



\* 2 0 2 4 3 0 0 5 6 5 3 1 1 \*

Radicado No.: 20243000565311

Fecha: 10/09/2024 11:14:13 a.m.

Bogotá, D.C.,

Señora  
**LINA MARIA GONZÁLEZ**  
[veeduriaciudadanabog@gmail.com](mailto:veeduriaciudadanabog@gmail.com)  
Bogotá D.C.

Referencia: EMPLEO PÚBLICO. Vinculación personas con discapacidad  
Radicado No.: 20242060649772 del 26/08/2024

Reciba un cordial saludo, señora Lina María

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual nos envía copia del comunicado remitido a la Procuraduría General de la Nación en la cual solicita *“información relacionada con la convocatoria que la Dian está adelantado del 2024, para que nos informe si ya se implantó lo establecido en la ley 2418 de 2024 relacionado que se deben destinar el 7% de las plazas para personas con discapacidad. Y en caso que no se haya establecido, solicitamos que la convocatoria en curso se realicen los ajustes necesarios para tal efecto. (...)*. Al respecto me permito indicarle:

En primer lugar, es importante señalar que este Departamento Administrativo en ejercicio de sus funciones contenidas en el Decreto 430 de 2016<sup>1</sup>, realiza la interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con el empleo público y la administración de personal; sin embargo, no le corresponde la valoración de los casos particulares, y carece de competencia para ordenar el reconocimiento de derechos; tampoco funge como ente de control, ni es el competente para decidir sobre la legalidad de las actuaciones de las entidades del Estado o de los servidores públicos, competencia atribuida a los Jueces de la República.

Por lo anterior, se deduce que esta entidad no cuenta con la facultad legal para determinar derechos individuales, ni tiene la potestad legal para señalar a las entidades públicas como se debe adelantar el manejo de su personal, por consiguiente, las manifestaciones dadas mediante conceptos tienen la finalidad de dar orientación general de las normas de administración de personal en el sector público en el marco del alcance que determina el artículo 28 de la Ley 1437 de 2011<sup>2</sup>; es decir, no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución y no comprometen a la entidad pública.

En desarrollo de sus facultades legales, este Departamento Administrativo emite conceptos técnicos y jurídicos mediante los cuales brinda interpretación general de

<sup>1</sup> Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública

<sup>2</sup> Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo

aquellas normas de administración de personal en el sector público que ofrezcan algún grado de dificultad en su comprensión o aplicación, sin que tales atribuciones comporten de manera alguna el ordenar a las entidades u organismos públicos la forma como deben administrar su personal.

Así las cosas, la resolución de los casos particulares, corresponderá a la autoridad nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal, y, además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho.

De acuerdo con lo anterior, se dará una respuesta de forma general según la normativa vigente.

El artículo 13 de la Ley 1618 de 2013<sup>3</sup>, 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”*, compilado en el Decreto 1083 de 2015, 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:*

---

<sup>3</sup> *Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.*

Tamaño total de la planta	Porcentaje de la planta con participación de las personas con discapacidad	Porcentaje de la planta con participación de las personas con discapacidad
	Al 31 de diciembre de 2023	Al 31 de diciembre de 2027
1. Plantas entre 1 y 1.000 empleos.	3%	4%
2. Plantas entre 1.001 y 3.000 empleos.	2%	3%
3. Plantas mayores a 3.001 empleos.	1%	2%

Esta disposición busca generar espacios de inclusión laboral en el empleo público a la población con discapacidad bajo los principios de inclusión, equidad y responsabilidad social, buscando garantizar el acceso en igualdad de condiciones y la equiparación de oportunidades, así las cosas, es preciso, indicar que dichas vinculaciones deberán ser reportadas a Función Pública en el primer bimestre de cada año a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP.

De igual forma, es importante señalar que el numeral 3 del artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 de 2015 prevé: *“Las disposiciones contenidas en el presente Capítulo no afectan al mérito como mecanismo para el ingreso, permanencia, ascenso y retiro. En los casos de ingreso y ascenso en la carrera administrativa o en cualquiera de los sistemas especiales de carrera de la administración pública en los que la selección se realice mediante concurso de méritos se garantizará el acceso en igualdad de condiciones y la equiparación de oportunidades para la población con discapacidad”*. (Subrayado fuera del texto)

Así entonces, siempre prevalecerá el mérito como mecanismo para el ingreso, permanencia, ascenso y retiro, en cualquiera de los sistemas especiales de carrera de la administración pública.

Ahora bien, este Departamento Administrativo de la Función Pública ha expedido circulares conjuntas para generar lineamientos y seguimiento al cumplimiento del Decreto 2011 de 2017; como lo es la Circular Conjunta con el Ministerio del Trabajo No. 100-05<sup>4</sup> del 20 de octubre de 2018 y la Circular Conjunta con la Procuraduría General de la Nación No. 025<sup>5</sup> del 28 de noviembre de 2019, además, desde la Presidencia, se expidió en ese mismo sentido la Directiva Presidencial No. 05 de 2023<sup>6</sup>.

Es importante hacer énfasis que la vinculación de las personas con discapacidad – PcD en las entidades del Estado se encuentra en el marco del principio constitucional del mérito, es decir, que la persona con discapacidad debe dar cumplimiento a los requisitos establecidos en el manual de funciones y competencias laborales, propio de la entidad donde va a ser vinculada.

<sup>4</sup> Implementación del Decreto 2011 de 2017, porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.

<sup>5</sup> Seguimiento al cumplimiento del Decreto 2011 de 2017.

<sup>6</sup> Derecho al trabajo e inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector público

En atención a lo anterior, para la vinculación de las personas con discapacidad, desde Función Pública se diseñó la “*Ruta de Empleabilidad de las personas con discapacidad*”, como una herramienta, para que las entidades, tanto del orden nacional como territorial, puedan realizar la vinculación de las PcD y resuelvan las dudas frente a este proceso.



Es así como la vinculación de una persona con discapacidad en el sector público se da en el marco del ciclo de vida del servidor público cuando se implementa la política de Gestión Estratégica del Talento Humano en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión del Empleo Público – MIPG.

Esta Ruta de Empleabilidad, tiene tres componentes transversales: En primer lugar, tenemos (i) “*El Principio del Mérito*”: como ya se había mencionado, la persona con discapacidad debe cumplir con los requisitos del manual de funciones y competencias laborales, tanto de estudio, experiencia y aquellas que son determinados como comportamentales. Es importante precisar, que el mérito para el ingreso en el empleo público es un principio constitucional (artículos 125 y 126 Constitución Política).

El segundo componente es (ii) “*La Eliminación de Barreras*”: Es decir, desde el momento mismo en que la entidad toma la decisión de darle cumplimiento al Decreto 2011 de 2017 (compilado en el Decreto 1083 de 2015), la entidad debe analizar la forma en que va a eliminar aquellos factores en el entorno de la persona que, con su ausencia o presencia, limitan el funcionamiento de sus actividades laborales como por ejemplo, ambientes físicos inaccesibles, falta de ayudas técnicas apropiadas y actitudes negativas de los compañeros de trabajo y/o los jefes, frente a la discapacidad.

El tercer componente se trata de (iii) “*Los Ajustes razonables*”: Son, como su nombre lo indica, los ajustes necesarios en el lugar de trabajo para que la persona con discapacidad pueda ejercer sus funciones en igualdad de condiciones que los demás servidores públicos de la entidad, por lo tanto hace referencia a la implementación de medidas dirigidas a garantizar la accesibilidad, la realización de adaptaciones en el entorno de trabajo y el uso de apoyos según las necesidades específicas de la PcD.

Adicionalmente, La Ruta de Empleabilidad, cuenta con 5 fases para su implementación:

La primera fase, es la de “*Planeación*”: En esta fase, la entidad debe revisar la aplicabilidad del Decreto 2011 de 2017 en la entidad atendiendo al porcentaje según el tamaño de su planta de cargos, las vacantes de las que puede disponer para la vincular a las personas con discapacidad, el análisis de los perfiles profesionales de las personas que va a convocar, los bienes con los que cuenta la entidad para implementar los ajustes razonables, y además, puede dar inicio a la articulación interinstitucional con entidades como el INCI, el INSOR y la Unidad del Servicio Público de Empleo, que pueden orientar a la entidad en la identificación de las PcD para ser vinculadas, así como en la implementación de los ajustes razonables, ante la vinculación del nuevo servidor público.

La segunda fase que es la de “*Publicidad de la Oferta*”, en esta etapa, una vez la entidad ha tomado la decisión de vincular en su planta de cargos a una persona con discapacidad, debe dar difusión de la información del perfil profesional que corresponde al cargo que va a ofertar. En este punto, es indispensable la utilización de lenguaje claro y accesible para las personas con discapacidad. Adicionalmente, esta publicidad de la oferta debe realizarse anunciando que es específicamente para las personas con discapacidad y deberá darle la mayor difusión posible, por ejemplo: publicando la oferta por medio de su página web, las redes sociales de la entidad, puede apoyarse en la bolsa de empleo de la Caja de Compensación Familiar a la que pertenece la entidad y apoyarse con la unidad del Servicio Público de Empleo – USPE.

Una vez se ha realizado la recopilación, el análisis de las hojas de vida y se realiza la selección del mejor perfil, teniendo en cuenta el cumplimiento de los requisitos del manual de funciones y competencias laborales de la entidad, se continuará con el proceso de vinculación de la persona con discapacidad con base en la legislación vigente. Se debe recordar que este proceso de vinculación debe estar transversalizado por los componentes de la eliminación de barreras y los ajustes razonables.

La tercera fase, es la de “*ingreso*”: En esta fase, la entidad debe implementar las medidas necesarias para que en la comunicación con el nuevo servidor público sea muy cercana y pueda establecerse una relación de confianza, de manera tal que pueda comunicar con libertad y tranquilidad cuáles son los justes razonables, atendiendo a su discapacidad y que requiere de manera particular para el inicio de sus funciones sin ningún impedimento; además la entidad, al notificar las funciones que va a desempeñar y en la suscripción de la concertación de objetivos, en el caso que aplique, deberá hacerlo de manera clara, concreta y verificando que la persona con discapacidad ha entendido correctamente lo allí notificado y concertado, por lo tanto, la entidad nuevamente estará aplicando los componentes transversales de los ajustes razonables y la eliminación de barreras.

Es importante, resaltar que, es en esta fase, que al ingreso de la persona con discapacidad a la entidad, debe ser “**Activada**” en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, para que la PcD pueda actualizar su hoja de vida en el aplicativo, y al momento de la verificación de la misma, por parte de la oficina de talento humano, deberá prestar especial atención en que haya marcado la casilla correspondiente indicando que es una PcD y que haya seleccionado, además, el tipo de discapacidad, (respetando en este punto el Derecho de Auto Reconocimiento). Posteriormente, dentro del SIGEP, la entidad deberá hacer el proceso de “*vinculación*”, es decir, asociar la hoja de vida al cargo que ocupa la persona, así, al momento de realizar por parte de Función Pública el informe de seguimiento trimestral (que se realiza en los

meses de marzo, junio, septiembre y diciembre), esta persona será visible para el sistema y hará parte del reporte.

Adicionalmente, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 2011 de 2017 (compilado en el Decreto 1083 de 2015), la entidad deberá solicitar al servidor público el certificado de discapacidad con base en los requisitos de la Resolución 1239 de 2022 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social, el cual podrá adjuntar a su hoja de vida registrada en el SIGEP; en el caso que no cuente con dicho certificado de discapacidad, puede aportar a la oficina de talento humano de la entidad, por lo menos, el certificado del médico tratante o el certificado médico de ingreso donde se evidencie ser una persona con discapacidad, sin perjuicio del cumplimiento de lo dispuesto en la Resolución 1239 de 2022 expedida por el Ministerio de Salud, para lo cual se dará un tiempo prudencial, sin que esta situación se considere un impedimento para la vinculación laboral de las PcD en las entidades del Estado.

La cuarta fase, es la de “*Desarrollo*”: En esta fase, se debe realizar en primer lugar, la adecuación del puesto de trabajo con base en las necesidades que específicamente tenga la persona con discapacidad que acaba de vincularse. En este sentido, la entidad puede solicitar el acompañamiento de entidades como el INCI (para las personas con discapacidad visual) el INSOR (personas con discapacidad auditiva) e incluso solicitar apoyo al Ministerio de la Igualdad.

Es en esta fase donde la entidad debe incluir en los planes institucionales relacionados con el talento humano de la entidad, propios del Decreto 612 de 2018, como, por ejemplo, el Plan Institucional de Capacitación, el Programa de Bienestar e incentivos, los ajustes razonables indispensables para que todas aquellas acciones y actividades incluidas en dichos planes, puedan ser disfrutadas en igualdad de condiciones por las PcD y los demás servidores públicos de la entidad.

En este punto, es preciso insistir que el mérito, la eliminación de barreras y los ajustes razonables son transversales en todo el proceso, motivo por el cual, dentro de la etapa de desarrollo del servidor público en la entidad, se deben implementar todas aquellas herramientas que las personas con discapacidad requieran para el ejercicio de sus funciones en igualdad de condiciones y para tal fin podrán apoyarse de entidades como el INCI y el INSOR.

La quinta fase es la de “*Retiro*”: En esta fase la entidad deberá, en el caso que aplique, desarrollar las acciones para la evaluación de desempeño y dar aplicación a la normatividad vigente en el país, relacionada con la desvinculación de los servidores públicos, sin que a la fecha exista una normatividad especial relacionada con el retiro de los servidores públicos con discapacidad.

Ahora bien, a partir de la expedición del Decreto 2011 de 2017, este Departamento Administrativo, ha venido adelantando un proceso de seguimiento y acompañamiento a las entidades del Estado en lo relacionado con la vinculación de Personas con Discapacidad y por ende con el cumplimiento de lo estipulado en el citado Decreto.

Es por esta razón que de forma trimestral se hace seguimiento al avance en la vinculación de las personas, teniendo como fuente principal, el reporte que las entidades realizan en el SIGEP - Sistema de Información y Gestión del Empleo Público.

Adicionalmente, con corte a 31 de diciembre de cada anualidad, se publica el informe de seguimiento de vinculación laboral de las PcD, los cuales puede consultar en el Micrositio de “Inclusión Laboral”, que se ha dispuesto desde este Departamento Administrativo como una de las estrategias para concentrar la información relacionada con la inclusión laboral de las Personas con discapacidad – PcD.

Por último, es importante señalar, que todas las entidades del Estado o en donde éste tenga participación, están llamadas a promover la inclusión laboral de personas con discapacidad desde sus propios procesos de selección y vinculación, contemplando un porcentaje de vinculación gradual definido en el Decreto 2011 de 2017 (compilado en el Decreto 1083 de 2015), por lo cual se generan más oportunidades de inclusión laboral para esta población.

Para mayor información sobre la vinculación laboral de personas con discapacidad al sector público, le recomendamos consultar el micro sitio denominado “*Inclusión Pública – vinculación de personas con discapacidad*” en la página web de este Departamento Administrativo a través del siguiente enlace <https://www.funcionpublica.gov.co/web/inclusion-publica>, donde podrá encontrar la caracterización de esta población, la ruta de cómo se vincula a una persona con discapacidad en una entidad pública, entre otros aspectos.

Finalmente, podrá profundizar en otro tema relacionado con la política de Empleo Público en el país y las directrices para la integración de los planes estratégicos de talento humano al servicio de la Administración Pública, la invitamos a visitar nuestro Gestor Normativo en el siguiente vínculo de la internet: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestor-normativo>, donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Técnica.

El anterior concepto se emite en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Atentamente,



**FRANCISCO CAMARGO SALAS**  
Director de Empleo Público

Copia: -Dra. Luz Nayive López, Directora Corporativa DIAN, [llopezs3@dian.gov.co](mailto:llopezs3@dian.gov.co)  
-Dra. Claudia Patricia Hernández León, Procuradora Delegada Segunda para la Vigilancia Preventiva de la Función Pública (E), [cphernandez@procuraduria.gov.co](mailto:cphernandez@procuraduria.gov.co)

Proyectó: Marianela Bravo Valencia  
Revisó: Kevin Sogamoso

11402.8.2