



TIC



## Informe de Gestión

Informe de seguimiento al cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 “Porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público”

Abril de 2026

Oficina de Control Interno



# Informe de Gestión

## TABLA DE CONTENIDO

|      |                              |    |
|------|------------------------------|----|
| 1.   | INTRODUCCIÓN .....           | 3  |
| 2.   | OBJETIVOS .....              | 4  |
| 2.1. | OBJETIVO GENERAL .....       | 4  |
| 2.2. | OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....   | 4  |
| 3.   | ALCANCE DEL INFORME.....     | 4  |
| 4.   | MARCO NORMATIVO .....        | 5  |
| 5.   | RESULTADOS DEL INFORME ..... | 6  |
| 6.   | CONCLUSIONES .....           | 15 |
| 7.   | RECOMENDACIONES .....        | 15 |

# Informe de Gestión

## 1. INTRODUCCIÓN

La Oficina de Control Interno en cumplimiento del Programa Anual de Auditoría Interna para la vigencia 2026, adelantó en los meses de marzo y abril, el seguimiento para verificar el cumplimiento del artículo 2.2.12.2.1 del Decreto 1083 de 2015 adicionado por el artículo 1 del Decreto 2011 de 2017, que establece el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público, así como el cumplimiento de la Circular Conjunta No. 025-2019, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Procuraduría General de la Nación.

Este documento refleja los resultados de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y el Fondo Único de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, con el propósito de aportar en la equiparación de oportunidades y la garantía de los derechos de este grupo poblacional, tal y como lo define el artículo 3 “Principios Generales” de la Ley 1346 de 2009 *“Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”* y en el Plan Nacional de Desarrollo, eje 3: “Educación y trabajo inclusivos para garantizar autonomía e independencia”, capítulo 7 “Garantías hacia un mundo sin barreras para las personas con discapacidad” y demás normatividad aplicable.

El análisis de la información se aborda desde un enfoque diferencial<sup>1</sup>, donde los datos presentados están desagregados para mostrar la situación de la inclusión laboral en mujeres y hombres con discapacidad en la Entidad, y de esta manera contar con información de la situación, en pro de que se fortalezcan las estrategias implementadas y la articulación interinstitucional dirigidas a este grupo poblacional.

Adicionalmente, muestra un comparativo de la información registrada por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el reporte efectuado por la Subdirección para la Gestión de Talento Humano en los últimos cinco años a la Oficina de Control Interno.

Finalmente, presenta las conclusiones y recomendaciones a partir del análisis de la información aportada por la Subdirección para la Gestión de Talento Humano, la revisión de los resultados históricos del seguimiento al cumplimiento del decreto mencionado en los últimos cinco años y las consultas efectuadas con el Departamento Administrativo de la Función Pública.

---

<sup>1</sup> 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. *Lineamientos Sectoriales para la Implementación de la Política Pública de Discapacidad e Inclusión*. V.4 Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP – enero 2025.

# Informe de Gestión

## 2. OBJETIVOS

### 2.1. Objetivo General

Verificar el cumplimiento del porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones a 31 de diciembre de 2025, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.12.2.1 del Decreto 1083 de 2015 adicionado por el artículo 1 del Decreto 2011 de 2017 y la calidad del reporte al Departamento Administrativo de la Función Pública teniendo en cuenta lo normado en el Título 17 del Decreto 1083 de 2015.

### 2.2. Objetivos Específicos

- Validar el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en cumplimiento del artículo 2.2.12.2.1 del Decreto 1083 de 2015 adicionado por el artículo 1 del Decreto 2011 de 2017 y demás normatividad vigente, así como las acciones implementadas por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones para garantizar la inclusión laboral de este grupo poblacional a 31 de diciembre de 2025.
- Verificar el cumplimiento del numeral 8 del artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 de 2015 adicionado por el artículo 1 del Decreto 2011 de 2017, relacionado con el reporte de cumplimiento del porcentaje de vinculación de servidores con discapacidad en la plataforma SIGEP II al Departamento Administrativo de la Función Pública dentro del primer bimestre de la siguiente vigencia.

## 3. ALCANCE DEL INFORME

La verificación del cumplimiento del porcentaje de inclusión establecido en el artículo 2.2.12.2.3. *Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público* del Decreto 2011 de 2017, abarca el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2025, teniendo como referente la información relacionada a continuación:

| Tamaño de la Planta               | Al 31 de diciembre de 2019 | Al 31 de diciembre de 2023 | Al 31 de diciembre de 2027 |
|-----------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 1. Plantas entre 1 y 1000 empleos | 2%                         | 3%                         | 4%                         |

# Informe de Gestión

| Tamaño de la Planta                  | Al 31 de diciembre de 2019 | Al 31 de diciembre de 2023 | Al 31 de diciembre de 2027 |
|--------------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 2. Plantas entre 1001 y 3000 empleos | 1%                         | 2%                         | 3%                         |
| 3. Plantas mayores a 3001 empleos    | 0,5%                       | 1%                         | 2%                         |

Y la validación de la información reportada en el SIGEP II, en cumplimiento de la normatividad vigente.

## 4. MARCO NORMATIVO

- Ley 87 de 1993 establece normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado en Colombia, buscando asegurar la eficiencia y transparencia en la administración pública.
- 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. promoviendo la igualdad, la dignidad y la plena participación de estas personas en la sociedad.
- 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.
- 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 personas con discapacidad, se establece la gratuidad de la inscripción para este segmento poblacional y se dictan otras disposiciones”.
- 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
- Decreto 1401 de 2025 Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, referente al procedimiento para la reserva de plazas para personas con discapacidad en los concursos de ingreso y ascenso en el sistema general de carrera administrativa.
- Decreto 0287 de 2026 "Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.2.4.2.6., 2.2.1.2.4.2.7. y 2.2.1.2.4.2.8. del Decreto 1082 de 2015, Único Reglamentario del Sector Administrativo de Planeación" y reglamenta lo previsto en los numerales 1, 7 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013 para los Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad, las emprendimientos y empresas de personas con discapacidad y las empresas empleadoras de personas con discapacidad.

# Informe de Gestión

- Resolución 113 de 2022 Por la cual se dictan disposiciones en relación con la certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad
- Resolución 1197 de 2024 Por el cual se dictan disposiciones en relación con el procedimiento de certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad y se deroga la Resolución 1239 de 2022.
- Circular Conjunta No. 100-05 de 2018 del Ministerio del Trabajo. Implementación del Decreto 2011 de 2017 porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
- Circular Conjunta No. 025-2019 Seguimiento al cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 de la Procuraduría General de la Nación y el Departamento de la Función Pública.
- Directiva Presidencial No. 05 de 2023. Decreto 1083 de 2015 título 17 por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector de Función Pública.

## 5. RESULTADOS DEL INFORME

Con el propósito de verificar el cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2.12.2.1 del Decreto 1083 de 2015 adicionado por el artículo 1 del Decreto 2011 de 2017 respecto al porcentaje establecido en términos de vinculación de personas con discapacidad con corte a 31 de diciembre de 2025, se solicitó a la Subdirección para la Gestión de Talento Humano mediante memorando No. 262057635 de marzo 20 de 2026 la siguiente información:

- *Indicar el número de cargos de planta de personal y de contrato con corte 31 de diciembre de 2025.*
- *Informar el número de personas con discapacidad vinculadas a la Entidad, con corte a 31 de diciembre de 2025, en cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 2011 de 2017.*
- *Relacionar la información detallada (Nombre, identificación, cargo, grado, tipo de discapacidad y fecha de vinculación) de los funcionarios con discapacidad vinculados a la Entidad, con corte 31 de diciembre de 2025.*
- *Relación detallada de contratistas con discapacidad y sus certificados. (Nombre, identificación, No de contrato, tiempo del contrato, tipo de discapacidad)*
- *Reporte enviado al DAFP que debió entregar el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en el primer bimestre del año, sobre el cumplimiento del porcentaje de vinculación de servidores con discapacidad a*

# Informe de Gestión

través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP (en cumplimiento del numeral 8 del artículo 2.2.12.2.3 Decreto 2011 de 2017).

- Indicar si existen políticas, planes, programas, proyectos o cualquier otro mecanismo de inclusión laboral para la población con discapacidad.
- Informar que acciones se están adelantando para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 2418 de 2024, con relación a realizar la reserva de plazas del 7% en la modalidad abierta y el 7% en la modalidad de ascenso, garantizando que las personas con discapacidad puedan acceder a la reserva de empleos en los concursos de mérito de la Entidad.

A partir de la información reportada por la Subdirección para la Gestión de Talento Humano, el Ministerio cuenta con una planta de personal conformada por **659** empleos de los cuales 505 cargos se encuentran provistos a 31 de diciembre de 2025.

Cuadro No. 1. Reporte Planta de Personal – MINTIC

| TIPO                   | CANTIDAD   |
|------------------------|------------|
| LIBRE NOMBRAMIENTO     | 125        |
| CARRERA ADMINISTRATIVA | 534        |
| <b>TOTAL</b>           | <b>659</b> |

Fuente: Memorando Respuesta a radicado 262057635 de 20 de marzo de 2026

## Distribución de las y los servidores con discapacidad por nivel jerárquico.

A partir de la información reportada por la Subdirección para la Gestión de Talento Humano, se evidencia la siguiente distribución de personas con discapacidad según su nivel jerárquico: seis (6) son profesionales especializados, uno (1) auxiliar administrativo y un (1) técnico administrativo, tal y como se muestra a continuación:

Cuadro No.2. Relación persona con discapacidad – MINTIC

| No. | CEDULA   | NOMBRE                   | DENOMINACIÓN DEL EMPLEO   | CÓDIGO | GRADO | FECHA DE INICIO | TIPO DE DISCAPACIDAD |
|-----|----------|--------------------------|---------------------------|--------|-------|-----------------|----------------------|
| 1   | 800***** | J***<br>RO*** CHAP****   | Profesional Especializado | 2028   | 20    | 23/08/2019      | VISUAL               |
| 2   | 135***** | F*****<br>BO***** GAR*** | Profesional Especializado | 2028   | 18    | 17/06/2025      | FISICA               |
| 3   | 102***** | D****<br>AR**** BET***** | Técnico Administrativo    | 3124   | 11    | 17/06/2021      | AUDITIVA             |
| 4   | 741***** | C**** MO***<br>RAM*****  | Profesional Especializado | 2028   | 20    | 29/11/2013      | FISICA               |

# Informe de Gestión

| No. | CEDULA   | NOMBRE                | DENOMINACIÓN DEL EMPLEO   | CÓDIGO | GRADO | FECHA DE INICIO | TIPO DE DISCAPACIDAD |
|-----|----------|-----------------------|---------------------------|--------|-------|-----------------|----------------------|
| 5   | 794***** | R**** FO**** MON****  | Profesional Especializado | 2028   | 24    | 1/03/2011       | AUDITIVA             |
| 6   | 796***** | O**** BA***** RAM**** | Profesional Especializado | 2028   | 18    | 24/01/2023      | AUDITIVA             |
| 7   | 793***** | F**** GO***** GUE**** | Profesional Especializado | 2028   | 16    | 28/02/2023      | AUDITIVA             |
| 8   | 101***** | F**** ALE*****        | Auxiliar Administrativo   | 4044   | 11    | 22/06/2021      | COGNITIVA            |

Fuente: Memorando No. 262061750 del 30 de marzo de 2025. Subdirección para la Gestión de Talento Humano

## Distribución de las y los servidores con discapacidad por género.

De las ocho (8) personas con discapacidad vinculadas a la Entidad, el 12% corresponde al género femenino en tanto que el 88% corresponde al género masculino

Se identifica que la única mujer vinculada presenta discapacidad auditiva. En cuanto a los hombres tres (3) son reportados con discapacidad auditiva, dos (2) con discapacidad física, uno (1) discapacidad cognitiva y uno (1) discapacidad visual.

Al respecto es de precisar, que la Resolución No. 113 de 2020 establece siete (7) tipos de discapacidad: auditiva, visual, física, sordoceguera, psicosocial, intelectual y múltiple, por tanto, es necesario adoptar las acciones necesarias para que el servidor público corrija la información asociada al tipo de discapacidad teniendo en cuenta el certificado de discapacidad expedido por la EPS en la que se encuentre afiliado.

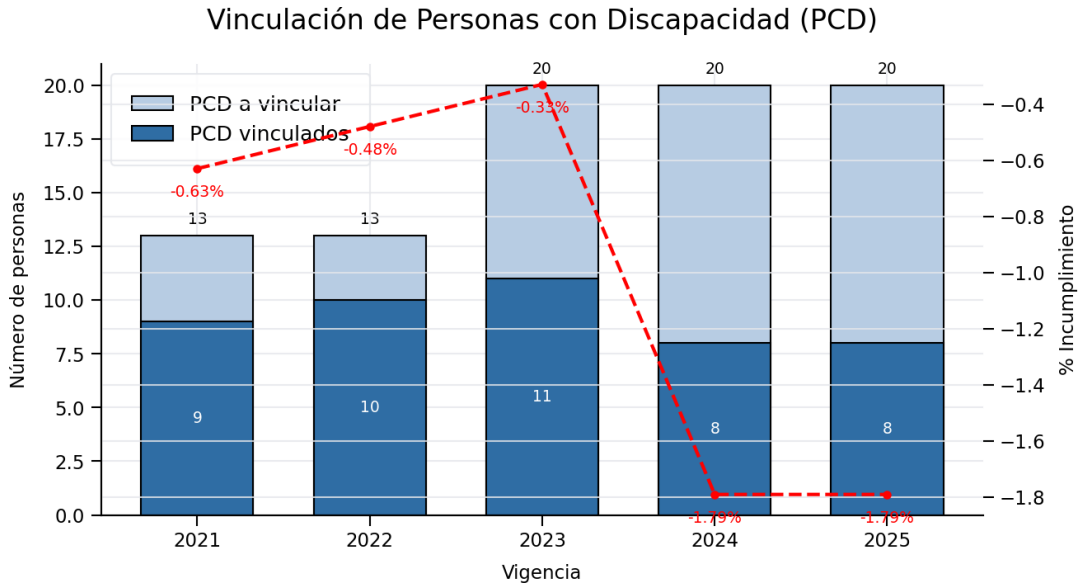
Es importante mencionar que existe una diferencia significativa en la vinculación laboral entre hombres y mujeres con alguna discapacidad en la Entidad, lo que hace necesario implementar estrategias que promuevan una mayor vinculación de mujeres con discapacidad como parte de la inclusión que busca la normatividad vigente.

## Comportamiento histórico vinculación de personas con discapacidad 2021-2025.

Al revisar el comportamiento histórico de vinculación de personas con discapacidad desde 2021, versus los porcentajes establecidos en la normatividad vigente, se puede apreciar que el incumplimiento ha sido continuo, tal y como se aprecia en la siguiente gráfica:

# Informe de Gestión

Gráfica No. 1



Evidenciando que no hay avance en el número de vinculaciones de personas con discapacidad en los dos últimos años.

Cuadro No.3 Comparativo anual vinculación personas con discapacidad 2021 -2025 - MINTIC

| Vigencia | No. PCD A VINCULAR | No. DE PCD VINCULADOS | PERSONAS FALTANTES POR VINCULAR | % cumplimiento de vinculación D. 2011-2017 | % cumplimiento de vinculación MINTIC | % Incumplimiento |
|----------|--------------------|-----------------------|---------------------------------|--|--------------------------------------|------------------|
| 2021     | 13                 | 9                     | 4                               | 2%   | 1.37%                                | 0.63%            |
| 2022     | 13                 | 10                    | 3                               | 2%   | 1.52%                                | 0.48%            |
| 2023     | 20                 | 11                    | 9                               | 2%   | 1.67%                                | 0.33%            |
| 2024     | 20                 | 8                     | 12                              | 3%   | 1.21%                                | 1.79%            |
| 2025     | 20                 | 8                     | 12                              | 3%   | 1.21%                                | 1.79%            |

Fuente: Informes de seguimiento al cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 "Porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público" Oficina de Control Interno. 2022, 2023, 2024 y 2025

Es importante resaltar los esfuerzos que viene adelantando la Entidad desde 2025, en materia de provisión de empleos de la planta global mediante el proceso de encargos, además del proceso de vinculación de personal derivado de concursos de mérito, como es el caso de la Convocatoria Nación 6, de conformidad con la Ley 909 de 2004, sin embargo, reconoce en el "INFORME DE RESULTADO DE PROCESO DE ENCARGOS CON IDENTIFICACIÓN DE POSIBLES VACANTES" de noviembre de 2025 que:

# Informe de Gestión

- *“Una proporción importante de las vacantes de la planta está comprometida con los que resulten ganadores del concurso, lo que limita el margen para optar por otros mecanismos de provisión.*
- *La Entidad debe garantizar el nombramiento oportuno de quienes superaron los procesos de selección, siguiendo una secuencia y unos tiempos propios que inciden en la velocidad de ajuste del porcentaje de personas con discapacidad en adelante PcD.*
- *Paralelamente, cuando se generan vacantes y se cumplen los requisitos, deben adelantarse procesos de encargo con servidores de carrera.*

*Solo una vez se han cumplido de forma razonable estas etapas (concursos, listas de elegibles y encargos) es jurídicamente viable analizar la procedencia de nombramientos en provisionalidad orientados a PcD”.*

Y agrega: *“Resulta fundamental permitir que estos procesos se desarrollen y concluyan plenamente, pues solo así se contará con un panorama cierto y actualizado de la realidad de la planta de personal (empleos efectivamente provistos, vacantes remanentes y su naturaleza).*

*Agotadas de manera adecuada las etapas de concurso y de encargo, el Ministerio estará en condiciones de adelantar un análisis integral y detallado de los cargos frente a las aptitudes requeridas, que permita:*

- *Depurar aquellos empleos que, por la especificidad de sus funciones o exigencias físicas extremas, razonablemente no puedan ser desempeñados por personas con discapacidad.*
- *Identificar los cargos que sí son susceptibles de ser ocupados por PcD, precisando los ajustes razonables necesarios (tecnológicos, de organización del trabajo, de accesibilidad física o comunicativa), de forma que dichos ajustes no se conviertan en nuevas barreras de entrada, sino en verdaderos facilitadores de inclusión.*

Como acciones complementarias orientadas a la equiparación de oportunidades y garantía de los derechos de las personas con discapacidad, la Subdirección para la Gestión de Talento Humano, reporta entre otras:

- **Plan de Bienestar e Incentivos 2025:** se desarrolló la actividad “Jornada de autocuidado”, dirigida exclusivamente a servidores con discapacidad, en el criterio promoción y prevención / ítem equilibrio psicosocial.
- **Plan de Capacitaciones 2025:** se realizaron jornadas de capacitación en

# Informe de Gestión

Derechos Humanos e Inclusión, Lengua de Señas, Servicio al Ciudadano con enfoque de diversidad e inclusión.

- **Programas de flexibilidad laboral:** se implementaron esquemas de teletrabajo (5 funcionarios con discapacidad), horarios flexibles y jornadas especiales (3 funcionarios beneficiados).
- **Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo:** se efectuaron inspecciones de puestos de trabajo con enfoque diferencial, gestión de señalización accesible y adecuación de salvaescaleras para garantizar movilidad en áreas médicas.
- **Manual de Accesibilidad y Lenguaje Claro:** La Entidad cuenta con dicho documento, elaborado para orientar a los colaboradores en la producción de documentos institucionales accesibles, con criterios de accesibilidad, promoviendo adecuación formatos bajo estándares internacionales del **World Wide Web Consortium (W3C)**.

Sin embargo, la Entidad persiste en el incumplimiento del porcentaje mínimo establecido en el Decreto 2011 de 2017, a pesar de las alertas tempranas de 2022, 2023, 2024 y las recomendaciones emitidas por esta dependencia en los informes de seguimiento de 2022 al 2025, por lo anterior, se hace necesario implementar acciones de corto y mediano plazo que permitan dar cumplimiento al porcentaje de vinculación de personas con discapacidad, establecido para los años 2026 y 2027 y con ello evitar que este incumplimiento derive en faltas disciplinarias.

## Reporte de información al Departamento Administrativo de la Función Pública - SIGEP II.

Al realizar el cruce de los resultados del *“Informe sobre el estado de cumplimiento del Decreto 2011 de 2017”* emitido por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública de las vigencias 2021 a 2024, frente a la información reportada por la Subdirección para la Gestión de Talento Humano a la Oficina de Control Interno, se evidencian diferencias en las cifras reportadas como se muestra a continuación:

# Informe de Gestión

Cuadro No. 4. Comparativo reporte DAFP y Oficina de Control Interno 2021-2024

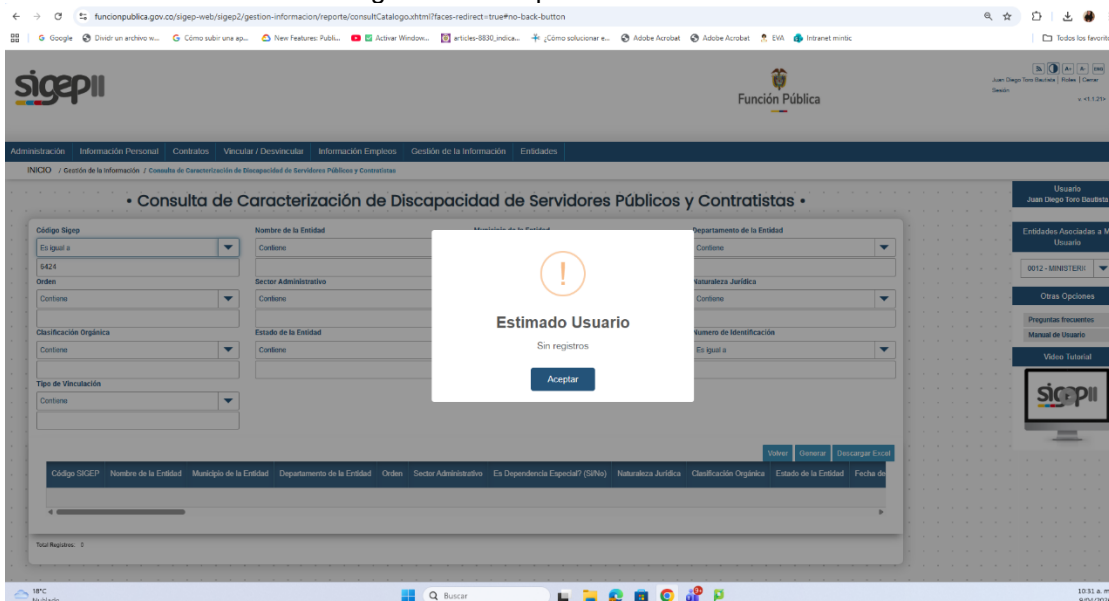
| Información reportada por DAFP |        |                |                |                            | Información reportada por SGTH a OCI |                |                |                            | Diferencias en reportes |                |                            |  |
|--------------------------------|--------|----------------|----------------|----------------------------|--------------------------------------|----------------|----------------|----------------------------|-------------------------|----------------|----------------------------|--|
| VIGENCIA                       | PLANTA | PCD A VINCULAR | PCD VINCULADAS | PCD QUE FALTA POR VINCULAR | PLANTA                               | PCD A VINCULAR | PCD VINCULADAS | PCD QUE FALTA POR VINCULAR | PLANTA                  | PCD VINCULADAS | PCD QUE FALTA POR VINCULAR |  |
| 2021                           | 657    | 13             | 10             | 3                          | 659                                  | 13             | 9              | 4                          | 2                       | 1              | -1                         |  |
| 2022                           | 657    | 13             | 7              | 6                          | 659                                  | 13             | 10             | 3                          | 2                       | -3             | 3                          |  |
| 2023                           | 657    | 20             | 10             | 10                         | 659                                  | 20             | 11             | 9                          | 2                       | 1              | 1                          |  |
| 2024                           | 657    | 20             | 14             | 6                          | 659                                  | 20             | 8              | 12                         | 2                       | 6              | -6                         |  |

Fuente: Informes sobre la vinculación laboral de las personas con discapacidad en el sector público colombiano – Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública e Informes de Seguimiento D. 2011 de 2017 Oficina de Control Interno MINTIC.

Así mismo al consultar la información de la plataforma SIGEP II, se puede evidenciar que existen diferencias en el reporte que realiza la Entidad de las personas con discapacidad vinculadas.

Respecto a las personas con discapacidad vinculadas en el FUTIC, no hay registros asociados, tal como se muestra en la siguiente imagen.

Imagen No. 1. Reporte SIGEP II. Abril de 2026.



Fuente: Consulta Plataforma SIGEP II – 09/04/2026

# Informe de Gestión

En cuanto al Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, el reporte “CONSULTA DE CARACTERIZACIÓN DE DISCAPACIDAD DE SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRATISTAS” refleja un total de nueve (9) personas con discapacidad vinculadas, lo cual difiere de la información remitida por la Subdirección para la Gestión de Talento Humano a esta dependencia:

Cuadro No. 5. Reporte Consulta SIGEP II. Abril 2026

| No. | Fecha de Vinculación del Servidor Publico | Número de Identificación | Nombre Completo                  | Tipo de nombramiento para servidor público | Tipo de Discapacidad | Tiempo en el Cargo Actual en Meses |
|-----|---|--------------------------|----------------------------------|--|----------------------|------------------------------------|
| 1   | 06/01/2023                                | 74181***                 | C**** A***** M***<br>RA*****     | LIBRE<br>NOMBRAMIENTO<br>Y REMOCIÓN        | FÍSICA               | 3                                  |
| 2   | 04/11/2025                                | 79694***                 | O**** LE*****<br>BA***** RA***** | ESCALAFONADO<br>EN CARRERA                 | AUDITIVA             | 0                                  |
| 3   | 17/07/2024                                | 1077464***               | JOSS***** ME**<br>MA*****        | LIBRE<br>NOMBRAMIENTO<br>Y REMOCIÓN        | VISUAL               | 1                                  |
| 4   | 24/01/2023                                | 79425***                 | RI***** FO****<br>MO****         | ESCALAFONADO<br>EN CARRERA                 | AUDITIVA             | 3                                  |
| 5   | 07/11/2024                                | 1023941***               | LU** HE****<br>ZA*** LO*****     | PERIODO<br>PRUEBA                          | FÍSICA               | 1                                  |
| 6   | 28/02/2023                                | 79393***                 | FER****<br>GON**** G*****        | NOMBRAMIENTO<br>PROVISIONAL                | AUDITIVA             | 3                                  |
| 7   | 22/06/2021                                | 1015434***               | F***** ALE*****<br>M***** OR***  | LIBRE<br>NOMBRAMIENTO<br>Y REMOCIÓN        | INTELECTUAL          | 4                                  |
| 8   | 17/06/2025                                | 13544***                 | FER*****<br>BO*****<br>GA*****   | PERIODO<br>PRUEBA                          | FÍSICA               | 0                                  |
| 9   | 11/11/2025                                | 80067***                 | JO** ALE*****<br>RO*** CHA*****  | PERIODO<br>PRUEBA                          | VISUAL               | 0                                  |

Fuente: “CONSULTA DE CARACTERIZACIÓN DE DISCAPACIDAD DE SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRATISTAS” – SIGEP II 09/04/2026

Resulta importante señalar que de las personas con discapacidad registradas en el SIGEP II, dos (2) de ellas se encuentran en “periodo de prueba” con fechas de vinculación 07/11/2024 y 17/06/2025, lo cual contraviene lo estipulado en el numeral 5 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004.

Adicionalmente la información relacionada con el “*Tiempo en el Cargo Actual del Servidor Público en Meses*”, es inconsistente con relación a la “*Fecha de Vinculación del Servidor Público*”

De otro lado, no hay registros de contratistas con discapacidad vinculados a la Entidad, aspecto a considerar en tanto que dicha información, aporta al cumplimiento de las metas del eje 3: “Educación y trabajo inclusivos para garantizar autonomía e independencia”, capítulo 7 “Garantías hacia un mundo sin barreras para las personas

# Informe de Gestión

con discapacidad” del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida".

Así las cosas, se evidencia falta de monitoreo y seguimiento a la información que opera y administra la Entidad incumpliendo lo establecido en el Título 17 del Decreto 1083 de 2015 acerca de la responsabilidad de los representantes legales de las entidades y organismos del Estado de velar porque la información que se incorpore en la plataforma SIGEP se opere, registre, actualice y gestione de manera oportuna y que esta sea veraz y confiable.

Respecto a lo indicado por la Subdirección para la Gestión de Talento Humano en cuanto a que *“La responsabilidad recae en cada servidor que acredita dicha condición, quien debe actualizar la información en su hoja de vida dentro de SIGEP II, instrumento diseñado para estandarizar los datos del personal vinculado al sector público”*, dado lo indicado en la normatividad vigente, se hace necesario adoptar las acciones de mejora que eviten inconsistencias en la calidad del dato.

En este sentido, la Entidad debe mantener actualizada la información que se encuentra registrada en dicha plataforma y la información relacionada con aquellas personas que presenten o no una discapacidad deberá reflejarse en el sistema.

Adicionalmente, las entidades según lo estipulado en el Decreto 2011 de 2017, deben reportar al Departamento Administrativo de la Función Pública en el primer bimestre de cada año el cumplimiento del porcentaje de vinculación de servidores con discapacidad a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, fuente oficial que se tiene en cuenta para el reporte, por lo que las entidades y los servidores públicos deberán mantener actualizada la información solicitada en esta plataforma.

## **Efectividad Acciones de Mejora**

Al validar la acción correctiva formulada en el marco del seguimiento efectuado en 2025, *“Elaborar un informe con el resultado , identificando las posibles vacantes que no fue posible proveer de manera transitoria con los servidores de carrera administrativa y que proceda el nombramiento en provisionalidad para personas en condición de discapacidad sin perjuicio del trámite que se adelante con ocasión al concurso de méritos, con apoyo por el Departamento Administrativo de la Función Pública”*, si bien es cierto se han adelantado acciones importantes en aras de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 1 del Decreto 2011 de 2017 que establece el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público, resultan insuficientes para su cumplimiento, de ahí la importancia de formular acciones de mejora que involucren tanto al Departamento Administrativo de la Función Pública

# Informe de Gestión

como al Sistema Nacional de Discapacidad en clave de articular mecanismos para la garantía de los derechos de este grupo poblacional.

## 6. CONCLUSIONES

- El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones está incumpliendo el porcentaje mínimo de vinculación laboral de personas con discapacidad, establecido en el artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 de 2015, para la vigencia 2025 con un porcentaje de vinculación de 1.21%, es decir, 1.79% por debajo de lo definido en la normatividad vigente.
- La información consolidada en los reportes del Departamento Administrativo de la Función Pública difiere con respecto a la información aportada por la Subdirección para la Gestión de Talento Humano en las vigencias 2021 a 2025 a la Oficina de Control Interno, lo anterior compromete la exactitud, completitud y confiabilidad de la información en los registros institucionales.

## 7. RECOMENDACIONES

- Es importante implementar acciones que permitan armonizar los lineamientos normativos frente a los parámetros establecidos para el registro en la plataforma SIGEP, con el fin de garantizar un adecuado monitoreo y seguimiento periódico a la calidad del dato.
- Incluir en el Plan Institucional de Capacitación del Ministerio procesos de formación y capacitación, así como de reinducción, teniendo en cuenta las necesidades y ajustes razonables requeridos por las personas con discapacidad vinculadas.
- Velar por mantener actualizada la información registrada en el SIGEP II, para que los datos allí contenidos reflejen la realidad institucional con relación a la vinculación de personas con discapacidad.
- Solicitar acompañamiento en los procesos de convocatoria, selección y vinculación de las personas con discapacidad en el marco de lo establecido en el Decreto 1401 de 2025 y la implementación de la Ruta de vinculación de las personas con discapacidad en entidades públicas, con el(la) asesor(a) designado(a) por la Dirección de Empleo Público para el sector administrativo del Departamento Administrativo de la Función Pública.

# Informe de Gestión

- Implementar las acciones necesarias para que las personas que son reportadas con discapacidad a través del SIGEP cumplan con esta condición, para ello, deben apoyarse en el certificado de discapacidad que es expedido a través de las EPS, lo anterior evitará incurrir en errores al momento del registro y reporte frente al tema.
- Desde la Subdirección de Contratación se deben adoptar las medidas necesarias para dar cumplimiento al artículo 2.2.1.2.4.2.7.6. *Inclusión de personas con discapacidad a través de contratos de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión* y el parágrafo del artículo 2.2.1.2.4.2.7.7. *Seguimiento a la inclusión de personas con discapacidad a través de contratos de prestación de servicios profesionales y lo de apoyo a la gestión* del Decreto 0287 de 2026 que establece medidas obligatorias para la inclusión laboral de personas con discapacidad en la contratación pública en Colombia.

# Informe de Gestión

## ALERTA TEMPRANA

La Oficina de Control Interno como responsable del acompañamiento y seguimiento permanente para que se cumpla con las obligaciones derivadas del Decreto 2011 de 2017 y teniendo en cuenta los informes de seguimiento presentados en las vigencias 2021 a 2025, se permite REITERAR LA ADVERTENCIA al Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones que presenta un alto riesgo en su gestión por el incumplimiento del numeral 1 del artículo 2.2.12.2.3 **Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público** del Decreto 1083 de 2015 adicionado por el artículo 1 del Decreto 2011 de 2017, relacionado con el establecimiento de un mínimo de cargos que deben ser desempeñados por personas con discapacidad de acuerdo con la cantidad de empleos de la entidad mediante el cálculo del porcentaje teniendo en cuenta el tamaño total de la planta; toda vez que debió reportarse un porcentaje de vinculación de personas con discapacidad del 3% con corte a 31 de diciembre de 2025 y el porcentaje de cumplimiento es del 1.21%.

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, así mismo, 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.

Igualmente, se permite REITERAR LA ADVERTENCIA sobre el riesgo inminente de inicio de investigaciones disciplinarias debido a que la entidad no ha dado cumplimiento al numeral 8 del artículo 2.2.12.2.3 **Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público** del Decreto 1083 de 2015 adicionado por el artículo 1 del Decreto 2011 de 2017, que indica: “*Los organismos deberán reportar al Departamento Administrativo de la Función Pública en el primer bimestre de cada año el cumplimiento del porcentaje de vinculación de servidores con discapacidad a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP*”, dadas las debilidades evidenciadas en cuanto al seguimiento y monitoreo en la calidad del dato.

Con relación al artículo 2.2.17.7 Título 17 del Decreto 1083 de 2015 que establece: “*Responsabilidades de los representantes legales de las instituciones públicas que se integren al SIGEP y de los jefes de control interno. Las entidades y organismos a quienes se aplica el presente título son responsables de la operación, registro, actualización y gestión de la información de cada institución y del recurso humano a su servicio. 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*

# Informe de Gestión

*confiable*, se evidencian inconsistencias en la información reportada al Departamento Administrativo de la Función Pública a través de la plataforma Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP.

**Aprobó:**

**Juan Diego Toro Bautista**  
Jefe Oficina de Control Interno

**Elaboró:** María del Pilar Trespacios Hurtado – Profesional Universitaria. Oficina de Control Interno.

# REGISTRO DE FIRMAS ELECTRONICAS

20260422 Informe de Seguimiento Decreto 2011 de 2017\_VF

Ministerio de Tecnología de la Información y las Comunicaciones  
gestionado por: [azsign.com.co](http://azsign.com.co)



Id Acuerdo: 20260422-103924-1fde95-16051049

Creación: 2026-04-22 10:39:24

Estado: Finalizado

Finalización: 2026-04-22 10:44:46

Escanee el código  
para verificación

## Aprobación: Jefe Oficina de Control Interno

Juan Diego Foro Bautista

79569758

[jtorob@mintic.gov.co](mailto:jtorob@mintic.gov.co)

Jefe de Oficina de Control Interno

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

## Elaboración: Profesional Universitaria

María del Pilar Trespalacios Hurtado

39761996

[mtrespalacios@mintic.gov.co](mailto:mtrespalacios@mintic.gov.co)

Profesional Universitario

# REPORTE DE TRAZABILIDAD

20260422 Informe de Seguimiento Decreto 2011 de 2017\_VF

Ministerio de Tecnología de la Información y las Comunicaciones  
gestionado por: [azsign.com.co](http://azsign.com.co)

Id Acuerdo: 20260422-103924-1fde95-16051049

Creación: 2026-04-22 10:39:24

Estado: Finalizado

Finalización: 2026-04-22 10:44:46



Escanee el código  
para verificación

| TRAMITE     | PARTICIPANTE  | ESTADO   | ENVIO, LECTURA Y RESPUESTA   |
|-------------|---|----------|--|
| Elaboración | María del Pilar Trespalacios Hurtado<br>mtrespalacios@mintic.gov.co<br>Profesional Universitario  | Aprobado | Env.: 2026-04-22 10:39:28<br>Lec.: 2026-04-22 10:40:42<br>Res.: 2026-04-22 10:40:56<br>IP Res.: 190.145.189.98<br>Canal: Email |
| Aprobación  | Juan Diego Toro Bautista<br>jtorob@mintic.gov.co<br>Jefe de Oficina de Control Interno<br>Ministerio de Tecnologías de la Información y las | Aprobado | Env.: 2026-04-22 10:40:56<br>Lec.: 2026-04-22 10:44:35<br>Res.: 2026-04-22 10:44:46<br>IP Res.: 190.145.189.98<br>Canal: Email |