

Seguimiento al cumplimiento del porcentaje de vinculación laboral de personas en condición de discapacidad en el INM

Oficina de Control Interno
Bogotá

2025-06-05

CONTENIDO

	Página.
1. INTRODUCCIÓN	3
2. ALCANCE	3
3. DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA	3
4. RESULTADOS	4
4 CONCLUSIONES	10
5 ANEXOS	15

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política de Colombia es el de la igualdad, entendida como el trato equitativo ante la ley, sin importar el origen, la raza, el sexo, la religión o cualquier otra condición personal; así mismo encontramos normas subsiguientes (leyes, convenciones, decretos, circulares y demás) que establecen los lineamientos para la inclusión, protección y participación plena en la sociedad de las personas en condición de discapacidad. Partiendo de lo establecido en el artículo 13 de la ley estatutaria 1618 de 2013 literal f) y artículo 2.2.12.2.3. del decreto 1083 de 2015 y demás normas complementarias, se elabora el presente informe con el fin de verificar el cumplimiento normativo relacionado con el porcentaje de inclusión laboral en el Instituto Nacional de Metrología.

Más allá de la obligación legal, la inclusión laboral representa un paso fundamental hacia el reconocimiento de la dignidad humana, la autonomía y la plena ciudadanía de las personas con una condición de discapacidad. Por ello, el objetivo del presente informe es evaluar el grado de cumplimiento, los antecedentes y las acciones implementadas para garantizar una inclusión efectiva y real de esta población en el ámbito institucional.

2. ALCANCE

La verificación incluye el cumplimiento del porcentaje de inclusión para el periodo 2024 y los avances del proceso con corte al 30 de abril de 2025. Adicional, se tendrán en cuenta los antecedentes de vigencias anteriores a 2024.

3. DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA

El siguiente gráfico muestra las diferentes etapas consideradas para la realización del presente seguimiento, incluyendo, entre otros aspectos, los procedimientos de auditoria aplicados:



El procedimiento de **consulta** se aplicó mediante solicitud de información dirigida a Gestión de Talento Humano y al Comité de Convivencia, el 8 de mayo de 2025, con el fin de obtener antecedentes, reportes, políticas y acciones relacionadas con la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad.

Dentro de los **sistemas de información** tanto internos como externos que se consultaron se encuentran: SIGEP II, ISOLUCION, OPHELIA SGDEA – gestión documental y correspondencia, intranet, SharePoint, página web del instituto y otras plataformas.

Respecto a los **procedimientos analíticos** se aplicaron técnicas de análisis comparativo y de los reportes consultados a través de las diferentes fuentes de información, con el fin de identificar posibles brechas, desviaciones o evidencias de cumplimiento normativo.

En cuanto al procedimiento de **inspección**, su aplicación se efectuó mediante la revisión directa de fuentes oficiales, incluyendo la navegación estructurada en los portales web del INM y del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, así como el análisis de los reportes generados por los sistemas de información institucionales, con el fin de validar la existencia, disponibilidad y consistencia de la información reportada.

La aplicación del procedimiento de **confirmación** se dio a partir de la consulta realizada en el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP frente a los reportes de información efectuados por el INM, así como la información que reposa en las bases de datos en el SIGEP respecto al porcentaje de personas en condición de discapacidad que presenta la entidad.

4. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados del seguimiento en cuanto al cumplimiento por parte del INM del porcentaje de vinculación laboral de personas en condición de discapacidad:

✚ Análisis de repuestas suministradas por Gestión del Talento Humano

Pregunta realizada	Respuesta del área de Talento Humano	Verificación Control Interno	Referencia normativa
1. ¿Existe reporte bimestral al DAFP sobre vinculación de personas con discapacidad (SIGEP)?	No se han reportado personas con discapacidad al SIGEP en 2024 ni 2025.	No se evidencia cumplimiento del mínimo legal del 3% en vinculación de personas en condición de discapacidad. No hay reporte que respalde gestión en esta materia.	Ley 1618 de 2013, Decreto 2011 de 2017, Directiva 05 de 2023 DAFP.
2. Relación detallada de servidores con discapacidad y certificados.	No se cuenta con esta información. Está en proceso de actualización de formatos (Medevac y matriz sociodemográfica).	Actualmente, no se tiene certeza sobre la existencia de personas en condición de discapacidad en la entidad, ya que la información sobre este grupo está en proceso de actualización. La falta de datos actualizados puede dificultar la rendición de cuentas y la respuesta a entes de control y usuarios externos, lo que no refleja adecuadamente la realidad de la inclusión de esta población a la entidad.	Ley 1618 de 2013, Resolución 1239 de 2022.
3. Relación de contratistas con discapacidad y sus certificados.	No se dispone de información sobre contratistas en condición de discapacidad, toda vez que en el diligenciamiento del SIGEP por parte de los contratistas no se ha reportado dicha condición.		Directiva 05 de 2023 DAFP, Ley 1618 de 2013.
4. ¿Existen políticas, planes, programas, proyectos o cualquier otro mecanismo de inclusión laboral?	Existen iniciativas parciales: plan en construcción, actividades previas, ejes en PETH. Documento, protocolo de servicio al ciudadano incluido en el SIG.	Aún no se ha implementado una política integral. Actualmente se están retomando procesos, como la actualización de documentos lo cual evidencia una disposición para avanzar en esta materia.	Ley 1618 de 2013, Decreto 2011 de 2017

5. Identificación de responsables.	Coordinador de Talento Humano o secretario general o de quien haga sus veces.	Sin observaciones	Decreto 2011 de 2017
6. Convocatorias con enfoque diferencial.	No se han desarrollado convocatorias inclusivas. Se cita un (1) caso en materia contractual como factor de calificación (criterio: "incentivo a favor de persona con discapacidad").	No se cuenta con evidencias frente al alistamiento por parte de la entidad para la inclusión de personas en condición de discapacidad, por ejemplo, en los procesos de selección para cubrir vacantes temporales o en provisionalidad. En cuanto a los procesos contractuales o criterios para la selección, esto no aporta frente al cumplimiento del porcentaje de inclusión a que hace referencia la normatividad.	Decreto 2011 de 2017 Directiva 05 de 2023 DAFP.
7. Ajustes razonables en el entorno laboral (infraestructura, tecnología, horarios, herramientas, capacitaciones, entre otros)	Informe de ARL, capacitación en lenguaje inclusivo (2024)	Se cuenta con algunos lineamientos para la PcD como la política de teletrabajo Resolución 495 de 2024 la cual se encuentra pendiente de implementación y la evidencia de la capacitación citada por Talento Humano. Se identificaron accesos para población con discapacidad motora (silla de ruedas) a las instalaciones de la entidad. Se identificaron traductores en lengua de señas para diferentes eventos realizados por la entidad y transmitidos vía streaming. Sin embargo, no se evidenció un plan integral de accesibilidad, por tanto	Ley 1618 de 2013, Ley 1346 de 2009 (Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad).

		no fue posible evaluar la efectividad de los lineamientos definidos.	
--	--	--	--

Tabla No. 1 Elaboración propia a partir de la información suministrada por Gestión de Talento Humano en respuesta a la solicitud realizada el 8 de mayo de 2025.

✚ Consulta de antecedentes respecto a los lineamientos definidos para la inclusión de PcD en el INM

Periodo	Documento o soporte consultado	Actividades	Programado	Verificación Control Interno
2022	Plan para la inclusión de población con discapacidad 2022 Grupo Gestión del Talento Humano y Grupo Comunicaciones y Relación con el Ciudadano Aprobó: CIGD -Acta No.009 del 25 de mayo de 2022	Realizar jornadas de sensibilización y formación sobre Inclusión y discapacidad	II - III y IV trimestre	Incluidas en el informe II trimestre del 2022-06-30 (espacio de sensibilización denominado: ¿QUIEN QUIERE SER INMCLUSIVO?)
		Fortalecer los canales de comunicación del INM para que sean accesibles a todas las poblaciones	III y IV trimestre	
		Capacitación a servidores con funciones de servicio al ciudadano estrategias de atención a las PcD	III trimestre	No se encontró la publicación del informe para el III trimestre, las actividades de este semestre fueron incluidas en el II trimestre.
		Generar espacio de sensibilización a directivos sobre el proceso de inclusión y vinculación laboral de PcD., identificando dentro del INM las áreas dónde la vinculación genere un valor agregado	III trimestre	
		Elaborar la Política de Inclusión para el INM	IV trimestre	
		Elaborar plan de acción que le dé continuidad al programa de inclusión del INM por 4 años	IV trimestre	De acuerdo con el informe del IV trimestre del 2022-12-30, las actividades se ejecutaron en un 100%. En el caso de la política, la entidad indica que se elaboró un documento con lineamientos de inclusión y enfoque diferencial con el propósito de que fuera tenido en cuenta por Talento Humano (no fue posible acceder al enlace para consultarla); en cuanto al plan de acción indica que se elaboró la proyección para el 2023.
		Acompañar la elaboración del perfil laboral para el proceso de inclusión de la PcD	IV trimestre	
		Realizar jornada de capacitación al equipo de selección y contratación sobre la vinculación laboral de PcD.	IV trimestre	
		Apoyar el proceso de vinculación laboral de una PcD. Cumpliendo con Decreto 2011 de 2017 de MinTrabajo	IV trimestre	

2023	Plan para la inclusión de población con discapacidad 2023 Grupo Gestión del Talento Humano	Levantamiento de necesidades por áreas para vinculación de persona en condición de discapacidad	II trimestre	Aprobado en CIGD Acta No. 6 del 24 de abril de 2023. En la página web https://inm.gov.co/gestion/gestion-del-talento-humano/planes-de-gestion-del-talento-humano/ para el periodo 2023 no se evidenció el seguimiento a las actividades definidas en el plan para la inclusión. En cuanto a las jornadas de sensibilización a través del informe del PIC del IV trimestre publicado se evidenció que se llevó a cabo la capacitación (discapacidad) "Aprendiendo a mirar con otros ojos".
		Informe de seguimiento con semáforo de cumplimiento	II trimestre	
		Formación a colaboradores con actividades de servicio al ciudadano en estrategias de atención desde un enfoque diferencial.	III trimestre	
		Realizar jornadas de sensibilización y formación sobre enfoque diferencial	III trimestre	
		Levantamiento de información sobre cumplimiento de la norma y la actualización de los documentos.	IV trimestre	
		proceso de vinculación de 3 personas con discapacidad vinculadas	IV trimestre	
2023	PEI - Plan Estratégico Institucional del INM 2023-2026 del 21 noviembre de 2023	En cuanto a la inclusión cita el numeral 2. Los actores diferenciales para el cambio (1.4.5 Ejes transversales del plan nacional de desarrollo)		Sin observaciones
2024	Plan para la inclusión de población con discapacidad	Sin información	Sin información	Siguiendo la secuencia de las publicaciones en la página web del INM de los planes de gestión del Talento humano no se evidenció el cargue de este plan para la vigencia 2024.

2024	Plan estratégico de Talento Humano	<p>Jornadas de sensibilización y formación sobre inclusión y discapacidad (Plan Institucional de capacitación - PIC)</p> <p>"Propondrá la inclusión en el Plan Anual de Adquisiciones la contratación de un experto que elabore la Política de Inclusión para el INM". (La política de inclusión se encuentra dentro de las actividades del plan de 2022 sobre el cual se indicó fue ejecutado en el 100%).</p>	2024	<p>Frente al componente de inclusión de personas con discapacidad (PcD), el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) 2024 hace referencia únicamente a los lineamientos definidos en el plan de inclusión correspondiente a la vigencia 2022, incorporando dos actividades de las nueve planeadas, relacionadas con jornadas de sensibilización y formación. Sin embargo, no se mencionó el plan de la vigencia 2023, el cual, aunque tenía elementos en común con el de 2022, también contemplaba acciones adicionales como el levantamiento de necesidades por áreas para la vinculación de PcD y la actualización de documentos normativos e institucionales.</p> <p>Lo anterior refleja falta de articulación y continuidad en los lineamientos institucionales sobre inclusión laboral, lo cual dificulta el seguimiento, la trazabilidad y la evaluación integral de los avances.</p>
2025	Plan estratégico de Talento Humano	<p>Incluye dentro del acápite de Políticas, Directivas y Circulares específicas incluidas en el PETH2025, la Directiva Presidencial No 05 de 2023 relacionada con la inclusión de PcD y Circular Externa No. 100 - 001 de 2025. El eje 3. Diversidad e inclusión del plan de bienestar laboral e incentivos incluye actividades para el fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad.</p>	2025	<p>El Plan Estratégico de Talento Humano 2025 incorpora de forma general la normativa vigente en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad (como la Directiva 05 de 2023 y la Circular 100-001 de 2025), pero no define actividades, responsables ni metas específicas asociadas a este propósito. Adicionalmente, las acciones reportadas por el Grupo de Talento Humano en respuesta a solicitud de información como la actualización de formatos, la elaboración de una matriz sociodemográfica y la proyección de un plan de atención, no se encuentran reflejadas de forma clara en el PETH, lo que evidencia una débil articulación entre lo planeado y lo por ejecutar, y dificulta la trazabilidad y el seguimiento institucional en esta materia.</p>

Tabla No. 2 Elaboración propia a partir de la consulta realizada a través de las diferentes fuentes de información.

4 CONCLUSIONES

Como resultado del seguimiento realizado por la Oficina de Control Interno al cumplimiento del porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el Instituto Nacional de Metrología (INM), se identificaron **dos No Conformidades** asociadas al **incumplimiento del porcentaje mínimo de vinculación** y a la **falta de reporte y/o actualización de la información en la Función Pública** en los términos definidos en la normatividad vigente.

Adicionalmente, se evidenció la ausencia de una **política institucional formalizada**, así como una **falta de continuidad y trazabilidad** entre los planes de inclusión de vigencias anteriores y los instrumentos estratégicos actuales.

El análisis también permitió establecer **oportunidades de mejora** orientadas a fortalecer la gestión institucional, tales como: el diseño de convocatorias inclusivas, la actualización de bases de datos internas, la consolidación de un plan de accesibilidad y la articulación efectiva entre el Plan Estratégico de Talento Humano y los planes operativos de inclusión.

4.1 NO CONFORMIDADES

Estas no conformidades, requieren la suscripción de Plan de Mejoramiento avalados por la Dirección General y comunicado vía correo electrónico a la Oficina de Control Interno, para su respectivo seguimiento.

4.1.1. Incumplimiento en el porcentaje de vinculación de personas en condición de discapacidad en el INM vigencia 2024 y de enero a abril de 2025

Condición: de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.12.2.3. Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público, para el caso del Instituto considerando que el tamaño de la planta es de 145 empleos y cuya categoría (Plantas entre 1 y 1000 empleos) establece que el número mínimo de empleos que serán desempeñados por personas con discapacidad al 31 de diciembre de 2023 es del 3% y al 31 de diciembre de 2027 del 4%, con corte a diciembre de 2024 y de enero a abril de 2025 se evidenció que el INM no contaba con personas en condición de discapacidad vinculadas en la planta como se refleja en las matrices que más adelante se detallan.

Criterio: el no cumplimiento del porcentaje de vinculación va en contravía con los lineamientos definidos en 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* artículo

2.2.12.2.3. *Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público.* Directiva Presidencial No. 05 de 2023.

Causa: la situación fue atribuida principalmente a la provisión de cargos en el marco del concurso de méritos Nación 3 mediante el cual no fue posible que se estableciera en factor preferencial en relación con la participación de personas en situación de discapacidad, así como quienes pueden tener la condición, pero no es reconocida por su propia cuenta en el reporte de información a través del SIGEP.

Efecto/potencial riesgo: El incumplimiento del porcentaje mínimo de vinculación laboral de personas con discapacidad, establecido en el artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 de 2015, puede acarrear observaciones por parte de entes de control, afectar la imagen institucional frente al deber de inclusión, y limitar la trazabilidad del cumplimiento normativo. Además, de acuerdo con el artículo 31 de la Ley estatutaria 1618 de 2013, la omisión de estas obligaciones por parte de empleados públicos constituye **una falta grave en el marco del régimen disciplinario.**

Es necesario implementar acciones concretas para dar cumplimiento al porcentaje mínimo de vinculación laboral de personas en condición de discapacidad, incluyendo su incorporación en el Plan Estratégico de Talento Humano, la actualización oportuna de la información en el SIGEP, y la promoción de convocatorias inclusivas. Así mismo, designar responsables y establecer mecanismos de seguimiento periódico.

4.1.2. Incumplimiento en el reporte al Departamento Administrativo de la Función Pública en el primer bimestre de cada año del porcentaje de vinculación de servidores en condición de discapacidad a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP

Condición: en este sentido, se realizó verificación en distintas fuentes de información institucionales y externas, con los siguientes resultados:

- a) En la consulta realizada al sistema SIGEP II mediante el reporte "Caracterización de Discapacidad de Servidores Públicos y Contratistas", generado el 8 de mayo de 2025, no se evidencian registros de servidores o contratistas que acrediten condición de discapacidad, arrojando como resultado "**Sin registros**".
- b) Respecto a la consulta efectuada a Gestión del Talento Humano frente al reporte al DAFP a través del SIGEP del cumplimiento del porcentaje para la vigencia 2024 y 2025, la respuesta fue: "...Se realizaron vinculaciones

de los funcionarios de acuerdo a las listas de elegibles del concurso y a la fecha de las personas vinculadas ninguna presenta discapacidad ni ha sido reportada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP; por lo anterior no contamos con reporte de vinculación de servidores con condición de discapacidad”.

- c) Según información suministrada por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, a marzo de 2025 el Instituto Nacional de Metrología (INM) registra dos (2) servidores públicos (provisionales) en condición de discapacidad. Al hacer la verificación con la actual planta de personal del INM, se verificó que ambas personas se retiraron de la entidad en febrero y septiembre de 2023, por lo cual no hacían parte de la planta de personal ni al 31 de diciembre de 2024 ni al 31 de marzo de 2025. En consecuencia, dichos registros no reflejan la situación real de la entidad durante los periodos evaluados, afectando el cumplimiento del porcentaje mínimo requerido también para el año 2023. Persiste, por tanto, un faltante de cuatro (4) personas en condición de discapacidad frente al mínimo exigido. Esta información se ilustra en las siguientes imágenes:

De: @funcionpublica.gov.co
Enviado el: lunes, 26 de mayo de 2025 16:46
Para: Andrea Jasmin Salinas Cruz <ajsalinas@inm.gov.co>
Asunto: Reporte PcD INM

No suele recibir correo electrónico

Dra Andrea muy buenas tardes.

En atención a su solicitud, remito reporte de personas con discapacidad del Instituto Nacional de Metrología.

CÓDIGO SIGEP	FUENTE	SECTOR	CLASIFICACIÓN ORGÁNICA	ORDEN	NOMBRE DE LA ENTIDAD	Planta diciembre 2024	No. PcD a vincular 2023	Nº de servidores públicos vinculados a marzo del 2025	Nº de contratistas a marzo del 2025	total de servidores públicos y contratistas a marzo del 2025	Personas que Falten por vincular
8036	SIGEP	COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO	RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGIA	145	4	2	0	2	2

Imagen No.1 Tomada del correo remitido por funcionario del DAFP el 26 de mayo de 2025

Función Pública

Dependencia: Dirección de Empleo Público
Reporte de Personas con Discapacidad
Fecha de Corte: 31/03/2025
Periodo: Trimestral

FECHA DE CORTE	FUENTE	CODIGO	NOMBRE DE LA ENTIDAD	TIPO DOCUMENTO	NOMBRE COMPLETO	TIPO NOMBRAMIENTO	SERVIDOR	NIVEL EDUCACION
dic-17	SIGEP II	8036	INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGÍA	C.C.		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	PREGRADO	61
mar-19	SIGEP II	8036	INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGÍA	C.C.		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	POSTGRADO	43

Imagen No. 2 Tomada del correo remitido por funcionario del DAFP el 04 de junio de 2025

Esto evidencia que la falta de reporte oportuna y adecuada por parte del INM en el sistema de información del DAFP no refleja con precisión la realidad institucional frente a la inclusión laboral de personas con discapacidad, generando una incongruencia entre los registros oficiales y la situación real de la entidad.

Criterio y causa: Decreto 1083 de 2015, adicionado por el decreto 2011 de 2017 que fija el porcentaje de vinculación de personas en condición de discapacidad en el sector público además de la Directiva Presidencial No. 05 de 2023. La causa está relacionada con la ausencia de control para dar cumplimiento a la normativa relacionada con la vinculación de personas en condición de discapacidad.

Efecto/potencial riesgo: la omisión en el reporte oportuno y veraz de la información sobre la vinculación de personas con discapacidad en el SIGEP puede generar riesgos institucionales como: **observaciones por parte de entes de control** o requerimientos de la Función Pública por incumplimiento de obligaciones normativas, **desactualización de los datos oficiales**, lo que afecta la planeación, el seguimiento y la toma de decisiones sobre inclusión laboral tanto en el ámbito institucional como sectorial, **pérdida de trazabilidad y transparencia institucional**, al no reflejarse en los sistemas externos la realidad sobre el cumplimiento del porcentaje mínimo de vinculación de PcD, **afectación a los derechos de la población con discapacidad**, al no garantizarse mecanismos efectivos de inclusión, conforme a la Ley 1618 de 2013 y **posibles sanciones disciplinarias**, en virtud del artículo 31 de la Ley 1618 de 2013, que establece como falta grave la omisión de estas obligaciones por parte de empleados públicos.

Es pertinente implementar un procedimiento interno formal, con controles que permitan hacer seguimiento al reporte oportuno, completo y veraz en el SIGEP sobre la vinculación de personas en condición de discapacidad, conforme a los plazos y lineamientos definidos por la Función Pública. Es recomendable que el procedimiento incluya la designación de responsables, la verificación periódica de la información registrada, y la articulación con las bases de datos internas de modo que se asegure la consistencia de los registros institucionales frente al cumplimiento normativo.

Adicionalmente, es importante que se subsane la información registrada en los reportes realizados al Departamento Administrativo de la Función Pública, para que estos reflejen la realidad institucional.

4.2 OPORTUNIDADES DE MEJORA

A partir del análisis realizado a las respuestas entregadas por el Grupo de Gestión del Talento Humano y la revisión de antecedentes institucionales sobre la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, se identificaron aspectos que constituyen oportunidades para fortalecer la gestión institucional en esta materia. A continuación, se presentan las oportunidades agrupadas por temas específicos, con base en los principales hallazgos u observaciones encontrados.

- ✚ Agilizar el proceso de recolección y actualización de información tanto en el ámbito interno como externo para mantener actualizados los registros en cumplimiento con los lineamientos normativos, además de asegurar la congruencia entre las diferentes fuentes de información.
- ✚ Diseñar e implementar convocatorias con enfoque diferencial, tanto para servidores como para contratistas, que incorporen criterios orientados a promover la participación de personas en condición de discapacidad. Esto incluye establecer mecanismos de difusión accesibles, ajustes razonables en las etapas del proceso (inscripción, evaluación y selección), criterios preferenciales conforme a la normatividad vigente, así como lineamientos claros para la verificación de la condición de discapacidad sin que ello se constituya en una barrera de acceso. Estas acciones permitirían fortalecer el cumplimiento del porcentaje de vinculación legal, garantizar igualdad de oportunidades y evidenciar el compromiso institucional con la inclusión laboral.
- ✚ Solicitar el acompañamiento del Departamento Administrativo de la Función Pública a través de mesas de trabajo para implementar estrategias para la vinculación de personas con discapacidad, en compañía del Servicio Público de empleo, con el fin de aunar esfuerzos para cumplir con los porcentajes establecidos en la normatividad vigente.
- ✚ Definir la política de inclusión mediante acto administrativo y garantizar su divulgación interna.
- ✚ Implementar mecanismos concretos de control y seguimiento para las actividades definidas en los planes de inclusión de personas en condición de discapacidad, que permitan evidenciar su ejecución mediante informes diferenciados y soportes verificables. Se recomienda la elaboración de un cronograma detallado, asignando responsables y plazos para cada actividad, con el fin de facilitar el seguimiento, la trazabilidad y la evaluación de los compromisos institucionales en la materia.

- ✚ Articular los planes anuales con el Plan Estratégico de Talento Humano - PETH, asegurando continuidad y trazabilidad.
- ✚ Revisar el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) para que incorpore de manera integral los avances, compromisos y actividades desarrolladas en vigencias anteriores, a fin de garantizar la continuidad de los lineamientos institucionales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad. Lo anterior cobra especial relevancia dado que, según la verificación de antecedentes desde 2022, se ha evidenciado una pérdida de trazabilidad y secuencia en las acciones, en parte por cambios de personal y por el ingreso de nuevos funcionarios en el marco del concurso de méritos Nación 3.

En ese sentido, se recomienda establecer un mecanismo institucional que permita recopilar, conservar y transferir información clave sobre las acciones adelantadas en materia de inclusión, de manera que se garantice la sostenibilidad del proceso, independientemente de la rotación del talento humano, y que se adapte a la dinámica propia del Instituto.

5 ANEXOS

5.1 Marco normativo

- ✚ Constitución política de Colombia (1991)
- ✚ Ley 361 de 1997 "por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones".
- ✚ Ley 1346 de 2009 *por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.*
- ✚ Ley 1618 de 2013 *"por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad".*
- ✚ Decreto 1083 de 2015 *"por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".*
- ✚ 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".*
- ✚ Resolución 1239 de julio 21 de 2022 *"Por la cual se dictan disposiciones en relación con el procedimiento de certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad"* del Ministerio de Salud y Protección Social.

- ✚ Directiva 05 del 25 de agosto de 2023 Presidencia de la República con asunto: "DERECHO AL TRABAJO E INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO".
- ✚ Ley 2418 de 2024 "por medio de la cual se modifica el régimen de acceso y ascenso en el sistema general de carrera administrativa, se crea la reserva de plazas para las personas con discapacidad, se establece la gratuidad de la inscripción para este segmento poblacional y se dictan otras disposiciones, o "Ley de Reserva de Plazas para personas con discapacidad".
- ✚ Circular externa 2025RS011333 del 7 de febrero de 2025 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC con asunto: "Lineamientos para dar cumplimiento al artículo 29 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6° de la Ley 2418 de 2024, respecto del reporte de vacantes definitivas reservadas para personas con discapacidad".

Luz Marina Firmado
Doria digitalmente
Cavadia por Luz Marina
Doria Cavadia

LUZ MARINA DORIA CAVADIA
Jefe de Control Interno
2025-06-05

Elaboró: Andrea Jasmín Salinas Cruz
Profesional Especializado