



**ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA
GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD**

POLITICA INSTITUCIONAL DE DISCAPACIDAD

BOGOTÁ, JUNIO DE 2026

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL10
			VERSIÓN:	01
	POLÍTICA	POLITICA INSTITUCIONAL DE DISCAPACIDAD	FECHA:	24/06/2026

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	3
2.1. Atención incluyente.....	3
2.2. Facilitación de la interlocución	3
2.3. Prioridad en la atención	4
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES	4
5. MARCO LEGAL Y NORMATIVO	7
6. CONTENIDO DE LA POLITICA	9
6.1. Lineamientos generales para atención de personas con discapacidad	9
6.2. Lineamientos sobre accesibilidad digital para personas con discapacidad	10
6.3. Implementación, seguimiento y evaluación de la política de discapacidad.....	11
6.3.1. Implementación de la política	11
6.3.2. Seguimiento de la política	12
6.3.3. Evaluación de la política.....	13
7. DIVULGACIÓN Y COMUNICACIÓN.....	13

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL10
			VERSIÓN:	01
	POLÍTICA	POLITICA INSTITUCIONAL DE DISCAPACIDAD	FECHA:	24/06/2026

1. OBJETIVO

La política institucional de discapacidad en la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud - ADRES se enfoca en la garantía de una atención de carácter incluyente y prioritaria de los servidores públicos, contratistas y usuarios con discapacidad, facilitando su interlocución y acceso, adaptándose a sus necesidades específicas según su tipo de discapacidad y eliminar las barreras comportamentales, físicas y comunicativas de conformidad con los conceptos de accesibilidad universal, ajustes razonables, accesibilidad digital y enfoque diferencial, en concordancia con lo dispuesto en la normatividad aplicable.

2. ALCANCE

Atendiendo el marco constitucional y legal de discapacidad, el objetivo de la implementación de la política está dirigido a todas las personas con discapacidad sean servidores públicos, contratistas o usuarios, que requieran cualquier tipo de interacción con la ADRES. La Entidad busca garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, a través de medidas de inclusión y acciones afirmativas para buscar la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de discapacidad y asegurar que las personas con dichas condiciones puedan participar plenamente en sus actividades cotidianas y la accesibilidad en canales presenciales, digitales, sedes electrónicas y servicios virtuales de la entidad, conforme a los lineamientos de Gobierno Digital y accesibilidad web vigentes.

2.1. Atención incluyente

La ADRES garantiza que las personas con discapacidad vinculadas mediante una relación legal y reglamentaria y/o contractual, sean tratadas de manera respetuosa, incluyente y adecuada a sus necesidades.

Así mismo, para la atención al usuario con discapacidad, se implementan medidas que faciliten su acceso a las instalaciones de la entidad y a la prestación integral de los servicios que ofrece la ADRES.

La administración cuenta con protocolos de atención a los grupos de valor y de interés que garantizan la inclusión y el respeto a las personas con discapacidad, así como la correcta y oportuna atención de sus necesidades, en igualdad de condiciones.

2.2. Facilitación de la interlocución

En la ADRES se establecen canales de comunicación para personas con discapacidad auditiva, visual o intelectual (intérpretes de lengua de señas, formatos accesibles, lectores de pantalla, etc.).

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL10
	POLÍTICA	POLITICA INSTITUCIONAL DE DISCAPACIDAD	VERSIÓN:	01
			FECHA:	24/06/2026

2.3. Prioridad en la atención

La ADRES prioriza la atención de las solicitudes y quejas de las personas con discapacidad, con el objetivo de garantizar la protección de sus derechos.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Aplica a todos los servidores públicos que realizan sus actividades laborales en las sedes físicas determinadas por la Entidad, así como a los usuarios externos que requieren atención sobre asuntos de competencia de la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud - ADRES.

En caso de que el servidor público con discapacidad se encuentre ejerciendo sus funciones bajo alguna modalidad de teletrabajo, la ADRES verificará el cumplimiento de las condiciones necesarias para el desarrollo de sus labores.

4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Acceso y accesibilidad: Condiciones y medidas pertinentes que deben cumplir las instalaciones y los servicios de información para adaptar el entorno, productos y servicios, así como los objetos, herramientas y utensilios, con el fin de asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones, al entorno físico, el transporte, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, tanto en zonas urbanas como rurales. Las ayudas técnicas se harán con tecnología apropiada teniendo en cuenta estatura, tamaño, peso y necesidad de la persona. Lo anterior de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 487 de 2022, en cuanto a los ajustes razonables, accesibilidad y diseño universales para la garantizar la accesibilidad digital y tecnologías de apoyo que permitan aplicar los lineamientos del Ministerio de las Tecnologías y las Comunicaciones que resulten aplicables.

Barreras: Cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad. Estas pueden ser:

- **Actitudinales:** Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones y estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad
- **Comunicativas:** Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL10
	POLÍTICA	POLITICA INSTITUCIONAL DE DISCAPACIDAD	VERSIÓN:	01
			FECHA:	24/06/2026

comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción de las personas.

- **Físicas:** Aquellos obstáculos materiales o contruidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.

Capacidades: Son características favorables o talentos, propias e intrínsecas, parcial o totalmente presentes en una comunidad local, que facilitan el sacar provecho de oportunidades y desempeñarse o realizarse (en las dimensiones, personal, colectiva o social) en algunos aspectos con alguna facilidad.

Certificado de discapacidad: Documento que contiene información relacionada con la categoría de discapacidad de una persona; define si la discapacidad es física, auditiva, visual, psicosocial, mental, cognitiva o múltiple; así como el porcentaje de dificultad para realizar las actividades cotidianas. No es de carácter obligatorio y se tramita en las secretarías de salud de las entidades territoriales. Portarlo otorga beneficios y su expedición es voluntaria y confidencial, según el Decreto 1507 de 2014.

Deficiencias: Son problemas en las funciones o estructuras corporales, como es el caso de una desviación significativa o una pérdida.

Inclusión: Es el adecuado acceso a bienes y servicios, a procesos de elección colectiva, a la garantía plena de los derechos de los ciudadanos y a la eliminación de toda práctica que conlleve a marginación y segregación de cualquier tipo, permitiendo acceder a todos los espacios laborales, sociales, académicos y culturales en igualdad de oportunidades.

Oportunidades: Son ventajas latentes mediante las cuales las personas pueden beneficiarse en las dimensiones personal, colectiva, social, profesional, académica, laboral.

Personas con discapacidad: Son aquellas personas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con el entorno, encuentran diversas barreras, que pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás ciudadanos. (Convención de la ONU, 2006, y Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud, OMS, 2002).

Tipos de discapacidad:

- **Discapacidad auditiva:** Hace referencia a la discapacidad que tienen aquellas personas que presentan en forma permanente deficiencias en las funciones sensoriales relacionadas con la percepción de los sonidos y la discriminación de su localización, tono, volumen y calidad; como

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL10
	POLÍTICA	POLITICA INSTITUCIONAL DE DISCAPACIDAD	VERSIÓN:	01
			FECHA:	24/06/2026

consecuencia, presentan diferentes grados de dificultad en la recepción y producción de mensajes verbales y, por tanto, deficiencias para la comunicación oral.

- **Discapacidad física:** Hace referencia a la discapacidad que tienen aquellas personas que presentan en forma permanente deficiencias corporales y funcionales a nivel musculoesquelético y neurológico, tegumentario de origen congénito o adquirido, pérdida o ausencia de alguna parte de su cuerpo, o presencia de desórdenes del movimiento corporal. Las personas que presentan esta discapacidad podrían presentar en el desarrollo de sus actividades cotidianas, diferentes grados de dificultad funcional para el movimiento corporal y su interacción con los diversos entornos al caminar, desplazarse, cambiar o mantener posiciones del cuerpo, llevar, manipular o transportar objetos y realizar actividades de cuidado personal, o del hogar, interactuar con otros sujetos, entre otras.
- **Discapacidad intelectual:** Son aquellas personas que presentan deficiencias en las capacidades mentales generales, como el razonamiento, la resolución de problemas, la planificación, el pensamiento abstracto, el juicio, el aprendizaje académico y el aprendizaje de la experiencia. Esta discapacidad produce deficiencias del funcionamiento adaptativo, de tal manera que el individuo no alcanza los estándares de independencia personal y de responsabilidad social en uno o más aspectos de la vida cotidiana, incluidos la comunicación, la participación social, el funcionamiento académico u ocupacional y la independencia personal en la casa o en la comunidad.
- **Discapacidad visual:** Incluye a aquellas personas que presentan deficiencias para percibir la luz, forma, tamaño y color de los objetos. Se incluye a las personas ciegas y a las personas con baja visión, es decir, quienes, a pesar de usar gafas o lentes de contacto, o haberse practicado cirugía, tienen dificultades para distinguir formas, colores, rostros, objetos en la calle, ver en la noche, ver de lejos o de cerca, independientemente de que sea por uno o ambos ojos.
- **Discapacidad por sordoceguera:** La sordoceguera es una discapacidad única que resulta de la combinación de una deficiencia visual y una deficiencia auditiva, que genera en las personas que la presentan, problemas de comunicación, orientación, movilidad y el acceso a la información.
- **Discapacidad psicosocial:** Hace referencia a la discapacidad que tienen aquellas personas que presentan alteraciones en el pensamiento, percepciones, emociones, sentimientos, comportamientos y relaciones, considerados como signos y síntomas atendiendo a su duración, coexistencia, intensidad y afectación funcional y las barreras del entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad.

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL10
	POLÍTICA	POLITICA INSTITUCIONAL DE DISCAPACIDAD	VERSIÓN:	01
			FECHA:	24/06/2026

- **Discapacidad múltiple:** Hace referencia a la discapacidad que tienen aquellas personas que presentan dos o más deficiencias asociadas, de orden físico, sensorial, mental o intelectual, las cuales afectan significativamente el nivel de desarrollo, las posibilidades funcionales, la comunicación, la interacción social y el aprendizaje, por lo que para su atención se requieren apoyos generalizados y permanentes. Las particularidades de la discapacidad múltiple no están dadas por la sumatoria de los diferentes tipos de deficiencias, sino por la interacción que se presenta entre ellos.
- **Diseño de experiencia de usuario inclusivo (UX):** Es una metodología que busca crear productos y servicios que sean utilizables por el mayor número posible de personas, sin importar su capacidad, contexto o circunstancia. Esta metodología es proactiva y no reactiva, reconociendo la diversidad humana como una fuerza impulsora clave del diseño, el cual no solo beneficia a personas con discapacidades, sino que también mejora la experiencia general para todos los usuarios.
- **Grupos de interés:** Corresponden a los actores que, sin ser necesariamente usuarios directos, influyen o se ven afectados por la gestión de la entidad. Tales como, Entes de control, Organismos internacionales, Otras entidades públicas, Gremios, medios de comunicaciones y asociaciones. Tienen capacidad de influencia en la toma de decisiones, reputación o gobernanza.
- **Grupos de valor:** Se entienden como las personas naturales o jurídicas que reciben directamente los bienes y servicios de la entidad, y cuya interacción está relacionada con el cumplimiento de su misión. En el caso de la ADRES, se identifican grupos de valor tales como Ciudadanía en general, Afiliados al sistema de salud, EPS, IPS, ARL, Prestadores y operadores del sistema. Son el centro de la gestión institucional y del servicio al ciudadano.
- **SIGI:** Por sus siglas, Sistema Integrado de Gestión Institucional de la ADRES.

5. MARCO LEGAL Y NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia de 1991, artículos 13, 47, 54 y 68.
- Ley 1145 de 2007, “*Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones*”.
- Ley 1346 de 2009: Adopta normas relativas a la inclusión laboral digna en igualdad de oportunidades y sin discriminación.

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL10
			VERSIÓN:	01
	POLÍTICA	POLITICA INSTITUCIONAL DE DISCAPACIDAD	FECHA:	24/06/2026

- Ley 1618 de 2013: Define las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.
- Ley 1712 de 2014: Regula el derecho de acceso a la información pública y establece obligaciones de accesibilidad y disponibilidad de la información para todos los ciudadanos.
- Ley 1996 de 2019: Establece el régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las personas con discapacidad mayores de edad, garantizando su autonomía e igualdad de derechos.
- Ley 2294 de 2023: Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026: Lineamientos sobre la garantía de los derechos de las personas con discapacidad, incluye el Capítulo 7: Garantías hacia un mundo sin barreras para las personas con discapacidad.
- Decreto 1507 de 2014: Establece los requisitos para la certificación de discapacidad en diversas áreas.
- Decreto 1072 de 2015: Compila la normatividad del sector trabajo e incorpora disposiciones relacionadas con inclusión laboral, condiciones de trabajo, seguridad y salud en el trabajo y ajustes razonables.
- Decreto 2011 de 2017: Indica los porcentajes de vinculación de personas con discapacidad en el sector público.
- Decreto 487 de 2022, *"Por el cual se adiciona la Parte 8 en el Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, en el sentido de reglamentar la prestación del servicio de valoración de apoyos que realicen las entidades públicas y privadas en los términos de la Ley 1996 de 2019"*.
- Decreto 767 de 2022: Actualiza los lineamientos de la Política de Gobierno Digital y fortalece el acceso incluyente a los servicios digitales del Estado.
- Resolución MinTIC 1519 de 2020: Define los estándares y directrices para publicación de información, accesibilidad web y sedes electrónicas de las entidades públicas.
- Resolución 1239 de 2022, *"Por la cual se dictan disposiciones en relación con el procedimiento de certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad"*.
- CONPES 166 de 2013, *"Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social"*.

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL10
			VERSIÓN:	01
	POLÍTICA	POLITICA INSTITUCIONAL DE DISCAPACIDAD	FECHA:	24/06/2026

- Directiva Presidencial No. 5 de 2023: Instrucciones para el derecho al trabajo e inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector público.
- Norma Técnica Colombiana NTC-6047 de 2013: Establece los criterios y requisitos de accesibilidad al medio físico en los espacios de servicio al ciudadano de la administración pública en Colombia.
- Política de Gobierno Digital y lineamientos de accesibilidad de GOV.CO del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – MinTIC.

6. CONTENIDO DE LA POLITICA

Acorde con el mandato constitucional y legal, la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud - ADRES, busca propiciar la aceptación de las personas con discapacidad, y su dignidad, como parte de la diversidad, retomando los principios del respeto por la diferencia y garantizando los derechos de las personas con discapacidad, para que puedan ejercerlos con autonomía, sin omitir que es una obligación en las entidades de naturaleza pública, adoptar las medidas de inclusión que garanticen la plena efectividad de los mismos, en igualdad de condiciones y oportunidades, cuyo enfoque institucional estará orientado a la aplicación de ajustes razonables, brindar accesibilidad universal, inclusión, eliminación de barreras digitales, y la participación efectiva de las personas con discapacidad, en concordancia con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

En este contexto, también se busca eliminar las diferentes barreras físicas y comportamentales, promoviendo la concientización de todos los colaboradores de la entidad —tanto servidores públicos como contratistas— sobre la importancia de brindar un trato incluyente y erradicar conductas de marginación hacia estas personas, con el fin de favorecer su inclusión e integración en las dinámicas de la entidad.

La política institucional de la ADRES así mismo, promueve la no discriminación y el respeto por los derechos de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito laboral como en el acceso a los servicios que ofrece la entidad.

6.1. Lineamientos generales para atención de personas con discapacidad

Acatando la normatividad, y para alcanzar el objetivo de garantizar el acceso efectivo de la población con discapacidad, la ADRES se compromete a asegurar el cumplimiento de las normas técnicas para mejorar el desempeño en el acceso a la información pública, la atención y el servicio a personas con discapacidad, estableciendo los siguientes lineamientos:

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL10
			VERSIÓN:	01
	POLÍTICA	POLITICA INSTITUCIONAL DE DISCAPACIDAD	FECHA:	24/06/2026

1. Identificar los requerimientos legales y complementarios aplicables para el acceso a la información pública, la atención y el servicio en condiciones de igualdad a personas con discapacidad.
2. Implementar estrategias para garantizar a las personas con discapacidad el derecho a vivir de manera independiente e incluidos en la comunidad.
3. Caracterizar a los servidores públicos y contratistas de la ADRES con el fin de formular y mantener los registros actualizados frente a esta población.
4. Fortalecer los canales de atención al ciudadano de manera que sean accesibles a personas con discapacidad, teniendo en cuenta las pautas establecidas en el Manual de Servicio al Ciudadano y Protocolos de Atención con Enfoque Diferencial, con código GSCI-MA01.
5. Implementar los ajustes razonables de infraestructura física, accesibilidad, señalización y aspectos tecnológicos para los servidores públicos y usuarios con discapacidad, en cumplimiento de la NTC-6047 de 2013, y según lo establecido en el Manual de Servicio al Ciudadano y Protocolos de Atención con Enfoque Diferencial, con código GSCI-MA01.
6. Asegurar el cumplimiento de los requisitos establecidos en las normas técnicas sobre accesibilidad física, comunicacional y actitudinal.
7. Implementar acciones pedagógicas a los servidores públicos y contratistas de la ADRES sobre la importancia de la inclusión de las personas con discapacidad en la gestión pública, lenguaje incluyente y atención accesible para esta población, las cuales estarán articuladas dentro del Plan Institucional de Capacitación (PIC), de acuerdo con lo establecido en el marco normativo vigente.
8. Incorporar capacitaciones para fortalecer el componente técnico especializado, en particular sobre el desarrollo accesible y diseño de experiencia de usuario (UX) inclusivo, dentro del Plan Institucional de Capacitación (PIC), de acuerdo con lo establecido en el marco normativo vigente y las disposiciones de la Alta Dirección.
9. Asegurar los recursos necesarios para la implementación de la presente política para la atención a personas con discapacidad.

6.2. Lineamientos sobre accesibilidad digital para personas con discapacidad

Según lo establece el Decreto 767 de 2022, la Política de Gobierno Digital incorpora dentro de sus habilitadores de cultura y apropiación, el desarrollo de las capacidades requeridas para el acceso, uso y aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, promoviendo el uso y apropiación de estas entre las personas con discapacidad, fomentando la inclusión con enfoque diferencial, con base en el Nivel Mínimo Obligatorio WCAG 2.1. AA, lo cual se aplica en portales, sedes electrónicas, documentos en formato PDF y aplicaciones internas de la ADRES.

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL10
			VERSIÓN:	01
	POLÍTICA	POLITICA INSTITUCIONAL DE DISCAPACIDAD	FECHA:	24/06/2026

Para la evaluación y medición la Política de Discapacidad en la ADRES en esta materia, se tendrán en cuenta las evidencias objetivas establecidas para la política de Gobierno Digital, las cuales se encuentran dispuestas en el Manual SIGI con código GEDO-MA02.

6.3. Implementación, seguimiento y evaluación de la política de discapacidad

La Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud – ADRES, en cumplimiento de los lineamientos de MIPG y del marco normativo vigente en materia de discapacidad, establecerá las acciones necesarias para la implementación, seguimiento y evaluación de la presente política, bajo un enfoque de mejora continua, articulación institucional y gestión orientada a resultados.

6.3.1. Implementación de la política

La implementación de la Política Institucional de Discapacidad se desarrollará de manera articulada y transversal en todos los niveles de la entidad, en concordancia con su estructura organizacional y sus funciones institucionales, garantizando la integración del enfoque de discapacidad en los procesos estratégicos, misionales y de apoyo.

Dicha implementación se incorporará en los instrumentos de planeación institucional, tales como el Plan de Acción Integrado Anual (PAIA), el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), el Plan Institucional de Capacitación (PIC), el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), la Política de Gobierno Digital y el Sistema Integrado de Gestión Institucional (SIGI), asegurando la ejecución de acciones orientadas a la inclusión, la accesibilidad universal, la eliminación de barreras y la implementación de ajustes razonables.

Para tal efecto, se establecen las siguientes **responsabilidades**:

- **Dirección General:** Orientar la implementación de la política, promover su adopción institucional y garantizar la asignación de recursos para su desarrollo. A través del Equipo de Comunicaciones asegurar la difusión de información institucional en formatos accesibles, promoviendo el uso de lenguaje claro, incluyente y comprensible.
- **Oficina Asesora de Planeación y Control de Riesgos:** Articular la política con los instrumentos de planeación institucional, coordinar su alineación con MIPG, realizar el seguimiento a su ejecución y consolidar la información para la toma de decisiones.
- **Dirección Administrativa y Financiera:** A través del Grupo de Gestión del Talento Humano: liderar la inclusión laboral mediante la provisión de vacantes atendiendo el criterio de discapacidad, como consecuencia del desarrollo de los concursos de mérito hasta completar el

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL10
	POLÍTICA	POLITICA INSTITUCIONAL DE DISCAPACIDAD	VERSIÓN:	01
			FECHA:	24/06/2026

porcentaje establecido en la normativa vigente, caracterizar los servidores públicos con discapacidad, el desarrollo de acciones de formación y sensibilización, así como la implementación de ajustes razonables en el entorno laboral. Mientras que el Grupo de Gestión de Contratación mantendrá actualizada la caracterización de contratistas con discapacidad.

Con el Grupo de Servicio al Ciudadano implementar los lineamientos de atención incluyente en los canales presenciales, virtuales y telefónicos, en concordancia con los protocolos y lineamientos establecidos en materia de servicio al ciudadano.

En sus componentes administrativos y a través del Grupo de Gestión Administrativa y Documental, gestionar la adecuación de la infraestructura física, la eliminación de barreras arquitectónicas y la provisión de recursos necesarios para garantizar la accesibilidad.

- **Dirección de Gestión de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones:** Garantizar la implementación de los lineamientos de accesibilidad digital en los canales virtuales, trámites, servicios electrónicos y herramientas tecnológicas, conforme a las disposiciones de la Política de Gobierno Digital. Como productos esperados de dicha implementación se tienen, entre otros: Auditorías de accesibilidad, informes técnicos, periodicidad.
- **Dirección de Liquidaciones y Garantías, Dirección de Gestión de los Recursos Financieros de la Salud, Dirección de Otras Prestaciones, Oficina Asesora Jurídica:** Incorporar el enfoque diferencial de discapacidad en la prestación de sus servicios, garantizando la atención incluyente, accesible y oportuna a las personas con discapacidad.
- **Oficina de Control Interno:** Evaluar de manera independiente la implementación de la política y formular recomendaciones para su fortalecimiento.

Todas las dependencias serán corresponsables de la implementación de la Política Institucional de Discapacidad, en el marco de sus funciones, debiendo integrar el enfoque de discapacidad en sus procesos, procedimientos y actividades.

El seguimiento a la implementación de la Política Institucional de Discapacidad se realizará de manera periódica y sistemática, con el propósito de verificar el cumplimiento de las acciones definidas, medir los avances en materia de inclusión y accesibilidad, e identificar oportunidades de mejora.

6.3.2. Seguimiento de la política

La periodicidad del seguimiento de este referente se realizará de la siguiente forma:

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL10
			VERSIÓN:	01
	POLÍTICA	POLÍTICA INSTITUCIONAL DE DISCAPACIDAD	FECHA:	24/06/2026

- **Seguimiento operativo:** La Dirección Administrativa y Financiera recopilará la información que será reportada a través de las herramientas establecidas en el SIGI.
- **Seguimiento institucional:** Será realizado en la periodicidad establecida en la normativa vigente de funcionamiento del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, a cargo de la Oficina Asesora de Planeación y Control de Riesgos.

6.3.3. Evaluación de la política

La evaluación de la Política Institucional de Discapacidad se realizará de manera anual, con el fin de determinar su nivel de cumplimiento, su efectividad y su contribución a la garantía de los derechos de las personas con discapacidad, por parte de la Oficina de Control Interno, de acuerdo con los criterios y metodologías que dicha dependencia defina para dicho fin.

Los resultados de la evaluación serán consignados en un informe, el cual incluirá recomendaciones y acciones de mejora.

Indicadores de la política

Para medir la implementación de la Política Institucional de Discapacidad, se tienen previstos los siguientes indicadores:

- % de canales digitales accesibles (WCAG 2.1)
- % de trámites con accesibilidad validada
- % de servidores capacitados en accesibilidad
- Nivel de cumplimiento estándares GOV.CO

7. DIVULGACIÓN Y COMUNICACIÓN

La ADRES garantizará la divulgación de la Política Institucional de Discapacidad mediante estrategias accesibles e incluyentes, que aseguren su comprensión y apropiación de todos los actores:

- Socialización y publicación de la Política Institucional de Discapacidad en los canales institucionales de comunicación interna, en formatos accesibles y comprensibles, que incluyan además los canales de atención y mecanismos de interlocución para esta población.
- Campañas de sensibilización sobre inclusión, respeto y no discriminación a personas con discapacidad en el entorno laboral.
- Utilizar canales presenciales y digitales bajo criterios de accesibilidad y lenguaje claro.

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL10
			VERSIÓN:	01
	POLÍTICA	POLITICA INSTITUCIONAL DE DISCAPACIDAD	FECHA:	24/06/2026

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Fecha	Descripción del cambio	Asesor del proceso
1	24 de junio de 2026	Versión inicial	Julieta Naranjo Lujan

ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN		
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Hanna Vanessa López Acosta Contratista GGTH Alicia Judith Benítez Gómez Gestor de Operaciones GGTH Fecha: 28 de mayo de 2026	Carlos Eduardo Cáceres Bustamante Coordinador Grupo de Gestión del Talento Humano Luz Myriam Ciro Flórez Directora Administrativa y Financiera Julieta Naranjo Luján Asesor DG Carolina Barrios Rodriguez Contratista - OAPCR Rafael Enrique García Cadavid Contratista – OAPCR Diana Carolina Franco Medina Contratista – OAPCR Fecha: 12 de junio de 2026	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Fecha: 24 de junio de 2026