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
Periodo: CORTE A 31 DE DICIEMBRE DE 2025

1. INTRODUCCION

En concordancia con el Plan Anual de Auditoría Interna basado en riesgos formulado por la Oficina de Control Interno para la vigencia 2026, y con lo establecido en el artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 2011 de 2017, la Oficina de Control Interno realizó el seguimiento al cumplimiento del porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el Instituto Colombiano Agropecuario – ICA, con corte a 31 de diciembre de 2025.

El seguimiento verificó el porcentaje de participación de personas con discapacidad en la planta de personal, el reporte realizado al Departamento Administrativo de la Función Pública a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, la consistencia entre las fuentes de información disponibles, la vinculación de contratistas con discapacidad, los mecanismos institucionales de inclusión laboral y las acciones adelantadas frente a la reserva de plazas prevista en la Ley 2418 de 2024. Adicionalmente, se presenta un comparativo frente a los resultados del informe de seguimiento de la vigencia anterior, aprobado el 30 de septiembre de 2025.

2. OBJETIVOS

.

2.1. OBJETIVO GENERAL

A través de la actividad independiente de aseguramiento y asesoría, verificar el cumplimiento por parte del ICA del porcentaje mínimo de vinculación de personas con discapacidad establecido en el artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el Decreto 2011 de 2017, así como la oportunidad y calidad del reporte efectuado a través del SIGEP, con corte a 31 de diciembre de 2025.

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Validar el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de personal del Instituto frente a la meta que le corresponde según el tamaño de su planta.
- Verificar el cumplimiento del numeral 8 del artículo 2.2.12.2.3, relacionado con el reporte al Departamento Administrativo de la Función Pública a través

del SIGEP, y la consistencia de dicha información con los registros internos del Grupo de Gestión del Talento Humano.
- Identificar la vinculación de contratistas con discapacidad y los mecanismos institucionales de inclusión laboral existentes.
- Verificar las acciones adelantadas frente a la reserva de plazas establecida en la Ley 2418 de 2024 y el avance de las recomendaciones formuladas en el informe de seguimiento de la vigencia anterior.

3. ALCANCE

El seguimiento comprende el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025 y toma como referente las metas de participación de personas con discapacidad establecidas en el numeral 1 del artículo 2.2.12.2.3, calculadas sobre el tamaño total de la planta de personal:

Tabla 1: Metas de vinculación de personas con discapacidad – Decreto 2011 de 2017

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 1.000 empleos	2%	3%	4%
2. Plantas entre 1.001 y 3.000 empleos	1%	2%	3%
3. Plantas mayores a 3.001 empleos	0,5%	1%	2%

Fuente: Artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el Decreto 2011 de 2017.

Considerando que la meta con corte a 31 de diciembre de 2023 permanece vigente hasta el corte de 2027, para la vigencia objeto de seguimiento el Instituto debía acreditar como mínimo el 2% de su planta de personal ocupada por personas con discapacidad.

4. MARCO NORMATIVO

- **Ley 87 de 1993**, por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado.
- **Ley 909 de 2004**, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- **Ley 1346 de 2009**, por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

- **Ley Estatutaria 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 Estatutaria 1581 de 2012**, por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.
- **Ley 2418 de 2024**, que modifica el régimen de acceso y ascenso en el sistema general de carrera administrativa y crea la reserva de plazas para personas con discapacidad.
- **Decreto 1083 de 2015**, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en particular su Título 17 sobre el SIGEP.
- **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, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
- **Decreto 1401 de 2025**, que reglamenta el procedimiento para la reserva de plazas para personas con discapacidad en los concursos de ingreso y ascenso.
- **Decreto 0287 de 2026**, que reglamenta la inclusión de personas con discapacidad en los procesos de contratación pública, incluidos los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.
- **Resolución 1197 de 2024** del Ministerio de Salud y Protección Social, sobre el procedimiento de certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad.
- **Circular Conjunta No. 100-05 de 2018** y **Circular Conjunta No. 025 de 2019** de la Procuraduría General de la Nación y el Departamento Administrativo de la Función Pública, sobre la implementación y el seguimiento al Decreto 2011 de 2017.

5. METODOLOGÍA

La Oficina de Control Interno solicitó al Grupo de Gestión del Talento Humano, mediante memorando No. 20263020671, la información relacionada con el número de cargos de planta y de contratistas, la relación de servidores y contratistas con discapacidad, el reporte efectuado al Departamento Administrativo de la Función Pública a través del SIGEP, los mecanismos de inclusión laboral existentes y las acciones adelantadas frente a la Ley 2418 de 2024.

Recibida la respuesta mediante Memorando No 20263021948 del 17 de septiembre de 2026, junto con las bases de datos de servidores y contratistas con discapacidad y el anexo de la Dirección de Empleo Público de Función Pública con fecha de corte 31 de diciembre de 2025, se efectuó un análisis documental y de trazabilidad, se

cruzaron las cifras entre fuentes, se calcularon los porcentajes de cumplimiento y se compararon los resultados con los del informe de la vigencia anterior, con el fin de formular las observaciones y recomendaciones pertinentes.

Protección de datos personales: teniendo en cuenta que la información relativa a la condición de discapacidad constituye un dato sensible en los términos de la Ley 1581 de 2012, y que el presente informe es objeto de publicación, la información de servidores y contratistas se presenta de manera agregada, sin nombres ni números de identificación. Las bases de datos nominales reposan en los papeles de trabajo de la Oficina de Control Interno.

6. RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO

6.1. Planta de personal y meta aplicable

De acuerdo con la información reportada por el Grupo de Gestión del Talento Humano y registrada en el SIGEP, con corte a 31 de diciembre de 2025 el ICA contaba con una planta de personal de 2.135 empleos y con 3.094 contratistas vinculados mediante contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

Con una planta de 2.135 empleos, el Instituto se ubica en el rango de entidades con plantas entre 1.001 y 3.000 empleos, por lo que la meta aplicable es del 2%:

Tabla 2: Cálculo de la meta de vinculación – ICA, corte 31/12/2025

Concepto	Valor
Planta de personal (SIGEP)	2.135
Rango de planta	1.001 a 3.000 empleos
Porcentaje exigido	2%
Personas con discapacidad a vincular (2.135 × 2%)	42,7
Mínimo de servidores con discapacidad requerido	43

Fuente: Memorando 20263021948 remitido por Grupo de Gestión de Talento Humano y anexo Función Pública – Dirección de Empleo Público, corte 31/12/2025.

Se observa que el informe de la vigencia anterior calculó la meta sobre 2.117 cargos (planta resultante del Decreto 091 de 2022), mientras que el SIGEP registra 2.135 empleos en ambas vigencias. La diferencia de 18 empleos no fue explicada. De igual forma, la respuesta no discrimina los empleos provistos y vacantes. Se considera necesario conciliar el tamaño de la planta con los actos administrativos vigentes, dado que es la base del cálculo de la meta.

6.2. Servidores de planta con discapacidad según registros internos

El Grupo de Gestión del Talento Humano informó que, con corte a 31 de diciembre de 2025, se encontraban vinculados a la planta de personal once (11) servidores públicos con discapacidad certificada, lo que equivale al 0,52% de la planta. Su distribución es la siguiente:

Tabla 3: Servidores con discapacidad por denominación del empleo y tipo de vinculación

Denominación del empleo	Carrera administrativa	Provisional	Total
Auxiliar Administrativo	3	1	4
Técnico Operativo	2	1	3
Profesional Especializado	3	0	3
Profesional Universitario	1	0	1
Total	**9**	**2**	**11**

Fuente: Memorando 20263021948 remitido por Grupo de Gestión de Talento Humano

Tabla 4: Servidores con discapacidad por tipo de discapacidad

Tipo de discapacidad	Cantidad	Participación
Física	6	54,5%
Visual	3	27,3%
Auditiva	1	9,1%
Múltiple	1	9,1%
Total	**11**	**100%**

Fuente: Memorando 20263021948 remitido por Grupo de Gestión de Talento Humano

Del análisis de la información se destacan los siguientes aspectos:

- Las fechas de ingreso de los once servidores se encuentran entre 1988 y 2018; la vinculación más reciente data de enero de 2018. En consecuencia, durante los últimos siete años no se registra la vinculación de nuevos servidores con discapacidad, por lo que la población reportada corresponde a personal histórico y no al resultado de acciones afirmativas de vinculación.

Confrontado la información actual con el SIGEP y las nomina con corte a diciembre del 2025: se encontraron las siguientes diferencias:

- Dos (2) de los once servidores se encuentran en nombramiento provisional, situación que representa un riesgo de disminución del indicador en la medida en que se provean los empleos con las listas de elegibles del Proceso de Selección Nación 6.

- No se allegaron copias de los certificados de discapacidad, por lo que la Oficina de Control Interno no pudo verificar que los registros cuenten con el soporte exigido por la Resolución 1197 de 2024.

- La información no incluye la variable de sexo, lo cual impide realizar el análisis con enfoque diferencial recomendado en los lineamientos de Función Pública.

6.3. Reporte en el SIGEP y consistencia de la información

En cumplimiento del numeral 8 del artículo 2.2.12.2.3, el Grupo de Gestión del Talento Humano informó que el ICA realizó el reporte a través del SIGEP. De acuerdo con el anexo de la Dirección de Empleo Público de Función Pública con corte a 31 de diciembre de 2025, el Instituto registra:

- Confrontado la información actual con el SIGEP CONSULTA DE CARACTERIZACIÓN DE DISCAPACIDAD DE SERVIDORES PÚBLICOS, se encontraron **27 funcionarios**, los cuales se detallan a continuación:

Tabla 5: Reporte Función Pública SIGEP caracterización discapacitados – ICA, corte 18/09/2026

Código SIGEP	Fecha de Vinculación del Servidor Publico	Dependencia del Empleo O Contrato Actual	Tipo de planta del cargo actual en el que está vinculado el servidor público	Denominación del cargo actual en el que está vinculado el servidor público	Tipo de nombramiento para servidor público	Nivel jerárquico del cargo en el que está vinculado el servidor público	Tipo de Discapacidad
0292	30/10/1997	DIRECCIÓN TÉCNICA DE ANÁLISIS Y DIAGNOSTICO AGRÍCOLA	GLOBAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ESCALAFONADO EN CARRERA	ASISTENCIAL	FÍSICA
0292	30/08/1988	GERENCIA SECCIONAL - BOLIVAR	GLOBAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ESCALAFONADO EN CARRERA	ASISTENCIAL	VISUAL
0292	30/04/1997	GERENCIA SECCIONAL - META	GLOBAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	ESCALAFONADO EN CARRERA	PROFESIONAL	VISUAL

0292	29/04/1997	SUBGERENCIA DE PROTECCIÓN FRONTERIZA	GLOBAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	ESCALAFONADO EN CARRERA	PROFESIONAL	FÍSICA
0292	25/05/1983	GERENCIA SECCIONAL - CORDOBA	GLOBAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ESCALAFONADO EN CARRERA	ASISTENCIAL	VISUAL
0292	24/07/1995	GERENCIA SECCIONAL - CESAR	GLOBAL	TÉCNICO OPERATIVO	ESCALAFONADO EN CARRERA	TÉCNICO	VISUAL
0292	22/08/2011	DIRECCIÓN TÉCNICA DE CUARENTENA	GLOBAL	TÉCNICO OPERATIVO	ESCALAFONADO EN CARRERA	TÉCNICO	MOTORA
0292	22/08/1988	DIRECCIÓN TÉCNICA DE CUARENTENA	GLOBAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ESCALAFONADO EN CARRERA	ASISTENCIAL	VISUAL
0292	20/09/2012	GERENCIA SECCIONAL - CAUCA	GLOBAL	TÉCNICO OPERATIVO	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	TÉCNICO	MOTORA
0292	19/02/2013	GERENCIA SECCIONAL - ARAUCA	GLOBAL	TÉCNICO OPERATIVO	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	TÉCNICO	AUDITIVA
0292	18/04/1995	GERENCIA SECCIONAL - CUNDINAMARCA	GLOBAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	ESCALAFONADO EN CARRERA	PROFESIONAL	VISUAL
0292	15/09/2010	DIRECCIÓN TÉCNICA DE ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO VETERINARIO	GLOBAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	ESCALAFONADO EN CARRERA	PROFESIONAL	AUDITIVA
0292	15/07/2013	DIRECCIÓN TÉCNICA DE ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO VETERINARIO	GLOBAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	ESCALAFONADO EN CARRERA	PROFESIONAL	AUDITIVA
0292	13/07/1988	GERENCIA SECCIONAL - CORDOBA	GLOBAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ESCALAFONADO EN CARRERA	ASISTENCIAL	VISUAL
0292	12/12/1988	GERENCIA SECCIONAL - CORDOBA	GLOBAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ESCALAFONADO EN CARRERA	ASISTENCIAL	MOTORA
0292	12/10/1990	DIRECCIÓN TÉCNICA DE CUARENTENA	GLOBAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ESCALAFONADO EN CARRERA	ASISTENCIAL	VISUAL
0292	12/06/2009	GERENCIA SECCIONAL - META	GLOBAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	PROFESIONAL	AUDITIVA
0292	09/12/1987	DIRECCIÓN TÉCNICA DE INOCUIDAD E INSUMOS AGRÍCOLAS	GLOBAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ESCALAFONADO EN CARRERA	ASISTENCIAL	FÍSICA
0292	07/02/2018	GERENCIA SECCIONAL - HUILA	GLOBAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ESCALAFONADO EN CARRERA	ASISTENCIAL	MULTIPLE

Instituto Colombiano Agropecuario (ICA)
Dirección: Edifício Neo Point 83, Av. Carrera 20 # 83-20, Bogotá D.C., Colombia.
Correo: contactenos@ica.gov.co
Página web: www.ica.gov.co

0292	05/12/2007	DIRECCIÓN TÉCNICA DE ANÁLISIS Y DIAGNOSTICO AGRÍCOLA	GLOBAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	ESCALAFONADO EN CARRERA	PROFESIONAL	MOTORA
0292	05/02/2014	DIRECCIÓN TÉCNICA DE SANIDAD VEGETAL	GLOBAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	PROFESIONAL	VISUAL
0292	05/01/1989	GERENCIA SECCIONAL - SUCRE	GLOBAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ESCALAFONADO EN CARRERA	ASISTENCIAL	VISUAL
0292	03/02/1995	GERENCIA SECCIONAL - META	GLOBAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	ESCALAFONADO EN CARRERA	PROFESIONAL	AUDITIVA
0292	02/05/2023	GERENCIA SECCIONAL - PUTUMAYO	GLOBAL	TÉCNICO OPERATIVO	ESCALAFONADO EN CARRERA	TÉCNICO	VISUAL
0292	01/12/2008	GERENCIA SECCIONAL - QUINDIO	GLOBAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	ESCALAFONADO EN CARRERA	PROFESIONAL	VISUAL
0292	01/11/2011	OFICINA ASESORA DE PLANEACION	GLOBAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	ESCALAFONADO EN CARRERA	PROFESIONAL	VISUAL
0292	01/04/2008	DIRECCIÓN TÉCNICA DE CUARENTENA	GLOBAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	PROFESIONAL	VISUAL

- Conciliando el listado de funcionarios registrados en la caracterización SIGEP con la nómina con corte a diciembre del 2025, se encontraron cuatro funcionarios que ya fueron desvinculados o retirados de la nómina, por lo cual sería en total 23 funcionarios con algún tipo de discapacidad:

Tabla 6: Comparativo Reporte Función Pública SIGEP caracterización discapacitados – ICA, corte 18/09/2026 con la nomina corte diciembre 2025

Código SIGEP	Fecha de Vinculación del Servidor Publico	Dependencia del Empleo O Contrato Actual	Tipo de planta del cargo actual en el que está vinculado el servidor público	Denominación del cargo actual en el que está vinculado el servidor público	RETIRADO según novedad nomina a diciembre del 2025	Nivel jerárquico del cargo en el que está vinculado el servidor público	Tipo de Discapacidad
0292	20/09/2012	GERENCIA SECCIONAL - CAUCA	GLOBAL	TÉCNICO OPERATIVO	00007757 DEL 30-6-2023	TÉCNICO	MOTORA
0292	18/04/1995	GERENCIA SECCIONAL - CUNDINAMARCA	GLOBAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Retiro por Pensión 1/07/2025	PROFESIONAL	VISUAL
0292	12/06/2009	GERENCIA SECCIONAL - META	GLOBAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	00002569 DEL 22 DE MARZO DE 2023	PROFESIONAL	AUDITIVA

0292	09/12/1987	DIRECCIÓN TÉCNICA DE INOCUIDAD E INSUMOS AGRÍCOLAS	GLOBAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	00013388 DEL 23-09-2024	ASISTENCIAL	FÍSICA

Según esta fuente oficial, y tomando como fundamento los funcionarios de planta autorizados por los diferentes decretos de formalización de planta, el total de funcionarios corresponde a **2.117**, con esta información se determina que el ICA alcanza una participación del **1,083%** que corresponde a **23** funcionarios y que no cumple con la meta de **42** funcionarios generando un faltante de personal con discapacidad de **19** funcionarios.

Tabla 7: Reporte Función Pública SIGEP – planta actual y porcentaje de participación del 2%

Código SIGEP	Planta dic. 2025	No. PcD a vincular	Servidores con discapacidad (histórico)	Faltantes por vincular
292	2.117	42,34	**23**	**-19**

Tabla 8: Comparativo de fuentes de información – corte 31/12/2025 según el ICA que desinforman la situación actual de la institución:

Fuente	Servidores con discapacidad	% de la planta	Resultado frente a la meta (2%)
SIGEP – Función Pública	23	1,083%	NO Cumple FALTAN 19
Base interna – Grupo de Gestión del Talento Humano	11	0,52%	No cumple (faltan 31)
Diferencia	**12**	---------	**—**

Fuente: Memorando 20263021948 remitido por Grupo de Gestión de Talento Humano y anexo Función Pública – Dirección de Empleo Público, corte 31/12/2025.

Se solicita que los funcionarios relacionados en la base SIGEP y la interna se soporte con la certificación. La respuesta del Grupo de Gestión del Talento Humano no explica esta diferencia y, por el contrario, afirma en un apartado que los 11 servidores con discapacidad certificada dan cumplimiento al Decreto 2011 de 2017 y, en otro, que el cumplimiento se acredita con los 23 registros del SIGEP.

En estas condiciones, la Oficina de Control Interno no puede validar con evidencia suficiente el cumplimiento de la meta: si solo se consideran los servidores con soporte, el Instituto se encontraría 1,083 puntos porcentuales por debajo del mínimo exigido. Así mismo, no se aportó evidencia de la fecha en que se efectuó el reporte, por lo que no fue posible verificar su oportunidad dentro del primer bimestre de 2026.

Lo anterior es relevante frente al artículo 2.2.17.7 del Decreto 1083 de 2015, según el cual las entidades son responsables de la operación, registro, actualización y gestión de la información de su recurso humano en el SIGEP, y corresponde al representante legal velar porque dicha información sea oportuna, veraz y confiable.

6.4. Comparativo con la vigencia anterior

Tabla 9: Comparativo 2024 – 2025

Concepto	Corte 31/12/2024	Corte 31/12/2025	Variación
Planta registrada en SIGEP	2.135	2.135	Sin variación
Meta 2% (personas)	42,3 – 42,7	42	—
Servidores con discapacidad según Talento Humano	23	11	-12
Servidores con discapacidad según SIGEP	43 (texto) / 45 (anexo)	27 con retiro de 4 funcionarios sin ajuste en el SIGEG ajuste a 23	+1 a +3
Diferencia entre fuentes	20 a 22	31 - 19	Aumenta
Conclusión OCI	Incumplimiento	Cumplimiento verificable con reporte SIGEP, NO verificable con certificación	—

Fuente: Memorando 20263021948 remitido por Grupo de Gestión de Talento Humano e Informe OCI de seguimiento al Decreto 2011 de 2017 (30/09/2025)

Mientras el reporte del SIGEP muestra un leve incremento, los registros internos disminuyen a menos de la mitad. La diferencia puede obedecer al cambio de criterio de conteo, pues en 2024 las 23 personas provinieron de un análisis del perfil sociodemográfico y en 2025 se exige certificado de discapacidad; no obstante, esta situación no fue documentada. En cualquier caso, la inconsistencia advertida en el informe anterior persiste y se profundiza.

6.5. Contratistas con discapacidad

Las áreas responsables de la gestión contractual reportaron diecinueve (19) contratos de prestación de servicios suscritos con personas con discapacidad durante 2025, que corresponden a quince (15) contratistas, dado que cuatro personas suscribieron dos contratos en la vigencia. Esta cifra equivale aproximadamente al 0,48% del total de 3.094 contratistas reportados.

Tabla 10: Contratistas con discapacidad por tipo de discapacidad – vigencia 2025

Tipo de discapacidad	Contratistas	Contratos
Visual	8	11
Auditiva	3	3
Múltiple	2	3
Física	1	1
Psicosocial	1	1
Total	**15**	**19**

Fuente: Memorando 20263021948 remitido por Grupo de Gestión de Talento Humano

Se precisa que los contratistas no se computan dentro del porcentaje del Decreto 2011 de 2017, que se calcula exclusivamente sobre la planta de personal. No obstante, su vinculación aporta a la inclusión laboral de esta población y deberá ser objeto de seguimiento a la luz del Decreto 0287 de 2026. Tampoco se allegaron los certificados de discapacidad solicitados para los contratistas.

6.6. Mecanismos de inclusión laboral

El Grupo de Gestión del Talento Humano manifestó que la Entidad no cuenta con una política o programa específico de inclusión laboral para personas con discapacidad, y que los principios de igualdad, mérito, respeto por la diversidad e inclusión se aplican de manera transversal en los planes de bienestar, capacitación y gestión del talento humano. No se reportaron acciones concretas, tales como ajustes razonables en puestos de trabajo, actividades de bienestar o capacitación dirigidas a esta población, inspecciones con enfoque diferencial o alianzas interinstitucionales.

6.7. Reserva de plazas – Ley 2418 de 2024

Frente a la reserva del 7% de las plazas en las modalidades de concurso abierto y de ascenso, se informó que el Proceso de Selección Nación 6 fue estructurado con anterioridad a la expedición de la Ley 2418 de 2024, por cuanto sus reglas se publicaron el 31 de enero de 2024 y la ley se expidió el 9 de agosto de 2024, y que la Comisión Nacional del Servicio Civil indicó que los procesos en curso continuarían bajo el marco normativo anterior.

La Oficina de Control Interno considera razonable la explicación respecto de Nación 6. Sin embargo, no se informaron acciones preparatorias para los próximos procesos de selección, como la identificación de empleos susceptibles de reserva, la revisión de manuales de funciones o la articulación con la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el marco del procedimiento reglamentado por el Decreto 1401 de 2025.

6.8. Avance de las recomendaciones del informe anterior

El informe de seguimiento de la vigencia 2024 formuló seis recomendaciones: un plan de acción con metas para el cumplimiento progresivo; el fortalecimiento de los procesos de selección con mecanismos de inclusión; la coordinación con planeación y presupuesto; un sistema de seguimiento periódico; alianzas interinstitucionales; y la actualización de las hojas de vida en SIGEP II. En la respuesta recibida no se evidencia información sobre la formulación ni el avance de acciones asociadas a dichas recomendaciones, y la persistencia de la inconsistencia entre fuentes indica que la recomendación relativa a la actualización del SIGEP no ha surtido efecto. De igual manera no se evidencia la actualización de la información relacionada con Talento Humano y el SIGEP, por lo que se sugiere que se realice una depuración y se ajuste las fuentes de información internas y externas.

7. CONCLUSIONES

a. Con base en el reporte oficial del SIGEP (23 servidores con discapacidad sobre una planta de 2.117 empleos), el ICA registra una participación del 1,083% y no supera formalmente la meta del 2% aplicable a la vigencia 2025 - 2026.

b. Los registros internos del Grupo de Gestión del Talento Humano solo soportan 11 servidores con discapacidad certificada (0,52%). La diferencia de 24 servidores frente al SIGEP no fue explicada, por lo que la Oficina de Control Interno no puede validar con evidencia suficiente el cumplimiento de la meta; esta situación compromete la exactitud, completitud y confiabilidad de la información reportada.

c. La inconsistencia entre fuentes advertida en el informe de la vigencia anterior persiste y aumentó, sin que se evidencien acciones frente a las recomendaciones formuladas.

d. No se registran nuevas vinculaciones de servidores con discapacidad desde 02/05/2023 según el reporte oficial del SIGEP, y el Instituto no cuenta con una política o programa específico de inclusión laboral para esta población.

e. En la vigencia 2025 se vincularon 15 contratistas con discapacidad mediante 19 contratos, lo que representa un avance en inclusión, aunque no computa para la meta del Decreto 2011 de 2017.

f. No se evidencian acciones preparatorias para aplicar la reserva de plazas de la Ley 2418 de 2024 y el Decreto 1401 de 2025 en futuros procesos de selección.

8. RECOMENDACIONES

a. Conciliar, en un plazo prudencial, la información de servidores con discapacidad registrada en el SIGEP con los registros internos, identificando uno a uno los servidores reportados, verificando que cuenten con certificado de discapacidad y corrigiendo los registros que no correspondan. Se sugiere utilizar el reporte “Consulta de Caracterización de Discapacidad de Servidores Públicos y Contratistas” del SIGEP II.

b. Establecer un procedimiento de control periódico de la calidad del dato en el SIGEP, con responsables y fechas, que asegure que el reporte del primer bimestre de cada año se efectúe de manera oportuna y con soportes verificables, y conservar la evidencia de la fecha de reporte.

c. Conciliar el tamaño de la planta de personal registrado en el SIGEP (2.135 empleos) con los actos administrativos vigentes es de 2117, e informar la distribución entre empleos provistos y vacantes.

d. Formular e implementar un plan de acción con metas anuales para alcanzar el 3% exigido a 31 de diciembre de 2027, equivalente a un mínimo de 63 servidores sobre la planta actúa de 2117, que contemple la identificación de empleos susceptibles de ser provistos por personas con discapacidad y los ajustes razonables requeridos.

e. Adoptar una política o programa institucional de inclusión laboral de personas con discapacidad, articulado con los planes de bienestar, capacitación y seguridad y salud en el trabajo, que incluya ajustes razonables y el registro de la variable de sexo para el análisis con enfoque diferencial.

f. Evaluar el riesgo sobre los servidores con discapacidad en nombramiento provisional frente a la provisión de empleos del Proceso de Selección Nación 6, en el marco de las protecciones previstas en la normatividad vigente.

g. Preparar la aplicación de la reserva de plazas del 7% en los próximos procesos de selección, conforme a la Ley 2418 de 2024 y el Decreto 1401 de 2025, en coordinación con la Comisión Nacional del Servicio Civil, y solicitar el acompañamiento del asesor designado por la Dirección de Empleo Público de Función Pública.

h. Adoptar, desde las áreas responsables de la gestión contractual, las medidas necesarias para dar cumplimiento a las disposiciones del Decreto 0287 de 2026 sobre inclusión de personas con discapacidad mediante contratos de

prestación de servicios, y consolidar los certificados de discapacidad de los contratistas reportados.

9. ALERTA TEMPRANA

La Oficina de Control Interno advierte que el Instituto presenta un riesgo alto asociado al cumplimiento del Decreto 2011 de 2017, por las siguientes razones:

- El cumplimiento reportado en el SIGEP no cuenta con soporte suficiente en los registros internos; de confirmarse que solo 11 servidores acreditan la condición, el Instituto estaría incumpliendo el porcentaje mínimo exigido y habría reportado información inexacta a Función Pública.

- A partir del corte de 31 de diciembre de 2027, la meta aumenta al 3% (65 servidores). Frente al SIGEP faltarían 40 servidores y frente a los registros internos faltarían 54.

- De conformidad con el artículo 2.2.12.2.4 del Decreto 1083 de 2015, la omisión de las obligaciones previstas en dicho capítulo se considera falta grave en los términos del régimen disciplinario, conforme al artículo 31 de la Ley 1618 de 2013. Así mismo, las inconsistencias en el SIGEP pueden generar observaciones de los entes de control.

Finalmente, teniendo en cuenta lo manifestado en el presente informe, se solicita de manera respetuosa al Grupo de Gestión del Talento Humano realizar el análisis respectivo y adoptar las acciones que correspondan, las cuales agradecemos reportar a esta Oficina para el seguimiento que nos compete.

SOPORTES
Memorando No 20263021948 del 17 de septiembre de 2026.
Reporte de caracterización de Discapacidad de Servidores Públicos y Contratistas del SIGEP 18 septiembre 2026

Atentamente,

SANDRA PIEDAD RIAÑO BUSTAMANTE
Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: Profesionales Oficina de Control Interno
Fecha: 30 septiembre de 2026