

INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO ICA
OFICINA DE CONTROL INTERNO
INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DEL DECRETO 2011
DE 2017 VINCULACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
EN EL SECTOR PÚBLICO

INTRODUCCIÓN

En concordancia con el Plan Anual de Auditoría, formulado por parte de la Oficina de Control Interno en la vigencia 2024, y lo establecido en el Decreto 2011 de 2017, asociado a la vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público, se realizó verificación del cumplimiento a las disposiciones aplicables por parte del Instituto Colombiano Agropecuario-ICA y la información reportada al Departamento Administrativo de la Función Pública en el primer bimestre del año, a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP.

OBJETIVO

A través de la actividad independiente de aseguramiento y asesoría, verificar el cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 que en su Artículo 2.2.12.2.3. mediante el cual se establece el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público y fija las metas para este fin. Así mismo, el numeral 8. del artículo citado determinó que los organismos 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.

A través de la actividad independiente de aseguramiento y asesoría, se busca verificar el cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 2011 de 2017, en su Artículo 2.2.12.2.3. mediante el cual se establece el porcentaje mínimo de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público, así como las metas para garantizar su inclusión efectiva:

“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 igual manera, el numeral 8 del artículo referido determina la obligación de que los organismos y entidades reporten al Departamento Administrativo de la Función Pública, durante 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, con el fin de consolidar la información, realizar seguimiento y promover acciones que fortalezcan las políticas de inclusión laboral en el Estado:

“8. 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”.

ALCANCE

Verificar con corte a 31 de diciembre del 2024, el cumplimiento por parte del Instituto de la meta que le corresponde de acuerdo con la siguiente tabla:

Conforme a lo establecido en el numeral 1 de Decreto 2011 de 2017:

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

Tamaño de la planta	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad
Plantas entre 1 y 1000 empleos	3%
Plantas entre 1001 y 3000 empleos	2%
Plantas mayores a 3001 empleos	1%

METODOLOGÍA

La Oficina de Control Interno, le solicitó al Grupo de Gestión de Talento Humán del Instituto, informar el avance de cumplimiento de las metas de vinculación de personas con discapacidad con corte a 31 de diciembre de 2024, y remitir copia del reporte presentado durante el primer bimestre de este año ante el Departamento Administrativo de Función Pública, así como lo establece la normatividad aplicable, lo anterior mediante memorandos No. 20253021079 del 15 de septiembre de 2025 y No. 20253022358 del 25 de septiembre de 2025.

Posterior al recibo de la respuesta, se procedió a verificar la información, hacer el respectivo análisis y determinar el nivel de cumplimiento de la referida disposición, con el fin de elevar las observaciones o recomendaciones pertinentes.

DESARROLLO

En cumplimiento de la actividad de verificación independiente, se procedió a revisar la observancia de lo dispuesto en el Decreto 2011 de 2017, específicamente lo establecido en el Artículo 2.2.12.2.3., que regula la vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público. Dicho artículo fija un porcentaje mínimo de vinculación que debe ser garantizado por cada organismo, como parte de la política de inclusión social y laboral adoptada por el Estado colombiano.

Para el desarrollo del presente informe, se efectuó un análisis documental y de trazabilidad de la información registrada en el **Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP**, así como de la información allegada por el Grupo de Talento Humano a través de memorando No. 20253022358 del 25 de septiembre de 2025, a fin de verificar que la entidad haya reportado, dentro del primer bimestre del año correspondiente, el cumplimiento del porcentaje de servidores con discapacidad vinculados a su planta de personal.

El análisis contempló también la identificación de posibles brechas en el cumplimiento de la norma, la verificación del cumplimiento de metas establecidas y la existencia de reportes oportunos al Departamento Administrativo de la Función Pública. Con base en estos elementos, se establecieron los hallazgos preliminares y se formularon recomendaciones orientadas al mejoramiento continuo, garantizando que la entidad avance en el cumplimiento de sus obligaciones legales y en la consolidación de un ambiente laboral diverso e incluyente.

Según la información suministrada por el Grupo de Gestión Del Talento Humano en respuesta al memorando No. 20253022706 del 29 de septiembre de 2025, el Instituto cuenta 23 personas vinculadas de planta que presentan alguna discapacidad, lo cual corresponde al 1,1% de su planta ocupada, razón por lo que no se da cumplimiento a lo establecido en la norma frente al porcentaje:

En atención a la solicitud del asunto, me permito informar que el Grupo de Gestión del Talento Humano y la Subgerencia de Administración Financiera realizaron, entre los meses de marzo y diciembre de 2024, un análisis del perfil sociodemográfico de los funcionarios del Instituto Colombiano Agropecuario (ICA).

Dicho análisis permitió identificar un total de veinte tres (23) personas con alguna discapacidad, discriminadas de la siguiente manera:

Condición	Cantidad
Física	12
Auditiva	5
Visual	6
Total	23

De acuerdo con lo establecido en la Decreto 2011 de 2017, el Instituto se encuentra dentro del rango de entidades con plantas de personal entre 1.001 y 3.000 personas; en ese sentido el porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad que le corresponde cumplir es del 2%.

Tabla 1. mínimo de cargos que serán desempeñados por personas con discapacidad de acuerdo con la cantidad de empleos de cada entidad pública.

Tamaño de la planta	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad
	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%
2. Plantas entre 1001 y 3000 empleos	1%	2%	3%
3. Plantas mayores a 3001 empleos	0,5%	1%	2%

Ahora bien, de conformidad con establecido en los Decretos No. 4766 de 2008, No. 3762 de 2009, No. 1617 de 2012 y resoluciones internas de distribución de cargos la planta de personal autorizada asciende a 1.809 empleos; para la vigencia 2022 se presentó modificación de la planta de personal del Instituto, la cual fue aprobada mediante el Decreto 091 de 2022 del 24 enero 2022 expedido por el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, mediante el cual se aprobó la creación de 308 nuevos empleos, conformando la planta de personal un total de 2.117 cargos.

Conforme al decreto 2011 de 2017 y el rango en el que se encuentra el Instituto, el porcentaje de planta con participación de personas con discapacidad que le correspondería cumplir al ICA a corte de 31 de diciembre de la vigencia 2024, según lo mencionado sentido es del 2%, equivalente a 42 funcionarios. (42.34)

Por otro lado, la información reportada al Departamento Administrativo de la Función Pública por el ICA a corte del 31 de diciembre de 2024, tiene como No. De personal de planta vinculado un total de 2135 trabajadores y un total de 43 funcionarios vinculados de planta que presenta discapacidad; situación que también contraría la información suministrada por el Grupo de Gestión de Talento Humano.

 Función Pública		Tamaño de la planta			Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad		
					31/12/2019	31/12/2023	31/12/2027
Dependencia: Dirección de Empleo Público		1. Plantas entre 1 y 1000 empleos			2%	3%	4%
Fecha de Corte: 31/12/2024		2. Plantas entre 1001 y 3000 empleos			1%	2%	3%
Periodo: Trimestral		3. Plantas mayores a 3001 empleos			0,5%	1%	2%

CÓDIGO SIGEP	FUENTE	SECTOR	CLASIFICACIÓN ORGÁNICA	ORDEN	NOMBRE DE LA ENTIDAD	Planta diciembre 2024	No. PcD a vincular 2024	N° de servidores públicos vinculados	Personas que Faltan por vincular
0292	SIGEP	AGROPECUARIO, PESQUERO Y DE DESARROLLO RURAL	RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO	2.135	43	45	-

Cabe destacar que el Decreto 2011 de 2017, en su artículo 2.2.12.2.4, establece lo relacionado con las sanciones derivadas del incumplimiento de la obligación de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público:

“Artículo 2.2.12.2.4. Sanciones. La omisión a las obligaciones impuestas en el presente Capítulo por parte de los empleados públicos; los trabajadores oficiales; los miembros de corporaciones de elección popular; los contratistas del Estado y los particulares que cumplan funciones públicas, del orden nacional, departamental y municipal, en el sector central y descentralizado, y en cualquiera de las ramas del poder, se considerará falta grave en los términos del régimen disciplinario, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 de la Ley 1618 de 2013”.

Este artículo no solo delimita la responsabilidad de las entidades públicas frente a la adopción de medidas inclusivas, sino que también enfatiza las consecuencias jurídicas y administrativas que conlleva el desconocimiento de dicha normatividad. En este sentido, resulta fundamental resaltar que las sanciones buscan generar un efecto disuasorio, garantizando que las entidades cumplan con los porcentajes mínimos de vinculación, a fin de materializar los principios de igualdad, no discriminación e inclusión laboral.

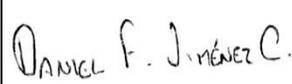
De igual manera, este marco sancionatorio constituye un elemento clave para el ejercicio de control interno, dado que permite evaluar el grado de cumplimiento de la norma, identificar riesgos asociados a su inobservancia y recomendar acciones de mejora orientadas a fortalecer la gestión institucional y el respeto de los derechos de las personas con discapacidad.

En consecuencia, se evidencia un incumplimiento frente a la disposición normativa, la información suministrada por parte del Grupo de Gestión de Talento Humano y el reporte efectuado al Departamento Administrativo de la Función Pública en la vigencia 2024; situación que requiere la adopción de acciones de mejora orientadas al cumplimiento efectivo de lo establecido en el marco legal vigente.

RECOMENDACIONES.

1. Formulación de un plan de acción que contemple estrategias y metas específicas para avanzar en el cumplimiento progresivo del porcentaje mínimo de vinculación laboral de personas con discapacidad, conforme a los establecido en numeral 1 del artículo 2.2.12.2.3. del Decreto 2011 de 2017.
2. Fortalecer los procesos de incorporación y selección, incluyendo mecanismos de inclusión laboral que permitan ampliar la participación de candidatos con discapacidad en igualdad de condiciones.
3. Coordinar con las áreas responsables de planeación y presupuesto, la inclusión de estrategias y recursos que faciliten la vinculación, capacitación y permanencia laboral de esta población.
4. Establecer un sistema de seguimiento y control periódico, que permita medir los avances y garantizar la sostenibilidad del cumplimiento normativo en el tiempo.
5. Promover alianzas interinstitucionales y programas de inclusión, con el fin de identificar perfiles ocupacionales compatibles con las necesidades del Instituto y las capacidades de la población con discapacidad.
6. Previo a la fecha límite establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, conminar a los funcionarios del Instituto, para que actualicen la hoja de vida en SIGEP II, enfatizando en la importancia de reportar si existe alguna discapacidad.

Finalmente, teniendo en cuenta lo manifestado en el presente informe, solicitamos de manera respetuosa realizar el análisis respectivo y tomar las acciones que correspondan las cuales agradecemos reportar a esta oficina para el seguimiento que nos corresponde, finalmente el incumplimiento del Decreto 2011 de 2017, genera sanciones por la omisión a las obligaciones impuestas en este Decreto.

Aprobado por: 	Elaborado 	Fecha de Aprobación:
Sandra Piedad Riaño Bustamante. Jefe Oficina Control Interno	Daniel Fernando Jiménez Cadena. Profesionales OCI	30 de septiembre de 2025.