



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

**BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS**

GESTIÓN PÚBLICA  
Departamento Administrativo del Servicio Civil

# INFORME LÍNEA - BASE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VINCULADAS AL DISTRITO

*Bogotá, D.C., Versión 1, Agosto de 2017*

# **INFORME LÍNEA - BASE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VINCULADAS AL DISTRITO**

**DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL**

**INFORME LÍNEA - BASE  
PERSONAS CON DISCAPACIDAD VINCULADAS AL DISTRITO  
AGOSTO 2017**

**Enrique Peñalosa Londoño**

Alcalde Mayor-Bogotá D.C

**Raúl Buitrago**

Secretario General-Alcaldía mayor de Bogotá D.C

**Nidia Rocío Vargas**

Directora Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital –DASCD

**Diego Alejandro Morales Silva**

Jefe Oficina Asesora de Planeación

**Oscar García**

Asesor de Control Interno (E)

**María Teresa Rodríguez Leal**

Subdirectora Técnica

**Rosalba Salguero**

Subdirectora Jurídica

**José Agustín Hortúa Mora**

Subdirector de Gestión Corporativa y Control Disciplinario

# CONTENIDO

Introducción.....	4
1. OBJETIVO.....	5
2. FICHA TÉCNICA DE LA META.....	5
3. METODOLOGÍA UTILIZADA.....	6
3.1. Sensibilización para la construcción de la línea base.....	8
3.2. Otras medidas relacionadas.....	9
4. MARCO NORMATIVO. ....	11
4.1. Referentes Constitucionales. ....	11
4.2. Referentes Legales. ....	12
4.3. Referentes normativos de Orden Distrital. ....	15
4.4. Referentes normativos distritales en materia de inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad.....	17
4.5. Referentes normativos en relación con la provisión de empleos públicos....	20
5. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS-LÍNEA BASE.....	24
5.1. PcD vinculadas por Entidad.....	25
5.2. Tipo de discapacidad.....	28
5.3. Escolaridad.....	29
5.4. Nivel Jerárquico del Empleo Desempeñado.....	31
5.5. Tipo de vinculación.....	32
5.6. Constancia médica de discapacidad. ....	33
5.7. Inscripción en el Registro Distrital de personas con Discapacidad. ....	33
5.8. Edad.....	34
5.9. Sexo.....	35
6. CONCLUSIONES. ....	35

# Introducción

*El Plan Distrital de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos en su eje transversal Gobierno Legítimo, Fortalecimiento Local y Eficiencia, programa 43 Modernización institucional, cuenta con la Meta Producto No. 80, que corresponde a: “Realizar una línea de base de las personas con discapacidad vinculadas laboralmente como servidores públicos a las entidades del Distrito” a cargo del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. Dicha meta producto se encuentra relacionada con la siguiente meta resultado: “A partir del resultado de la línea de base, incrementar en por lo menos el 10% de las personas con discapacidad vinculadas laboralmente como servidores públicos”, a cargo de todos los sectores de la administración Distrital.*

*Teniendo en cuenta lo anterior, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital –DASCD- con el fin de levantar la línea base para la presente vigencia, a través de la Circular 15 de 2017 solicitó a las entidades y organismos Distritales, la información correspondiente a las personas en condición de discapacidad independientemente del tipo de vinculación con la administración Distrital.*

No obstante, es pertinente precisar que de conformidad con lo dispuesto en la meta producto, se busca incrementar en por lo menos el 10% de las personas con discapacidad vinculadas laboralmente como servidores públicos, es decir, como empleados públicos y trabajadores oficiales, por consiguiente, en el análisis correspondiente, se excluyen los trabajadores privados y quienes prestan sus servicios personales mediante contratos.

Así mismo, este Departamento en condición de órgano técnico en materia de empleo público, ha señalado que la fuente de la obligación del Distrito frente a las personas en condición de discapacidad es de raigambre constitucional (Art. 13, 47 y 54 Superiores) y las acciones afirmativas en favor de este grupo poblacional, en especial, las relacionadas con el derecho al trabajo y el ejercicio efectivo del mismo, encuentran sustento legal en el artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, al establecer que el Ministerio de Trabajo en coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP, deberán: “(…) asegurar que el Estado a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado, deberá vincular un porcentaje de personas con discapacidad dentro de los cargos existentes, el cual deberá ser publicado al comienzo del año fiscal mediante mecanismos accesibles a la población con discapacidad”. (Subrayado fuera de texto), lo cual claramente configura un mandato legal para las entidades u organismos públicos a través del cual se impone a las autoridades públicas, entre éstas las distritales, el deber de vincular un porcentaje de personas con discapacidad dentro de los cargos existentes.

En segundo lugar, ha insistido en que considerada la importancia de las decisiones contenidas en los Planes de Desarrollo, conforme lo ha señalado la Corte Constitucional (Sentencia C524/2003), sus mandatos constituyen el marco de la acción gubernamental y reflejan sus compromisos con la ciudadanía, por lo tanto, tienen carácter vinculante para la Administración Pública, sus organismos y entidades y, por supuesto, para sus servidores públicos, de tal suerte que los convierte en en actos administrativos de obligatoria observancia para la Administración Pública y en consecuencia, la meta de resultado consagrada en el numeral 4.7.2.3 del **Plan Distrital de Desarrollo “Bogotá Mejor para Todos”** en relación con la vinculación como servidores públicos a personas en condición de discapacidad, constituye un compromiso de la Administración con la ciudad y por lo tanto, **tiene fuerza vinculante para todos los organismos y entidades distritales** a cuyo cargo se encuentran las acciones tendientes a garantizar su materialización y efectivo cumplimiento.

Sin embargo, también se ha indicado que la meta sobre vinculación laboral como servidores públicos a las personas con discapacidad a la Administración Distrital, debe entenderse, sin perjuicio de los mecanismos constitucionales y legales para la provisión de empleos públicos y por consiguiente, resulta procedente frente a nombramientos ordinarios para proveer empleos de libre nombramiento y remoción o para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante el nombramiento provisional, una vez agotado el derecho preferencial al encargo de los servidores que ostentan derechos de carrera o cuando se trata de la contratación de trabajadores oficiales.

Este documento presenta los resultados de la línea base describiendo diferentes variables de la información recolectada.

# 1. OBJETIVO

Presentar la línea base de personas con discapacidad que son servidores públicos del Distrito con corte a 30 agosto de 2017 construida a partir de lo señalado en la Meta Producto 80, así como la metodología utilizada para su construcción y la descripción de los datos recolectados.

# 2. FICHA TÉCNICA DE LA META

- Sector: Gestión Pública
- Entidad: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD – Cód. 125
- Eje transversal 07: Gobierno legítimo, fortalecimiento local y eficiencia
- Programa PDD 43: Modernización institucional
- Proyecto Estratégico PDD 189: Modernización Institucional
- Meta Producto PDD: 80 - Realizar una línea de base de las personas con discapacidad vinculadas laboralmente como servidores públicos a las entidades del Distrito.
- Programada para construcción en 2017
- Proyecto DASCD: 1179-Un Servicio Civil que Deja Huella
- Indicador: Línea base realizada, de las personas con discapacidad vinculadas laboralmente como servidores públicos a las entidades del Distrito en 2017

### 3. METODOLOGÍA UTILIZADA

A través de la Circular 15 de 2017 el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital solicitó a las entidades y organismos distritales información que permitiera identificar personas con discapacidad vinculadas al Distrito Capital (Anexo A). La recolección de información se realizó desde el 16 de junio de 2017 hasta el 01 de septiembre de 2017.

Dicha circular incluía la *Matriz de Construcción de la Línea Base* (Anexo B), a través de la cual las entidades y organismos distritales reportaron las personas con discapacidad en cualquier tipo de vinculación con las entidades y organismos distritales, señalando el tipo de discapacidad según lo previsto en el Decreto Distrital 558 de 2015, tipo de vinculación, escolaridad, nivel de vinculación, información asociada a la constancia médica de discapacidad, pertenencia al Registro de localización y Caracterización de Personas con Discapacidad, grupo etario, sexo, identidad de género y orientación sexual.

La matriz fue diligenciada y enviada a través de correo electrónico por las siguientes 54 entidades y 4 organismos de control.

#### **Sector Central**

1. Secretaría General
2. Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital
3. Secretaría de Gobierno
4. Departamento Administrativo de Defensoría Del Espacio Público DADEP
5. Secretaría de Integración Social
6. Secretaría de Movilidad
7. Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte
8. Secretaría de Planeación
9. Secretaría de Hacienda
10. Secretaría de Salud
11. Secretaría de Educación
12. Secretaría de Hábitat
13. Secretaría de Desarrollo Económico
14. Secretaría de Ambiente
15. Secretaría de la Mujer
16. Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia
17. Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos
18. Secretaría Jurídica

#### **Sector Descentralizado (Adscritas)**

19. Instituto Distrital de Participación Ciudadana IDPAC
20. Instituto Distrital para la Protección de la niñez y la juventud IDIPRON
21. Instituto de Desarrollo Urbano
22. Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento vial
23. Instituto Distrital de Recreación y Deporte IDRD
24. Orquesta Filarmónica de Bogotá
25. Instituto Distrital de Patrimonio Cultural IDPC
26. Fundación Gilberto Alzate Avendaño FUGA
27. Instituto Distrital de las Artes IDARTES

28. Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones – FONCEP
29. Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital
30. Fondo Financiero Distrital de Salud
31. Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente
32. Subred Integrada de Servicios de Salud Norte
33. Subred Integrada de Servicios de Salud Sur
34. Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente
35. Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico IDEP
36. Caja de Vivienda Popular CVP
37. Unidad Administrativa de Servicios Públicos UAESP
38. Instituto para la Economía Social IPES
39. Instituto Distrital de Turismo IDT
40. Jardín Botánico de Bogotá José Celestino Mutis JBB
41. Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático IDIGER
42. Instituto Distrital de Protección Y Bienestar Animal

### **Sector descentralizado (Vinculadas)**

43. Transmilenio S.A.
44. Empresa Metro de Bogotá
45. La Terminal de Transporte de Bogotá
46. Canal Capital
47. Lotería de Bogotá
48. Capital Salud EPS
49. Universidad Distrital
50. Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano ERU
51. Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá E.S.P. – EAAB
52. ETB
53. EEB
54. Corporación para el Desarrollo y la Productividad Bogotá Región – Invest In Bogota

### **Organismos de Control**

55. Personería de Bogotá
56. Veeduría Distrital
57. Concejo de Bogotá D.C
58. Contraloría de Bogotá

## **3.1. Sensibilización para la construcción de la línea base**

Con el fin de contextualizar a los servidores responsables de la gestión del talento humano de las Entidades del Distrito en temas de Discapacidad, se llevó a cabo una Jornada de Contextualización Sobre Discapacidad, el día 26 de julio de 2017 en la Plaza de los Artesanos, con el liderazgo de la Secretaria Técnica de Discapacidad del Distrito en la que se desarrolló el concepto de discapacidad y su evolución, tipos de discapacidad, inclusión laboral de personas con discapacidad, funcionamiento del Sistema Distrital de

Discapacidad, definición de la línea base de Personas con Discapacidad vinculadas al Distrito, así como con aspectos legales de la vinculación laboral para esta población. El evento contó con la participación de 69 servidores de las áreas de gestión humana de las Entidades Distritales y fue orientado como un taller práctico. Cada entidad tuvo el espacio de compartir las acciones de inclusión para personas con discapacidad realizadas de conformidad con los distintos tipos de discapacidad.

**Taller Práctico sobre Discapacidad**

Buscamos fortalecer el conocimiento sobre el estado de discapacidad e inclusión social de los Servidores Públicos en el Distrito.

Día: julio 26 de 2017  
 Hora: 8:00 a.m a 12:30 p.m  
 Lugar: Auditorio Plaza de los A...  
 (Carrera 60 No. 63A-52)

Dirigido a: Servidores Públicos del área de Gestión Humana de las Entidades del...

Confirma tu asistencia haciendo clic aquí

### Agenda

- 8:00 am - 8:20 am Registro
- 8:20 am - 9:20 am Ejercicio de Sensibilización sobre discapacidad e inclusión social.
- 9:20 am - 9:50 am Contexto general de Discapacidad
- 9:50 am - 10:20 am Inclusión laboral de Personas con Discapacidad
- 10:20 am - 10:50 am Funcionamiento del Sistema Distrital de Discapacidad y definición de la línea base de Personas con Discapacidad vinculadas a la Admón. Distrital.
- 10:50 am - 11:10 am Receso
- 11:10 am - 11:40 am Aspectos legales de la Vinculación laboral de PCD.
- 11:40 am - 12:10 pm Conversatorio "Derecho al trabajo, base fundamental para la inclusión social de las Personas con Discapacidad"
- 12:20 pm - 12:30 pm Conclusiones y cierre.



### 3.2. Otras medidas relacionadas

Durante la actual administración se ha enfatizado en la necesidad de conocer el nivel de inclusión de personas con discapacidad en las entidades y organismos distritales, así por ejemplo, la Secretaría Distrital de Planeación, a través de la Dirección de Políticas Públicas Poblacionales, profirió las Circulares 020 del 2016 y 07 del 2017, mediante las cuales impartió instrucciones en relación con la vinculación de personas en condición de discapacidad a la Administración Distrital y con el reporte de dicha información a esa entidad.

Así, con base en la información reportada por 31 entidades y organismos distritales, según los datos de la Secretaría Distrital de Planeación, con corte a diciembre de 2016, se contaba con 323 personas vinculadas, mientras que para junio 16 de 2017, dicha cifra correspondía a 555 personas con discapacidad. Por su parte, la Secretaría Técnica Distrital de Discapacidad realizó el ejercicio a través de la compilación de información, obteniendo un total de 446 personas con discapacidad vinculadas, según el reporte de 50 entidades.

## 4. MARCO NORMATIVO

### 4.1. Referentes Constitucionales.

La Constitución Política de 1991 señala de forma expresa en relación con la atención y apoyo que merecen las personas en condición de discapacidad, lo siguiente:

El artículo primero, establece que Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, **fundada en el respeto de la dignidad humana**, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.

Por su parte, el artículo 13 de nuestra Carta Política establece que: *“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.”* (Subrayado fuera de texto)

Esta disposición incorporada en nuestro ordenamiento constitucional resalta el deber del Estado de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva a partir de la adopción de medidas afirmativas a favor de grupos discriminados o marginados. También son de raigambre constitucional, las disposiciones en favor de grupos poblacionales específicos, entre éstos, quienes se encuentran en condición de discapacidad, tal como lo prescribe el artículo **47 Superior**: *“El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.”*, lo que impone al Estado colombiano una obligación objetiva sobre la protección y efectiva realización de los derechos de las personas en condición de discapacidad, expresamente respecto de su deber de adelantar una política de

previsión, rehabilitación e integración social en favor de este grupo de personas.

Así, el artículo **54 Constitucional** ahonda en la necesidad de promover acciones afirmativas en favor de las personas en condición de discapacidad, al disponer que *“(...) El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.”*, lo que lleva a concluir que corresponde a una obligación del orden constitucional para las autoridades públicas, la implementación de instrumentos de política encaminados a hacer realidad la igualdad de oportunidades y a promover la efectiva inserción laboral de la población en condición de discapacidad.

En igual sentido, el artículo 68 de la Constitución establece: *“Los particulares podrán fundar establecimientos educativos. La ley establecerá las condiciones para su creación y gestión (...) la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales, son obligaciones especiales del Estado.”*, disposiciones que reiteran como principio fundante de nuestro Estado Social de Derecho la obligación para las autoridades públicas de implementar acciones afirmativas en favor de quienes se encuentran en condición de discapacidad.

### 4.2. Referentes Legales

Frente a las disposiciones de orden legal, es posible destacar las disposiciones contenidas en la Ley 361 de 1997 “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”, Ley 762 de 2002 “Por medio de la cual se aprueba la “Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad”, suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999)”, Ley 1145 de 2007 “Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones” y más recientemente, la 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”, entre otras, que sobre la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad, señalan:

- **LEY 361 DE 1997 “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”**

“(…) **Artículo 1º.-** Los principios que inspiran la presente Ley, se fundamentan en los artículos 13, 47, 54 y 68 que la Constitución Nacional reconocen en consideración a la dignidad que le es propia a las personas con limitación en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas con limitaciones severas y profundas, la asistencia y protección necesarias.

**NOTA: El texto subrayado fue declarado EXEQUIBLE CONDICIONADO por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-458 de 2015, en el entendido de que deberán reemplazarse por las expresiones “persona o personas en situación de discapacidad”.**

(…)

**Artículo 5º.-** Las personas con *limitación* deberán aparecer calificadas como tales en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud, ya sea el régimen contributivo o subsidiado. Para tal efecto las empresas promotoras de salud deberán consignar la existencia de la respectiva *limitación* en el carné de afiliado, para lo cual solicitarán en el formulario de afiliación la información respectiva y la verificación a través de diagnóstico médico en caso de que dicha limitación no sea evidente.

Dicho carné especificará el carácter de persona con *limitación* y el grado de *limitación* moderada, severa o profunda de la persona. Servirá para identificarse como titular de los derechos establecidos en la presente Ley. (…)

**NOTA: Texto subrayado declarado EXEQUIBLE mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-606 de 2012 Sentencia C-458 de 2015, deberán reemplazarse por las expresiones “persona o personas en situación de discapacidad”.**

- **LEY 762 DE 2002 “Por medio de la cual se aprueba la “Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad”, suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999)”.**

“(…) Para los efectos de la presente Convención, se entiende por: 1. **Discapacidad. El término “discapacidad” significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social**

- **Ley 1145 de 2007 “Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones” Nota de vigencia: Reglamentada por la Resolución del Min. Salud 3317 de 2012**

Esta norma tiene por objeto impulsar la formulación e implementación de la política pública en discapacidad, en forma coordinada entre las entidades públicas del orden nacional, regional y local, las organizaciones de personas con y en situación de discapacidad y la sociedad civil, con el fin de promocionar y garantizar sus derechos fundamentales, en el marco de los Derechos Humanos.

Para efectos de la presente ley, se tienen entre otras, las siguientes definiciones:

**“Persona con discapacidad: Es aquella que tiene limitaciones o deficiencias en su actividad cotidiana y restricciones en la participación social por causa de una condición de salud, o de barreras físicas, ambientales, culturales, sociales y del entorno cotidiano. Esta definición se actualizará, según las modificaciones que realice la Organización Mundial de la Salud, OMS, dentro de la Clasificación Internacional de Funcionalidad, CIF.”(Subrayado fuera de texto original)**

- **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.”**

“(…) **Artículo 2º. Definiciones.** Para efectos de la presente ley, se definen los siguientes conceptos:

**1. Personas con y/o en situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (…)** (Subrayado para resaltar, fuera de texto original)

Artículo 5°. Garantía del ejercicio efectivo de todos los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión. Las entidades públicas del orden nacional, departamental, municipal, distrital y local, en el marco del Sistema Nacional de Discapacidad, son responsables de la inclusión real y efectiva de las personas con discapacidad, debiendo asegurar que todas las políticas, planes y programas, garanticen el ejercicio total y efectivo de sus derechos, de conformidad con el artículo 3° literal c), de Ley 1346 de 2009. Para tal fin, las autoridades públicas deberán, entre otras, implementar las siguientes acciones:

(...)

2. La Nación, los departamentos, distritos, municipios y localidades, de acuerdo con sus competencias, así como todas las entidades estatales de todos los órdenes territoriales, incorporarán en sus planes de desarrollo tanto nacionales como territoriales, así como en los respectivos sectoriales e institucionales, su respectiva política pública de discapacidad, con base en la Ley 1145 de 2007, con el fin de garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, y así mismo, garantizar el acceso real y efectivo de las personas con discapacidad y sus familias a los diferentes servicios sociales que se ofrecen al resto de ciudadanos.

(...)” (Subrayado fuera de texto)

Como se observa, se trata de un imperativo del orden Constitucional y legal, respecto del cual, a las autoridades territoriales les asiste la obligación de incorporar tanto en sus planes de desarrollo, como en los respectivos planes sectoriales e institucionales, su respectiva política pública de discapacidad, con el fin de garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad y su acceso a los diferentes servicios sociales que se ofrecen. Pero va más allá la referida ley, al señalar que en el diseño, ejecución, seguimiento, monitoreo y evaluación de los planes, programas y proyectos institucionales, debe incluirse un enfoque diferencial que permita garantizar que las personas con discapacidad se beneficien en igualdad de condiciones y en términos de equidad con las demás personas del respectivo, plan, programa o proyecto.

Dispone además la Ley 1618 de 2013, en su artículo 13°, que todas las personas con discapacidad tienen

derecho al trabajo y para garantizar el ejercicio efectivo del mismo, en términos de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión, en concordancia con el artículo 27 de la Ley 1346 de 2009, las entidades competentes, entre éstos, el Ministerio de Trabajo en coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP, deberán: “(...) asegurar que el Estado a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado, deberá vincular un porcentaje de personas con discapacidad dentro de los cargos existentes, el cual deberá ser publicado al comienzo del año fiscal mediante mecanismos accesibles a la población con discapacidad”.

Nótese que existe un mandato legal para las entidades u organismos públicos consagrado en el literal f) del numeral 2° del artículo 13° de la Ley 1618 de 2013 a través del cual se impone a las autoridades públicas, entre éstas las distritales, el deber de vincular un porcentaje de personas en situación de discapacidad dentro de los cargos existentes.

### 4.3. Referentes normativos de Orden Distrital

- ACUERDO 137 DE 2004 “Por medio del cual se establece el Sistema Distrital de Atención Integral de Personas en condición de discapacidad en el Distrito Capital y se modifica (sic) el Acuerdo 022 de 1999”

“(...) ARTÍCULO PRIMERO. Modificado por el art. 1. Acuerdo Distrital 505 de 2012. El Sistema Distrital de Atención Integral de Personas en condición de discapacidad en el Distrito Capital, es el conjunto de instancias y procesos de desarrollo institucional y comunitario, que a través de los mecanismos de planificación, ejecución, seguimiento y control social, articulados entre sí, faciliten la prevención, los cuidados en salud y psicológicos, la habilitación, la rehabilitación, la educación, la orientación, la integración laboral y la garantía de los derechos fundamentales económicos, culturales y sociales de las personas con limitación y/o discapacidad, según los principios que regulan las actuaciones administrativas, a fin de que se cumplan los fines del Estado previstos en la Constitución Política, las leyes y demás disposiciones reglamentarias vigentes. (...)”

- ACUERDO 505 DE 2012 “Por medio del cual se modifica el Acuerdo 137 de 2004, “Por

**medio del cual se establece el Sistema Distrital de Atención Integral de Personas en condición de discapacidad en el Distrito Capital y se modifica el Acuerdo 022 de 1999”.**

Nota de Vigencia: Modificado parcialmente por el Acuerdo Distrital 586 de 2015.

“(…) El artículo 1° del Acuerdo 137 de 2004, quedará así:

**ARTÍCULO 1.-** El Sistema Distrital de Discapacidad en el Distrito Capital (SDD), es el conjunto de orientaciones, normas, actividades, recursos, programas, instituciones y procesos sociales y comunitarios que permiten la puesta en marcha de los principios de la política pública de discapacidad para el Distrito Capital consagrados en el Decreto 470 de 2007 y actúa como el mecanismo de coordinación, asesoría y articulación de los diferentes actores sociales e instituciones que intervienen en la atención de las personas con discapacidad, sus familias, sus cuidadoras y cuidadores a través de la planificación, ejecución, seguimiento y control social en el marco de los derechos humanos.

El SDD tiene como fin racionalizar los esfuerzos y recursos, aumentar la cobertura, descentralizar y organizar la oferta de programas y servicios, promover la participación activa de las personas con discapacidad, sus familias, sus cuidadoras y cuidadores fortaleciendo su organización y diseñar, aprobar, ejecutar y evaluar los impactos de la Política Pública Distrital de Discapacidad y el Plan Distrital de Discapacidad, para la inclusión y el mejoramiento de la calidad de vida de esta población, en el marco de los derechos humanos y en concordancia con las normas administrativas y las demás que rigen este tema.

**PARÁGRAFO:** Las entidades Distritales y locales pondrán a disposición los recursos institucionales que hagan parte de su presupuesto, necesarios para el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, sus familias, sus cuidadoras y cuidadores,

El artículo 2° del Acuerdo 137 de 2004, quedará así:

**ARTÍCULO 2.-** El Sistema Distrital de Discapacidad (SDD) en el Distrito Capital, para todos los efectos tendrá las siguientes instancias:

1. Consejo Distrital de Discapacidad (CDD).
2. Consejos Locales de Discapacidad (CLD).

El artículo 4° del Acuerdo 137 de 2004, quedará así:

**ARTÍCULO 4.-** EL Consejo Distrital de Discapacidad CDD; es la instancia consultiva, de asesoría y gestión del Sistema Distrital de Discapacidad para la coordinación, planificación, concertación, adopción y evaluación de políticas, planes, programas y proyectos relacionados con la discapacidad en el Distrito Capital. (…)”

- **DECRETO DISTRITAL 470 DE 2007 “Por el cual se adopta la Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital”**

“(…) **ARTICULO 3°.** Para efectos de la presente PPDD, la siguiente definición tendrá el alcance indicado a continuación:

Discapacidad: La comprensión de la discapacidad es amplia y considera una variedad de orientaciones: así para esta PPDD se asume como un concepto complejo y multicausal cuya comprensión requiere la no-adscripción a posturas dicotómicas, unidimensionales y excluyentes sino la adopción de diversas posturas conceptuales. A esto se suma que la discapacidad es un concepto dinámico porque es el resultado de la interacción entre la persona y el ambiente en que vive. En este orden de ideas, se debe tener en cuenta que la discapacidad:

- a. No responde a un único concepto
- b. En el momento actual no existe un consenso universal en su significado y
- c. Como lo explica su definición no es un simple ejercicio semántico, sino que adquiere importantes implicaciones en investigación social económica y política.

De acuerdo a las anteriores consideraciones, en esta PPDD la discapacidad se entiende como el resultado de una relación dinámica de la persona con los entornos políticos, sociales, económicos, ambientales y culturales donde encuentra limitaciones o barreras para su desempeño y participación en las actividades de la vida diaria en estos entornos. (…)(**Subrayado fuera de texto original**)

#### **4.4. Referentes normativos distritales en materia de inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad.**

- **ACUERDO 447 DE 2010: “Por medio del cual se implementa la formación laboral a las personas en condiciones de discapacidad en el Distrito Capital”**

Este Acuerdo tiene como objeto el de implementar programas de formación para el trabajo y/o competencias laborales para las **personas en condición de discapacidad** incorporadas en el “Registro para la localización y caracterización de las personas con discapacidad” **y/o sus cuidadores, residentes en el Distrito Capital**, que estén en condiciones de desarrollar estas actividades, en el marco del plan de acción de la Política Pública de Discapacidad para Bogotá.

En este contexto, la Secretaría de Desarrollo Económico, en el marco del Sistema Distrital de Discapacidad y las directrices del Consejo Distrital de Discapacidad, dará los lineamientos para adelantar las acciones pertinentes.

Así mismo, como parte de los procesos de formación para el trabajo y/o en competencias laborales de las personas en condiciones de discapacidad y/o sus cuidadores, la Administración Distrital realizará procesos de generación de Ingresos y/o intermediación laboral ante entidades públicas y privadas para su estabilización socioeconómica.

- **ACUERDO 342 DE 2008 “Por el cual se establece apoyo a las unidades productivas conformadas por personas en condiciones de discapacidad y/o sus familias”**

En virtud de lo dispuesto en este Acuerdo, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico debe incluir y priorizar a las unidades productivas conformadas por la **población en condición de discapacidad y/o sus familias**, cuando las circunstancias así lo impongan, en los diferentes componentes de la estrategia formación y desarrollo empresarial, y en la estrategia de bancarización y acceso al crédito prevista en la banca capital, en el marco de su competencia.

- **DIRECTIVA 19 DE 2011: “Cumplimiento de la Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital y su Plan de Acción”**

Esta Directiva señaló que “La oportunidad de generar ingresos personales es expresión concreta del derecho a la igualdad y por tanto, es compromiso de la administración distrital fomentar la integración de la población con discapacidad, sus familias, cuidadores y cuidadoras, tanto a las actividades productivas desarrolladas desde el sector público como desde el sector privado.”

- **DIRECTIVA 10 DE 2015: “Directrices inclusión laboral para personas con discapacidad en Bogotá D.C.”**

Para efectos de esta Directiva:

*(...) 1. **Persona con y/o en situación de discapacidad**, Art. 2 Ley Estatutaria 1618 del 2013: **“Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación”**.*

*2. **Cuidadora o Cuidador**, familiares en primer grado de consanguinidad o primero de afinidad que se encargan de ayudar en las actividades de la vida diaria a personas que no pueden desempeñar estas funciones por sí mismas y velan porque la personas con y/o en situación de discapacidad reciba los cuidados necesarios que aseguren una calidad de vida adecuada.*

### **Criterios**

*Los criterios para la inclusión laboral de los sujetos de la presente Directiva deberán incluir:*

*1. Para las personas con discapacidad que éstas, se encuentren inscritas en el Registro para la Localización y Caracterización de personas con discapacidad, administrado por la Secretaría Distrital de Salud.*

*2. Para cuidadoras y cuidadores que demuestren mediante declaración juramentada extrajudicial que tienen bajo su tutela a personas con discapacidad en primer grado de consanguinidad o primero de afinidad, y que estas últimas se encuentran inscritas en el mencionado registro.*

*Por lo anterior y con el fin de garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, sus familias, cuidadoras y cuidadores mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad; en concordancia con la Ley 1346 del 2009, Art. 1 de la Ley 1618 del 2013; se hace necesario y oportuno reafirmar aspectos puntuales que cada entidad, en el marco de sus competencias, deberá atender.*

**PRIMERA.** *El Departamento Administrativo del Servicio Civil, reportará bimestralmente las vacantes definitivas y temporales por proveer a la Secretaría Técnica Distrital de Discapacidad, la cual a su vez remitirá copia de las mismas a la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, quien a través de la Agencia Pública de Empleo Bogotá Trabaja, deberá caracterizar, sistematizar y referenciar los perfiles a la respectiva entidad de conformidad con las vacantes reportadas.*

**SEGUNDA.** Las entidades distritales deberán reportar a la Secretaría Técnica Distrital de Discapacidad la relación de las personas con discapacidad y/o cuidadores que se encuentren vinculadas en cada entidad, de acuerdo a las definiciones de la presente directiva, especificando sexo, modalidad de vinculación (carrera administrativa, planta provisional, planta temporal, contrato de prestación de servicios, entre otros); nivel de desempeño (técnico, asistencial, profesional, asesor y directivo) y el tipo de discapacidad (física, múltiple, auditiva, visual, sordo ceguera, intelectual/ cognitiva, mental/ psicosocial).

**TERCERA.** Una vez recibida la información de las personas con discapacidad por parte de la Agencia Pública de Empleo Bogotá Trabaja, la respectiva entidad deberá realizar los correspondientes procesos de selección con el propósito de vincular en provisionalidad o temporalidad de ser el caso, las personas con discapacidad de conformidad con los perfiles y funciones de los empleos vacantes reportados. (...)"

#### (Subrayado para resaltar, fuera de texto original)

De la lectura de las normas anteriormente reseñadas se puede inferir que ha sido voluntad de la Administración Distrital avanzar en la adopción e implementación de acciones de política en favor de la población con discapacidad en la ciudad, a partir de su inclusión social mediante una estrategia cultural que promueva y reconozca sus derechos y el de sus familias y que sobretodo, permite garantizar una calidad de vida con dignidad. Ahora, es de resaltar que se trata de un ejercicio de construcción colectiva que vincula a las partes y en donde claramente, se manifiesta el interés de la ciudadanía por construir una ciudad de oportunidades para este grupo poblacional.

Condiciones éstas, que bajo la convicción de una política pública de largo plazo en favor de la población con discapacidad y de sus familias, el actual Plan Distrital de Desarrollo, adoptado a través del **Acuerdo Distrital 645 de 2016** "POR EL CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE DESARROLLO ECONÓMICO, SOCIAL, AMBIENTAL Y DE OBRAS PÚBLICAS PARA BOGOTÁ D.C. 2016 - 2020 "BOGOTÁ MEJOR PARA TODOS", en su Pilar *Igualdad de Calidad de Vida*, cuenta con el programa *Igualdad y Autonomía Para Una Bogotá Incluyente* el cual contempla acciones de tipo integral, orientadas principalmente a las personas en condición de pobreza extrema y quienes se encuentran en mayor grado de vulnerabilidad socioeconómica. Dicho programa aborda diversas estrategias a través de las cuales se implementen acciones, para la inclusión productiva, iniciando o fortaleciendo procesos de vinculación laboral de personas con discapacidad, que en su artículo 99º,

indica:

#### **"Artículo 99. Política Distrital de trabajo decente**

*El Gobierno Distrital en desarrollo de la política nacional, adoptará la política de trabajo decente, para promover la generación de empleo, la formalización laboral y la protección de los trabajadores de los sectores público y privado, dando prevalencia a personas menores de 25 años, mayores de 45 años, madres cabeza de familia, víctimas del conflicto y personas en situación de discapacidad, sin perjuicio de las demás poblaciones que puedan ser priorizadas.*" (Subrayado fuera de texto)

Así, la Política Distrital de Trabajo Decente plantea que es necesario avanzar en la generación de empleo, la formalización laboral y la protección de los trabajadores tanto del sector público como del privado, mediante el desarrollo de acciones afirmativas en favor de grupos poblacionales en condiciones de vulnerabilidad, entre éstos, las personas en situación de discapacidad.

Concordante con lo anterior y en observancia de lo previsto en el literal f) del numeral 2º del artículo 13º de la Ley 1618 de 2013, el cuarto eje transversal el PDD, *Gobierno Legítimo, Fortalecimiento Local y Eficiencia*, tiene como parte de sus estrategias, el promover una administración más eficiente, eficaz y transparente, que cuente con un mejor servicio al ciudadano, y por ende, que tenga una conexión más cercana con las necesidades sentidas de la población con enfoque diferencial, siendo objeto de atención especial, las personas con discapacidad, que le permita a la Administración Distrital, en materia laboral ofrecer un tratamiento preferencial frente a vacantes disponibles, conllevando a la definición de la siguiente meta de resultado: "4.7.2.3. *Metas de Resultados (...)* A partir del resultado de la línea de base, incrementar en por lo menos el 10% de las personas con discapacidad vinculadas laboralmente como servidores públicos.", que corresponde a la meta que nos ocupa en el presente.

## **4.5. Referentes normativos en relación con la provisión de empleos públicos.**

La Constitución Política de Colombia establece que la regla general de la función pública es la carrera administrativa, tal como lo dispone en su artículo 125, que reza: "(...) *los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección*

*popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley; El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes (...).”*

Por su parte, el artículo 1° de la Ley 909 de 2004, establece que de acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la ley, hacen parte de la función pública los siguientes empleos públicos:

- a) Empleos Públicos de Carrera.
- b) Empleos Públicos de Libre Nombramiento y Remoción.
- c) Empleos de Período Fijo.
- d) Empleos Temporales.

En disposición posterior, artículo 23 ibídem, se indica: *“los nombramientos serán ordinarios, en período de prueba o en ascenso, sin perjuicio de lo que dispongan las normas sobre las carreras especiales. Tratándose de empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley. Los empleos de carrera administrativa, se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito”.*

De la norma en cita, es posible concluir que tratándose de **empleos de libre nombramiento y remoción**, no existe restricción alguna en relación con las condiciones que deben acreditarse para su designación más allá de la acreditación de los requisitos de formación y experiencia exigidos para su desempeño. No obstante, tratándose de empleos de naturaleza gerencial, según lo previsto en el artículo 49 de la Ley 909 de 2004, sin perjuicio de los márgenes de discrecionalidad que caracteriza a estos empleos, la competencia profesional es el criterio que prevalecerá en el nombramiento de los gerentes públicos y para su designación, se tendrán en cuenta los criterios de mérito, capacidad y experiencia para el desempeño del empleo, pudiéndose utilizar la aplicación de una o varias pruebas dirigidas a evaluar los conocimientos o aptitudes requeridas para el desempeño del empleo, la práctica de una entrevista y una valoración de antecedentes de estudio y experiencia.

Frente a los **empleos de carrera administrativa**, según lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley 909 de 2004, se proveen en período de prueba o en ascenso con las personas que han sido seleccionadas a través de concurso público abierto de mérito efectuado por el órgano competente, esto es, tratándose de entidades

u organismos distritales, la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Así mismo, el artículo 52° de la Ley 909 de 2004, establece que la Comisión Nacional del Servicio Civil, en coordinación con las respectivas entidades del Estado, promoverá la adopción de medidas tendientes a garantizar, en igualdad de oportunidades, las condiciones de acceso al servicio público, en empleos de carrera administrativa, a aquellos ciudadanos que posean discapacidades físicas, auditivas o visuales, con el fin de proporcionales un trabajo acorde con su condición. *En todo caso, las entidades del Estado, estarán obligadas, de conformidad como lo establece el artículo 27 de la Ley 361 de 1997 a preferir entre los elegibles, cuando quiera que se presente un empate, a las personas con discapacidad.*

Entre tanto y mientras se surten los procesos de selección, los empleos públicos de carrera administrativa pueden proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004. Así, *el encargo* se configura siempre y cuando el empleado acredite los requisitos para su ejercicio, posea las aptitudes y habilidades para su desempeño, no haya sido sancionado disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente. Por su parte, **el nombramiento provisional**, constituye una figura de aplicación excepcional para la provisión de empleos públicos, que procede ante la ausencia de listas de elegibles y el agotamiento previo del derecho al encargo que le asista a los empleados públicos de carrera administrativa y, cuya designación responde a la discrecionalidad del nominador, siempre y cuando, se acrediten los requisitos para el ejercicio del empleo.

Las vacantes definitivas en **empleos de período o de elección** se proveen siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan. (Art. 2.2.5.3.1, Decreto Nacional 648 de 2017).

Para la provisión de los **empleos temporales** de que trata la Ley 909 de 2004, los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer. En caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera de la respectiva entidad que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño.

Para tal fin, la entidad podrá adelantar un proceso de evaluación de las capacidades y competencia de los candidatos y otros factores directamente relacionados con la función a desarrollar. En caso de ausencia de personal de carrera, con una antelación no inferior a diez (10) días a la provisión de los empleos temporales, la respectiva entidad deberá garantizar la libre concurrencia en el proceso a través de la publicación de una convocatoria para la provisión del empleo temporal en la página web de la entidad. Para la valoración de las capacidades y competencias de los candidatos la entidad establecerá criterios objetivos. (Art. 2.2.5.3.5, Decreto Nacional 648 de 2017).

De la revisión normativa precedente, es posible concluir que existen precisas condiciones para la provisión de empleos públicos de carrera administrativa, los empleos de período fijo y los empleos de carácter temporal que restringen la facultad discrecional del nominador

al proveer los empleos que conforman sus plantas de personal; no obstante, tratándose de empleos de libre nombramiento y remoción o cuando se acude a la figura excepcional del nombramiento provisional o la vinculación de trabajadores oficiales, los nominadores hacen uso de sus facultades en la administración de personal para designar a quienes acrediten los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y por consiguiente, considerando que la fuente de la obligación del Distrito frente a las personas en situación de discapacidad es de raigambre constitucional y las acciones afirmativas en favor de este grupo poblacional, en especial, las relacionadas con el derecho al trabajo y el ejercicio efectivo del mismo, encuentran sustento legal en el artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, se impone a las autoridades públicas, el deber de vincular un porcentaje de personas con discapacidad dentro de los cargos existentes.

## 5. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS-LÍNEA BASE

La construcción de la línea base contó con la participación de 58 entidades y organismos distritales, los cuales reportaron información que permitió determinar que, con corte a agosto 30 de 2017, 547 Personas con Discapacidad-PcD tienen algún tipo de vinculación laboral o contractual con la administración pública Distrital, tal como se detalla a continuación.

**Tabla 1. PcD en la Administración Pública Distrital a agosto 30 de 2017**

Tipo de relación	PcD	%
EMPLEADO DE CARRERA	157	28,7%
CONTRATISTA	141	25,8%
EMPLEADO PROVISIONAL	107	19,6%
EMPLEADO PRIVADO	68	12,4%
TRABAJADOR OFICIAL	54	9,9%
EMPLEADO TEMPORAL	12	2,2%
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	6	1,1%
PERIODO FIJO	1	0,2%
POR ORDEN JUDICIAL	1	0,2%
<b>Total general</b>	<b>547</b>	<b>100%</b>

Fuente: Reportes Entidades Distritales

Teniendo en cuenta que la meta resultado del Plan Distrital de Desarrollo que soporta la construcción de la línea base de que trata este documento indica que la misma es sobre PcD vinculadas laboralmente como servidores públicos, la línea base no incluye ni contratistas ni empleados privados, por lo tanto el resultado de la medición es 338, cifra sobre la cual se realiza a continuación, la descripción de los resultados:

**Tabla 2. Línea Base PcD en la Administración Pública Distrital a agosto 30 de 2017**

TIPO DE VINCULACIÓN	PcD	%
EMPLEADO DE CARRERA	157	46,4%
EMPLEADO PROVISIONAL	107	31,7%
TRABAJADOR OFICIAL	54	16,0%
EMPLEADO TEMPORAL	12	3,6%
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	6	1,8%
PERIODO FIJO	1	0,3%
POR ORDEN JUDICIAL	1	0,3%
<b>Total general</b>	<b>338</b>	<b>100%</b>

Fuente: Reportes Entidades Distritales

## 5.1. PcD vinculadas por Entidad

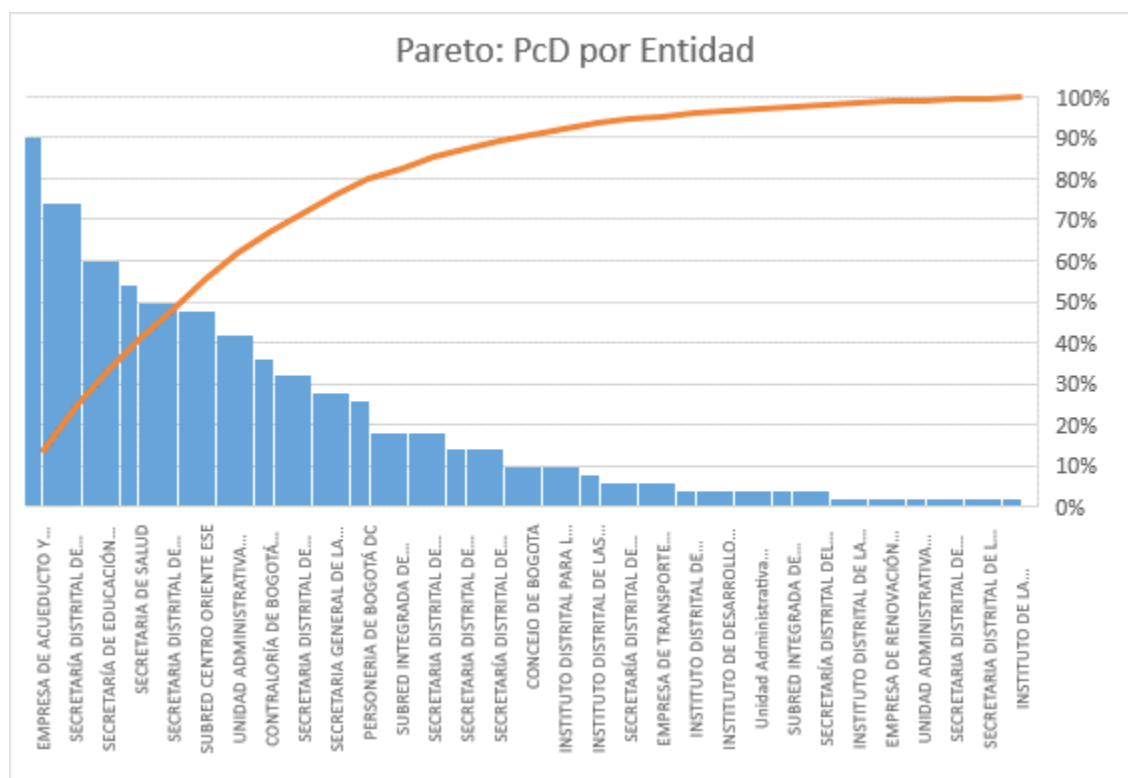
El 80% de las personas con discapacidad vinculadas en todo el Distrito (270 personas) están concentradas en 11 entidades, como se observa en la Tabla 3. PcD por Entidad y en la Ilustración 1. Pareto: PcD por entidad.

**Tabla 3. PcD por Entidad**

ENTIDAD	PcD	%
EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ E.S.P. - EAAB	45	13,3%
SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL	37	10,9%
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO	30	8,9%
SECRETARIA DE SALUD	27	8,0%
SECRETARIA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA	25	7,4%
SUBRED CENTRO ORIENTE ESE	24	7,1%
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	21	6,2%
CONTRALORÍA DE BOGOTÁ D.C	18	5,3%
SECRETARIA DISTRITAL DE HACIENDA	16	4,7%
SECRETARIA GENERAL DE LA ALCALDIA MAYOR DE BOGOTÁ	14	4,1%
PERSONERIA DE BOGOTÁ DC	13	3,8%
SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.	9	2,7%
SECRETARIA DISTRITAL DE GOBIERNO	9	2,7%
SECRETARIA DISTRITAL DE MOVILIDAD	7	2,1%
SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO	7	2,1%
CONCEJO DE BOGOTA	5	1,5%
INSTITUTO DISTRITAL PARA LA PROTECCION DE LA NIÑEZ Y LA JUVENTUD IDIPRON	5	1,5%
INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES - IDARTES	4	1,2%
SECRETARÍA DISTRITAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	3	0,9%
EMPRESA DE TRANSPORTE DEL TERCER MILENIO - TRANSMILENIO S.A.	3	0,9%
INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE	2	0,6%
INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO - IDU	2	0,6%
Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP	2	0,6%
SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.	2	0,6%
SECRETARÍA DISTRITAL DEL HÁBITAT	2	0,6%
INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN YA CCIÓN COMUNAL - IDPAC	1	0,3%
EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTA D.C.	1	0,3%
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL D.C.	1	0,3%
SECRETARIA DISTRITAL DE PLANEACION	1	0,3%
SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	1	0,3%
INSTITUTO DE LA PROTECCION Y EL BIENESTAR ANIMAL	1	0,3%
<b>Total general</b>	<b>338</b>	<b>100%</b>

Fuente: Reportes Entidades Distritales

**Ilustración 1. Pareto: PcD por Entidad**



Fuente: Reportes Entidades Distritales

Al analizar la composición de vinculación de PcD por sector administrativo, se identificó que el sector salud con un 18% del total de PcD es el más significativo seguido por el sector hábitat con un 15% e Integración Social con un 12%. Como resultado, el 45% de PcD vinculadas laboralmente al Distrito se concentra en estos tres sectores administrativos.

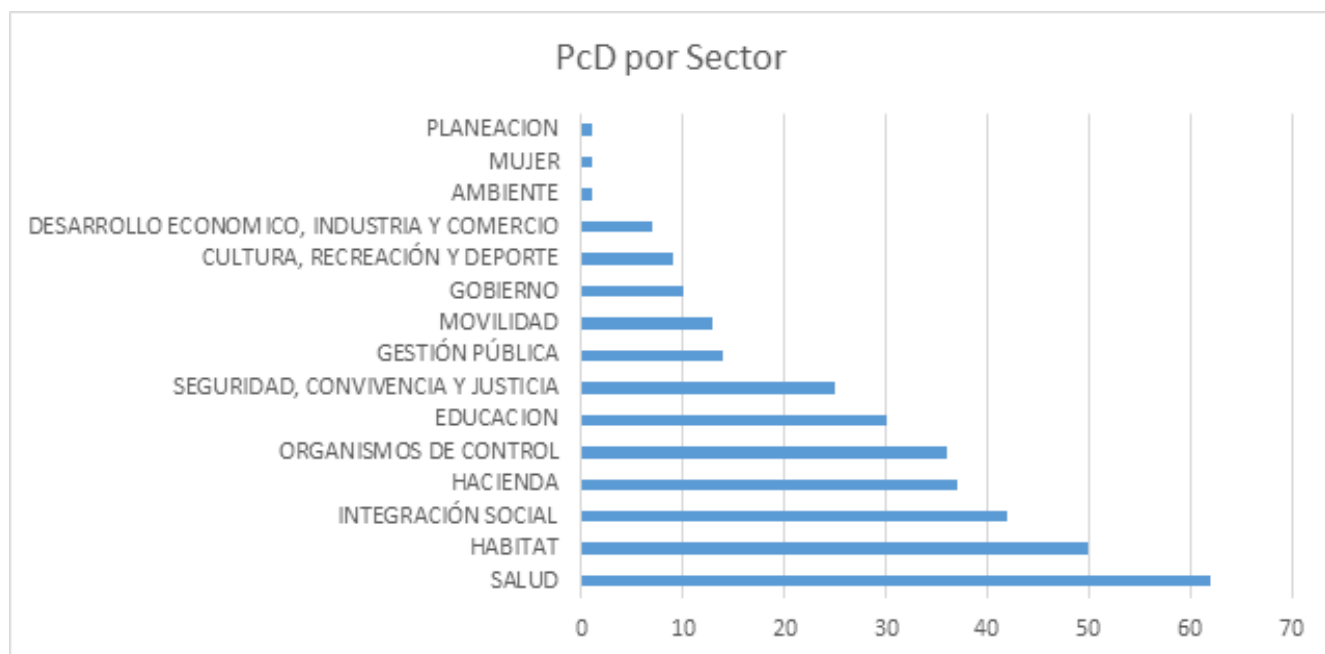
**Tabla 4. PcD vinculadas por sector**

SECTOR	PcD	%
SALUD	62	18%
HABITAT	50	15%
INTEGRACIÓN SOCIAL	42	12%
HACIENDA	37	11%
ORGANISMOS DE CONTROL	36	11%
EDUCACION	30	9%
SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA	25	7%
GESTIÓN PÚBLICA	14	4%
MOVILIDAD	13	4%
GOBIERNO	10	3%
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	9	3%
DESARROLLO ECONOMICO, INDUSTRIA Y COMERCIO	7	2%

AMBIENTE	1	0%
MUJER	1	0%
PLANEACION	1	0%
<b>Total general</b>	<b>338</b>	<b>100%</b>

Fuente: Reportes Entidades Distritales

Ilustración 2. PcD por Sector Administrativo



Fuente: Reportes Entidades Distritales

## 5.2. Tipo de discapacidad

Acorde con el Decreto 558 de 2015, en el cual se clasifican los tipos de discapacidad en física, visual, auditiva, cognitiva, mental, múltiple y sordocieg@s, tenemos los resultados parciales indicados en la Tabla 5. Tipos de discapacidad, como se observa, la discapacidad física presenta mayor inclusión, sujeta a garantizar los accesos gracias a infraestructura incluyente.

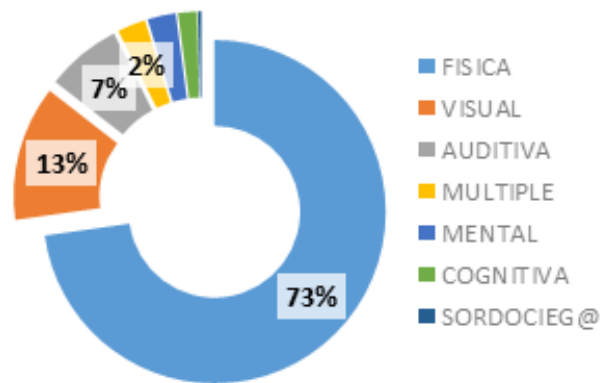
Por otra parte, se puede indicar que la discapacidad física es el tipo de discapacidad que más se ha interactuado en el escenario Distrital, lo que permite el desarrollo de estrategias que han abierto espacios de conocimiento para todos los grupos de trabajo, creando cultura de inclusión en temas de discapacidad.

Tabla 5. Tipos de Discapacidad

TIPO DE DISCAPACIDAD	PcD	%
FISICA	246	72,8%
VISUAL	43	12,7%
AUDITIVA	24	7,1%
MULTIPLE	9	2,7%
MENTAL	9	2,7%
COGNITIVA	6	1,8%
SORDOCIEG@	1	0,3%
<b>Total general</b>	<b>338</b>	<b>100%</b>

Fuente: Reporte entidades distritales

**Ilustración 3. Tipo de Discapacidad**



Fuente: Reporte Entidades

### 5.3. Escolaridad

Respecto a las 338 personas vinculadas se observa que la composición en nivel de escolaridad tiene predominio en Bachiller con un 36.7% (124 personas), y nivel técnico con 19.5%.

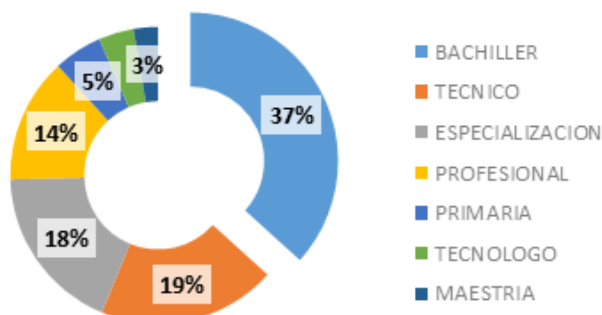
**Tabla 6. Escolaridad**

ESCOLARIDAD	PcD	%
BACHILLER	124	36,7%
TECNICO	66	19,5%
ESPECIALIZACION	62	18,3%
PROFESIONAL	46	13,6%
PRIMARIA	18	5,3%
TECNOLOGO	13	3,8%
MAESTRIA	9	2,7%
<b>Total general</b>	<b>338</b>	<b>100%</b>

Fuente: Reporte entidades

Al revisar la Ilustración 4, sí se agrupa las personas con nivel de escolaridad técnico, tecnólogo, profesional, especialización y maestría, se observa que el 57.9% de las personas con discapacidad vinculadas (196) han tenido acceso a programas de educación superior, acorde a la definición del Ministerio de Educación (<http://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-231238.html>). El 57.9% de los colaboradores cuenta con un buen nivel de profesionalización del talento humano.

**Ilustración 4. Escolaridad**



Fuente: Reporte Entidades

## 5.4. Nivel Jerárquico del Empleo Desempeñado

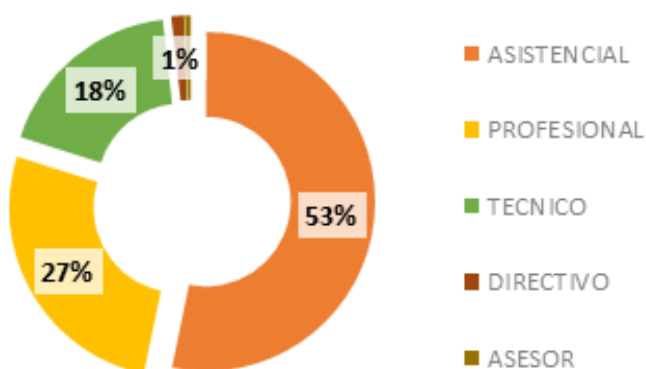
Al revisar los datos de la Tabla 7. Nivel de vinculación, se presenta 53.2% de vinculación en cargos asistenciales, 23.4% en cargos profesionales y 21.7% en cargos técnicos.

**Tabla 7. Nivel de vinculación**

NIVEL DE VINCULACIÓN	PcD	%
ASISTENCIAL	180	53,3%
PROFESIONAL	90	26,6%
TECNICO	62	18,3%
DIRECTIVO	4	1,2%
ASESOR	2	0,6%
<b>Total general</b>	<b>338</b>	<b>100%</b>

Fuente: Reporte de Entidades

**Ilustración 5. Nivel de vinculación**



Fuente: Reporte de Entidades

## 5.5. Tipo de vinculación

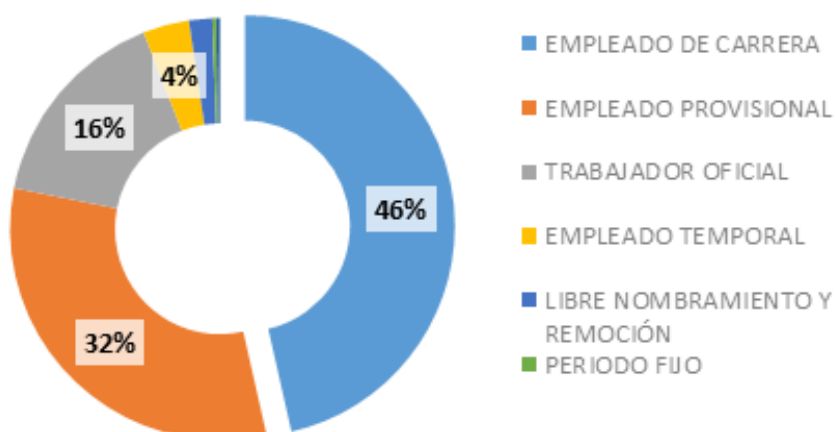
Acorde a tipo de vinculación, el 46.4% de las PcD son de carrera administrativa, seguidos con un 31.7% de empleados provisionales.

**Tabla 8. Tipo de vinculación**

TIPO DE VINCULACIÓN	PcD	%
EMPLEADO DE CARRERA	157	46,4%
EMPLEADO PROVISIONAL	107	31,7%
TRABAJADOR OFICIAL	54	16,0%
EMPLEADO TEMPORAL	12	3,6%
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	6	1,8%
PERIODO FIJO	1	0,3%
POR ORDEN JUDICIAL	1	0,3%
<b>Total general</b>	<b>338</b>	<b>100%</b>

Fuente: Reporte de Entidades

Ilustración 6. Tipo de vinculación

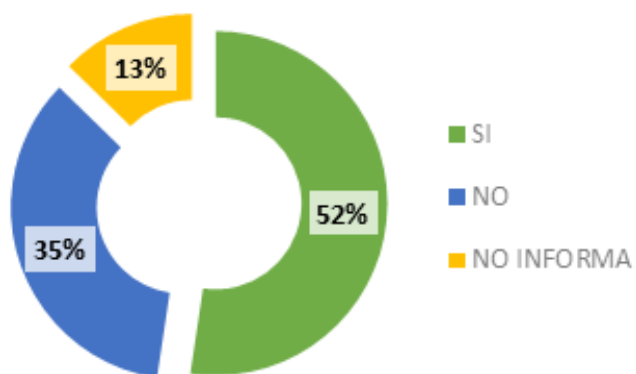


Fuente: Reporte de Entidades

## 5.5. Constancia médica de discapacidad

Al consultar a los servidores públicos “¿Cuenta con constancia médica de la discapacidad?” se obtuvo solo un 52% de personas que SI cuentan con tal documento.

Ilustración 7. Constancia médica de discapacidad



Fuente: Reporte Entidades

## 5.6. Inscripción en el Registro Distrital de personas con Discapacidad

Como se puede ver en la página del MinSalud:

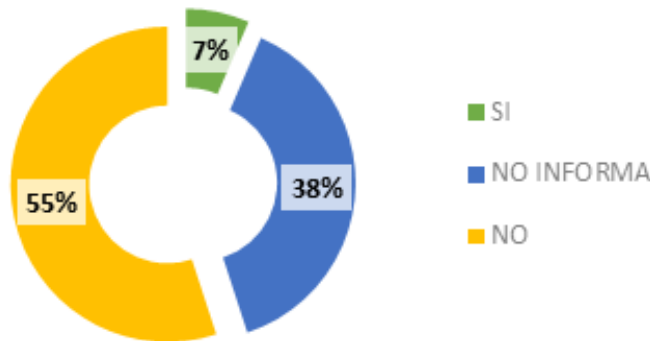
“El Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad es un sistema de información que permite recolectar datos continuos y actualizados de las personas con discapacidad, para localizarlas y caracterizarlas, con el fin de disponer de información a nivel nacional, departamental, distrital y municipal para apoyar el desarrollo de planes, programas y proyectos orientados a la garantía de los derechos de las personas con discapacidad en Colombia”.....” Esta fuente de información permite la actualización permanente de los datos, por ejemplo, en casos de cambio de domicilio o variación del estado de salud. “

Fuente: <https://www.minsalud.gov.co/proteccion-social/promocion-social/Discapacidad/Paginas/registro-localizacion.aspx>

Por ello es importante que este ejercicio se realice, cabe mencionar que es voluntario y parte del auto reconocimiento como persona con discapacidad.

Solamente un 7% reporta estar registrado, se evidencia una problemática en la recolección de la información al interior de cada entidad pues el 38% no tiene registros si las personas con discapacidad están o no registradas.

**Ilustración 8. Registro RLCPD**

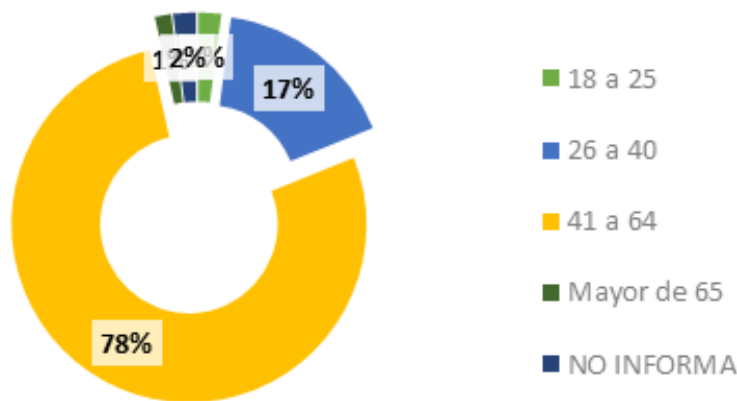


*Fuente: Reporte Entidades*

### 5.6. Edad

La composición del grupo de personas con discapacidad vinculadas se concentra en el grupo de 41 a 64 años con un 78%

**Ilustración 9. Edad**



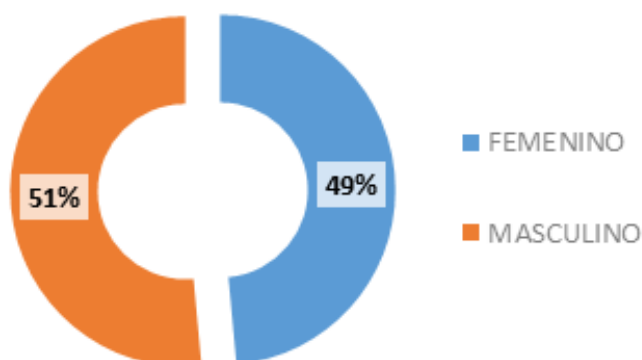
*Fuente: Reporte*

*Entidades*

### Sexo

La composición del grupo de personas con discapacidad vinculadas se está equilibradamente distribuida entre hombres y mujeres.

Ilustración 10. Sexo



Fuente: Reporte Entidades

## 6. CONCLUSIONES

- El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital hace entrega formal del resultado de la Meta Producto PDD: 80 - *Realizar una línea de base de las personas con discapacidad vinculadas laboralmente como servidores públicos a las entidades del Distrito*, del Plan Distrital de Desarrollo “Bogotá Mejor para Todos”, la cual se encuentra a cargo de este Departamento.
- La información es el resultado consolidado de información reportada por un total de 58 entidades y organismos distritales el cual refleja 338 Personas con Discapacidad, vinculadas laboralmente al Distrito. Adicional a lo anterior, se identificaron 141 Personas con Discapacidad que son contratistas y 68 PcD vinculados como empleados privados, 66 en ETB y 2 en La Terminal de Transportes S.A.
- Considerada la importancia de las decisiones contenidas en los Planes de Desarrollo, sus mandatos constituyen el marco de la acción gubernamental y reflejan sus compromisos con la ciudadanía, por lo tanto, tienen carácter vinculante para la Administración Pública, sus organismos y entidades y, por supuesto, para sus servidores públicos, de tal suerte que los convierte en actos administrativos de obligatoria observancia para la Administración Pública y en consecuencia, la meta de resultado consagrada en el numeral 4.7.2.3 del Plan Distrital de Desarrollo “Bogotá Mejor para Todos” en relación con: “*A partir del resultado de la línea de base, incrementar en por lo menos el 10% de las personas con discapacidad vinculadas laboralmente como servidores públicos.*”, constituye un compromiso de la Administración con la ciudad y por lo tanto, tiene fuerza vinculante para todos los organismos y entidades distritales que deben adelantar las acciones tendientes a garantizar su materialización y efectivo cumplimiento.