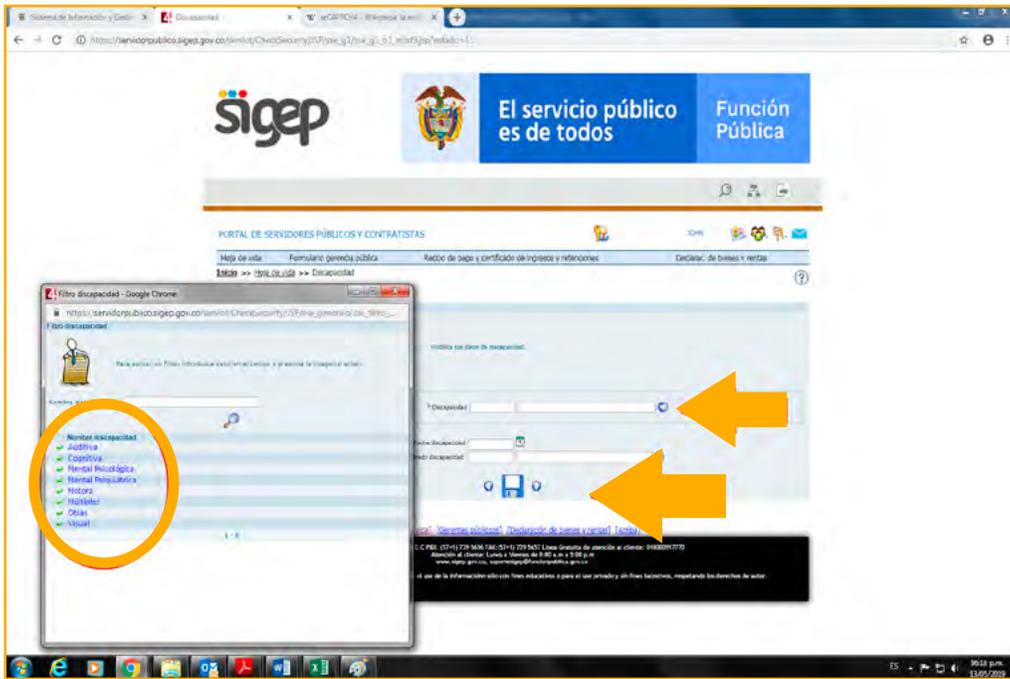
Dé clic en la sección denominada “Discapacidad”

Ilustración 6. Paso 4. Actualización hoja de vida en el SIGEP



Dé clic en el botón para desplegar las categorías de discapacidad y escoja una, para luego dar clic en el ícono guardar.

**Ilustración 7.** Paso 5. Actualización hoja de vida en el SIGEP



### Verificar la condición de discapacidad de los servidores públicos

Las entidades deberán realizar las acciones necesarias para que las personas que son reportadas con discapacidad a través del SIGEP cumplan con esta condición, para ello, deberán apoyarse en el certificado de discapacidad que es expedido a través de las EPS y que fue concebido como el instrumento que permite identificar las deficiencias corporales, incluyendo las psicológicas, las limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación que presenta una persona.

A través de este instrumento dejamos de lado la subjetividad para identificar la discapacidad y nos centramos en un documento técnico generado por un equipo multidisciplinario idóneo. En este sentido, las entidades invitarán a los servidores públicos a que a través de sus EPS se les expida el certificado que señala la Circular n.º 009 de 2017 expedida por la Superintendencia de Salud, dicho certificado será de carácter

transitorio hasta que entre en vigencia lo señalado por la Resolución 583 de 2018 expedida por el Ministerio de Salud y la Protección Social frente a la certificación de discapacidad. Cabe señalar que a partir de febrero del año 2020 se establece como de obligatorio cumplimiento para las EPS la expedición de la certificación de discapacidad, el certificado deberá ser actualizado en las condiciones señaladas.

Lo anterior permitirá que las entidades no incurran en el reporte equívoco frente al tema, pues la información que se genere, producto de la vinculación de personas con discapacidad en el sector público, será contrastada con el registro de localización y caracterización de personas con discapacidad que trata la Resolución 583 de 2018 dispuesto por el Ministerio de Salud y Protección Social, el cual fue concebido para apoyar la construcción de políticas y el desarrollo de planes, programas y proyectos orientados a la garantía de los derechos de las personas con discapacidad con el objetivo de dirigir la oferta programática institucional, por lo tanto, se convierte en un medio de verificación y/o priorización de programas sociales.

### **Proveer vacantes para personas con discapacidad**

La entidad, al haber identificado el número mínimo de personas con discapacidad que debe tener a 31 de diciembre de 2019, así como al verificar el número de personas con discapacidad que se encuentran ya vinculadas, puede determinar si se está cumpliendo con lo establecido en la norma, de ser así, la entidad deberá enfocarse en que las personas que a través del SIGEP se reportan, tengan el certificado de discapacidad emitido por su EPS.

De lo contrario, las entidades deberán en primer lugar revisar en su planta de empleos las vacantes que estén disponibles y que puedan ser provistas con personas con discapacidad. Así mismo, si la entidad a 31 de diciembre de 2019 no ha cumplido con el porcentaje señalado en la norma, deberá adoptar las medidas necesarias para que las vacantes que se generen, sean provistas con personas con discapacidad que cumplan con los requisitos para el desempeño del empleo.

Para tal efecto, con base en su autonomía administrativa, la entidad podrá adelantar el proceso de selección y vinculación para proveer la vacante con personas con discapacidad teniendo en cuenta el acceso y accesibilidad para esta población. De otra parte, sugerimos que la entidad se articule con la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo (UASPE) para proveer las vacantes destinadas a las PcD.

Con lo anterior, la entidad podrá cumplir con lo establecido en el Decreto 2011 de 2017 y vinculará a personas con discapacidad que cumplan con el perfil solicitado por la entidad.

En todo caso, la entidad deberá demostrar la gestión realizada para proveer las vacantes que se generen en su planta de empleos con personas con discapacidad, esto lo podrá demostrar con la articulación que se realice a través del sistema nacional de discapacidad (SND) en sus niveles territoriales, comité departamental, distrital, municipal y local de discapacidad, lo cual permitirá que la difusión de la información relacionada con las vacantes a proveer para esta población tenga un mayor impacto.

### **Vincular personas con discapacidad**

Las entidades deberán brindar a la población con discapacidad alternativas para la inclusión en el ámbito laboral, para ello, se apoyarán en los exámenes de ingreso y en el certificado de discapacidad, para identificar las deficiencias corporales, incluyendo las psicológicas, las limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación que presenta la persona con discapacidad antes de su vinculación.

Con base en la información generada y en coordinación con la administradora de riesgos laborales, se deberán implementar los ajustes razonables requeridos, entendiendo estos, como aquellas modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas, requeridas para garantizar a la persona con discapacidad el pleno ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de condiciones que los demás trabajadores.

El Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y el Departamento Administrativo de la Función Pública vienen brindando asesoría y orientación a las entidades en la implementación de programas y estrategias como parte de los ajustes razonables que el sector público puede ofrecer, por ejemplo: Convertic, Centro de Relevó, Teletrabajo y horarios flexibles.

De otra parte, para la vinculación de población con discapacidad visual y auditiva, las entidades podrán apoyarse en las asesorías y asistencia técnica que brinda el Instituto Nacional para Ciegos INCI y el Instituto Nacional para Sordos INSOR.

# 9. Conclusiones

El actual Gobierno nacional viene fortaleciendo el tema de la discapacidad, prueba de ello, fue la creación de la Consejería Presidencial para la Participación de las Personas con Discapacidad (CPPPCD) con el objetivo de articular las diferentes acciones en la materia y focalizarlas para garantizar el goce efectivo de los derechos de esta población.

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 CPPPCD, el Ministerio del Trabajo, El Ministerio de Salud y Protección Social, la UASPE y su red de prestadores, el INCI y el INSOR, así como con las diferentes instancias que componen el SND.

Si bien es cierto que hemos avanzado frente al registro de personas con discapacidad vinculadas en el sector público, pasando de 1.192 PcD en marzo de 2018 a 2.516 PcD a la fecha de elaboración del presente informe, aún estamos muy lejos de la meta de tener vinculadas a 12.000 PcD en el Estado Colombiano. Así mismo, preocupa que de las más de 6.000 entidades del Estado colombiano, solo 441 entidades reportaron en el SIGEP que tienen vinculadas personas con discapacidad

Una gran parte (65%) de las personas con discapacidad registradas están vinculadas en entidades que se encuentran en Bogotá, esto quiere decir que se debe fortalecer la gestión en el territorio en donde es fundamental ganar los espacios con las organizaciones y grupos que trabajan por la población con discapacidad y con mayor énfasis con los comités departamentales, distritales, municipales y locales de discapacidad.

Para que el reporte que realizan las entidades a través del SIGEP de las personas con discapacidad vinculadas sea válido, las personas

relacionadas deberán contar con el certificado de discapacidad, el cual garantizará que las personas estén incluidas en el registro de localización y caracterización de personas con discapacidad que trata la Resolución 583 de 2018 expedida por el Ministerio de Salud.

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

Las entidades se deberán apoyar en los exámenes de ingreso y en el certificado de discapacidad para identificar las deficiencias corporales, incluyendo las psicológicas, las limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación que presenta la persona con discapacidad antes de su vinculación. Con base en la información generada y en coordinación con la administradora de riesgos laborales, se deberán implementar los ajustes razonables requeridos, entendiendo estos, como aquellas modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas, requeridas para garantizar a la persona con discapacidad el pleno ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de condiciones que los demás trabajadores

# 10. Anexos



**Anexo n.º 01** Reporte cumplimiento del porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público **orden nacional entidad por entidad**



**Anexo n.º 02** Reporte cumplimiento del porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público **orden territorial entidad por entidad**

# 10. 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](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>

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>

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 de Salud y Protección Social. (2018). Resolución 583 "Por la cual se implementa la certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad". Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Resolucion-583-de-2018.pdf>

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>

Ministerio de Salud y Protección Social, 2019, Resolución 246 "Por la cual se modifica el artículo 25 de la Resolución 583 de 2018". Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-246-de-2019.pdf>

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



El servicio público  
es de todos

Función  
Pública

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

BOGOTÁ, D.C., COLOMBIA

Agosto 2019

Departamento Administrativo de la Función Pública

Carrera 6 n.º 12-62, Bogotá, D.C., Colombia

Conmutador: 7395656 Fax: 7395657

Web: [www.funcionpublica.gov.co](http://www.funcionpublica.gov.co)

[eva@funcionpublica.gov.co](mailto:eva@funcionpublica.gov.co)

Línea gratuita de atención al usuario: 018000 917770

Bogotá, D.C., Colombia.

- F U N C I Ó N P Ú B L I C A -

VISÍTANOS O ESCRÍBENOS:

