



# Informe

---

## SEGUIMIENTO A LA VINCULACIÓN LABORAL DE PERSONAL CON Y/O EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, DEFICIENCIA Y MINUSVALÍA.

Marzo de 2024.

UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN



## Contenido

1.	INTRODUCCIÓN .....	2
2.	CRITERIOS DE VERIFICACIÓN .....	3
2.1.	Vinculación laboral de Personal con y/o en Situación de Discapacidad, Deficiencia y Minusvalía .....	3
3.	METODOLOGÍA .....	6
4.	RESULTADOS .....	6
4.1.	Estado de la planta de personal de la Unidad Nacional de Protección 2023 .....	6
4.2.	Vinculación laboral de personal con discapacidad en la Unidad Nacional de Protección .....	7
4.3.	Protocolo de Acceso y Evaluación en las oficinas de la Unidad Nacional de Protección para personas con Discapacidad (Visual, Motriz y Aditivas) GTH-PT-04/V3. 8	
5.	GESTIÓN DE LA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO .....	9
5.1.	Publicidad .....	9
5.2.	Acciones adelantadas .....	9
6.	RECOMENDACIONES .....	9
7.	RIESGOS IDENTIFICADOS .....	9
8.	CONCLUSIONES .....	10

### 1. INTRODUCCIÓN

La Oficina de Control Interno en cumplimiento a la función legal, especialmente lo establecido en el artículo 2, literal d, “Garantizar la correcta evaluación y seguimiento de la gestión organizacional” de la Ley 87 de 1993 y el artículo 2.2.21.5.3 “De las oficinas de control interno”, correspondiente al Decreto 1083 del 2015, referente al rol de evaluación y seguimiento de las Oficinas de Control interno y conforme al Plan Anual de Auditorías Internas vigencia 2024; se presenta el informe de seguimiento a la verificación del porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público, regulado mediante el artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 del 2015, modificado por el artículo 01 Decreto 2011 de 2017.

## **2. CRITERIOS DE VERIFICACIÓN**

### **2.1. Vinculación laboral de Personal con y/o en Situación de Discapacidad, Deficiencia y Minusvalía.**

- *Ley 361 de 1997*

*ARTÍCULO 22 El Gobierno dentro de la política nacional de empleo adoptará las medidas pertinentes dirigidas a la creación y fomento de las fuentes de trabajo para las personas con limitación, para lo cual utilizará todos los mecanismos adecuados a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Salud Pública, Educación Nacional y otras entidades gubernamentales, organizaciones de personas con limitación que se dediquen a la educación, a la educación especial, a la capacitación, a la habilitación y rehabilitación.*

*Igualmente, el Gobierno establecerá programas de empleo protegido para aquellos casos en que la disminución padecida no permita la inserción al sistema competitivo.*

- *Decreto 1346 del 2009*

### **ARTÍCULO 27 Trabajo y Empleo**

*1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.*

*Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:*

*a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las*

condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;

b) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;

c) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;

d) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;

e) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;

f) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;

g) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;

h) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;

i) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;

j) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

- Decreto 1083 del 2015 -Decreto Único Reglamentario del DAFP:

**ARTÍCULO 2.2.12.2.3 Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público.** El Estado, a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes, para promover el acceso al empleo público de las personas con discapacidad deberán vincular como mínimo el porcentaje que este Capítulo establece de acuerdo con las siguientes reglas:

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

Tamaño de la planta	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad
	Al 31 2019 de diciembre de 2019	al 31 de diciembre de 2023	Al 31 de diciembre de 2027
1. Plantas entre 1 y 1000 empleos	2%	3%	4%
2. Plantas entre 1001 y 3000 empleos	1%	2%	3%
3. Plantas mayores a 3001 empleos	0,50%	1%	2%

2. Las entidades deberán efectuar el alistamiento necesario para el cumplimiento de la participación, en términos de la vinculación del porcentaje requerido y de ajustes razonables para la inclusión de esta población.

3. Las disposiciones contenidas en el presente Capítulo no afectan al mérito como mecanismo para el ingreso, permanencia, ascenso y retiro. En los casos de ingreso y ascenso en la carrera administrativa o en cualquiera de los sistemas especiales de carrera de la administración pública en los que la selección se realice mediante concurso de méritos se garantizará el acceso en igualdad de condiciones y la equiparación de oportunidades para la población con discapacidad.

4. Los procedimientos para la convocatoria y cobertura de estas plazas, así como el número de plazas disponibles serán publicados cada año al comienzo del año fiscal por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Comisión Nacional del Servicio Civil y por el Servicio Público de Empleo.

5. Deberá promoverse al interior de las entidades el uso de alternativas y programas como el teletrabajo y horarios flexibles para este tipo de población.

6. El porcentaje aquí establecido se podrá cumplir con personas ya vinculadas a la entidad respectiva en cualquiera de los niveles jerárquicos y en cualquier forma de vinculación laboral.

*7. En cualquier caso, la desvinculación o retiro se realizara de acuerdo al ordenamiento jurídico vigente.*

*8. Los organismos deberán reportar al Departamento Administrativo de la Función Pública en el primer bimestre de cada año el cumplimiento del porcentaje de vinculación de servidores con discapacidad a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP.*

*9. El Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio del Trabajo determinaran las estrategias de publicidad, divulgación y acompañamiento a las entidades para el cumplimiento de esta medida.”*

### **3. METODOLOGÍA**

Para el desarrollo del presente informe, la Oficina de Control Interno de la Unidad Nacional de Protección, tomó como insumo las bases de datos suministradas de funcionarios vinculados, enviadas por la Coordinación de Registro y Control, y el informe suministrado por la Coordinación de Seguridad, Salud en el Trabajo y Bienestar, ambas de la Subdirección de Talento Humano, para el periodo del 01 de enero al 31 de diciembre del 2023.

En consecuencia, se realiza un análisis comparativo de ambos documentos, obteniendo así información estadística con sus respectivos análisis.

### **4. RESULTADOS**

#### **4.1. Estado de la planta de personal de la Unidad Nacional de Protección 2023**

Mediante Comunicación Interna MEM24-0000007 del 02 de enero del 2024, la Oficina de Control Interno, solicita el suministro de la Base de datos de los funcionarios, que estuvieron vinculados durante la vigencia comprendida entre el 01 de enero al 31 de diciembre del 2023.

Como resultado del análisis de la planta de personal de la Unidad Nacional de Protección se evidencia lo siguiente,

##### **4.1.1. Tipo de Vinculación**

Del total de 2044 cargos existentes en la planta de personal de la Unidad Nacional de Protección, se encontraban vinculados 1874 funcionarios, mostrando así, una ocupación del 91.68% a corte del 31 de diciembre del 2023.



De los 1874 funcionarios vinculados en la Unidad Nacional de Protección, el 66.1% son de libre nombramiento y remoción, el 20.4% cuenta con nombramiento provisional, el 12.5% son de carrera administrativa.



#### 4.2. Vinculación laboral de personal con discapacidad en la Unidad Nacional de Protección

Mediante Comunicación Interna MEM24-00012071 la Oficina de Control Interno, requiere a la Subdirección de Talento Humano información relacionada con el personal vinculado a la Unidad Nacional de Protección, avance de cumplimiento en relación con lo establecido en el artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 del 2015, modificado por el artículo 01 Decreto 2011 de 2017. A lo que se dio respuesta mediante el MEM24-00013450 del 14 de marzo de 2024, indicando lo siguiente, así:

*"(...) Teniendo en cuenta la información que reposa en la planta de personal de la UNP, se reporta lo siguiente:*

- 2044 empleos planta de personal.
- 4 servidores públicos en estado de discapacidad.
- Relación del personal:

<b>NOMBRES</b>	<b>DISCAPACIDAD</b>
Giraldo Giraldo Jorge Ivan	Física
Rincon Jimenez Wilson Alirio	Auditiva
Pedroza Medina Hugo Enrique	Física
Ovalle Pineda Pablo Emilio	Física

- ✓ *Es importante mencionar que la planta de personal cuenta con un total de 2044 empleos, sin embargo, se divide en personal operativo y administrativo.*
- ✓ *Del personal operativo no es posible, que realicen sus funciones si se encuentran en condición de discapacidad.*
- ✓ *Es importante mencionar que, de personal administrativo, se cuenta con 246 empleos en la planta de personal.*
- ✓ ***Así las cosas al 31 de diciembre del 2023 se contaba con el 1.63%, de personal en condición de discapacidad si se cuenta solo el administrativo, y el 0.2 si lo hacemos en general a toda la planta.***

*El grupo de selección y evaluación certifica que hasta el momento no se han allegado hojas de vida de personas en condición de discapacidad(...)"*

La Oficina de Control Interno, evidenció, que la planta de personal de la Unidad Nacional de Protección es de 2044. A corte del 31 de diciembre del 2023, se tenían vinculados un total de 1874 funcionarios, no obstante, el porcentaje de avance en la vinculación laboral de personal con algún grado de discapacidad era del 0.21% para esa vigencia.

#### 4.3. Protocolo de Acceso y Evaluación en las oficinas de la Unidad Nacional de Protección para personas con Discapacidad (Visual, Motriz y Aditivas) GTH-PT-04/V3.

De igual manera la Oficina de Control Interno, verifico la existencia del Protocolo de Acceso y Evaluación en las oficinas de la Unidad Nacional de Protección para personas con Discapacidad (Visual, Motriz y Aditivas) GTH-PT-04/V3, con fecha de actualización 25 de agosto del 2021, a cargo de la Gestión Estratégica de Talento Humano, a lo cual se pregunta a la Subdirección de Talento Humano, evidencie la difusión y posible apropiación de este por parte de los funcionarios, contratistas, subcontratistas, colaboradores, visitantes, y publico en general para el periodo del 2023.

*"(...) Para la vigencia 2023 y teniendo en cuenta que se nos había informado de un posible cambio de sede, no se realizaron comunicaciones a los servidores, contratistas y partes interesadas para el conocimiento del protocolo, toda vez que por dicha comunicación el mismo debía entrar en actualización. (...)"*



## 5. GESTIÓN DE LA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

### 5.1. Publicidad

La Oficina de Control Interno no evidenció ninguna pieza publicitaria durante el periodo del 2023 al interior de la Unidad Nacional de Protección relacionada con el correcto manejo y trato hacia la comunidad y/o personal en Situación de Discapacidad, Deficiencia y Minusvalía.

### 5.2. Acciones adelantadas

La Subdirección de Talento Humano mediante comunicación Interna MEM24-00013450 del 14 de marzo de 2024, informa las acciones hechas para garantizar la accesibilidad y movilidad a las instalaciones de la Unidad Nacional de Protección, así:

*“(...)En las inspecciones a instalaciones que se realizan en cada vigencia se han identificado las falencias en cuanto a movilidad y accesibilidad a las instalaciones, pero las mismas no han sido subsanadas teniendo en cuenta que el propietario del edificio no permite adecuaciones o cambios en la infraestructura(...)”*

## 6. RECOMENDACIONES

- Que, desde la Subdirección de Talento Humano, en lo procesos de contratación, implemente diversas estrategias, encaminadas a aumentar la posible vinculación laboral de Personal en Situación de Discapacidad, Deficiencia y Minusvalía.
- Que, desde la Subdirección de Talento Humano, realice la gestión correspondiente ante el ente responsable, para que tenga en cuenta la misionalidad de la Unidad Nacional de Protección, toda vez que por la misma no se podría cumplir con los porcentajes y plazos estipulado en la norma.
- Que, desde la Subdirección de Talento Humano realice jornadas pedagógicas, a los funcionarios, contratistas, subcontratistas y colaboradores para una mayor apropiación del Protocolo de Acceso y Evaluación en las Oficinas de la Unidad Nacional de Protección para Personas con Discapacidad (Visual, Motriz y Auditivas) GTH-PT-04/V3.
- Que, desde la Subdirección de Talento Humano, realicen campañas publicitarias para que los funcionarios, contratistas, subcontratistas y colaboradores, tengan principios mínimos para un correcto trato al Personal en Situación de Discapacidad, Deficiencia y Minusvalía.


## 7. RIESGOS IDENTIFICADOS

- Incumplimiento a lo estipulado en lo descrito en el *artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 del 2015*.

## 8. CONCLUSIONES

- En resumen, se puede evidenciar que a corte del 31 de diciembre del 2023, se registraba un avance del 0.2% de participación de personas con discapacidad de la planta de personal de la Unidad Nacional de Protección, faltando un 1.8% para dar cumplimiento a lo estipulado en el *artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 del 2015*
- Que, si bien es cierto, que la norma anteriormente citada no diferencia entre personal administrativo u operativo, es importante tener presente que por la misionalidad de la Unidad Nacional de Protección, el personal con algún grado de discapacidad no podrán desempeñar a cabalidad las funciones de protección propias del personal operativo.
- Que, para el periodo del 01 de enero al 31 de diciembre del 2023, las instalaciones centrales de la Unidad Nacional de Protección, en especial el bloque A, contaban con algunas adecuaciones para una correcta movilidad del personal en Situación de Discapacidad, Deficiencia y Minusvalía, pero en contraste con lo anteriormente expuesto, el bloque B, no contaba con accesos al segundo piso, haciendo imposible que los funcionarios con movilidad reducida pudieran llegar a estas instalaciones.

  
**LIZETH NATHALIA ROJAS FORERO**  
Jefe (e) - Oficina de Control Interno

	Nombre	Firma	Fecha
Proyectó	Álvaro Iván Vega González		22/03/2024
Proyectó	Sergio Espinosa Ramirez		
Revisó	Lizeth Nathalia Rojas Forero		
Aprobó	Lizeth Nathalia Rojas Forero		
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para firma.			