

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



UNP



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

VIGENCIA 2024
25 de marzo de 2025

GESTIÓN DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE
UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN



 Unidad Nacional de Protección 	INFORME DE LEY Y/O SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	 Interior 
	GESTIÓN DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	
	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN	

1. INTRODUCCIÓN

La Oficina de Control Interno de la Unidad Nacional de Protección, en cumplimiento a la función legal, especialmente lo preceptuado en el artículo 2, literal de la Ley 87 de 1993 que establece: “*Garantizar la correcta evaluación y seguimiento de la gestión organizacional*”, y el artículo 2.2.21.5.3 del Decreto 1083 del 2015 que señala lo referente al rol de evaluación y seguimiento de las Oficinas de Control interno, conforme al Plan Anual de Auditorías Internas correspondiente a la vigencia 2025, se presenta el informe de seguimiento a la verificación del porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público correspondiente a la vigencia 2024.

2. MARCO LEGAL

- Ley 361 de 1997. “*Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.*” 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.*”
- Ley 1346 del 2009. “*Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.*” 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;*

 Unidad Nacional de Protección 	INFORME DE LEY Y/O SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	 Interior 
	GESTIÓN DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	
	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN	

- 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;*
- c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;*
- d) 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;*
- e) 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;*
- f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;*
- g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;*
- h) 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;*
- i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;*
- j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;*
- k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.*
2. *Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.*

- Decreto 1083 del 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.” 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:
 - 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%

- 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.

 Unidad Nacional de Protección 	INFORME DE LEY Y/O SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	 Interior 
	GESTIÓN DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	
	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN	

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 realizará 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 determinarán las estrategias de publicidad, divulgación y acompañamiento a las entidades para el cumplimiento de esta medida.”*
- GTH-PT-04/V3. *“Protocolo de Acceso y Evaluación en las Oficinas de la Unidad Nacional de Protección para Personas con Discapacidad (Visual, Motriz y Auditivas)”*

3. OBJETIVO

Verificar la correcta aplicación de las Leyes 361 de 1997 y 1346 del 2009, así como del Decreto 1083 del 2015, respecto a la vinculación laboral de personal con y/o en situación de discapacidad, deficiencia y minusvalía por parte de la Unidad Nacional de Protección para el 2024.

 Unidad Nacional de Protección 	INFORME DE LEY Y/O SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	 Interior 
	GESTIÓN DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	
	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN	

4. ALCANCE

En cumplimiento a la normatividad antes señalada, se efectúa el correspondiente seguimiento a la vinculación laboral de personal con y/o en situación de discapacidad, deficiencia y minusvalía por parte de la Unidad Nacional de Protección, durante la vigencia 2024.

5. METODOLOGÍA

Se efectuaron las solicitudes que se enuncian a continuación, con el fin de obtener los insumos correspondientes por parte de las dependencias a cargo, a saber:

- Mediante Comunicación Interna MEM25-00016574 del 06 de marzo de 2025, se solicitó información a la Secretaria General.
- Mediante Comunicación Interna MEM25-00016593 del 06 de marzo de 2025, se solicitó información a la Subdirección de Talento Humano.

Por lo anterior, tanto la Secretaria General como la Subdirección de Talento Humano, mediante Comunicaciones Internas, MEM25-00018594 del 12 de marzo y MEM25-00018969 del 13 de marzo de 2025, allegaron informes con las gestiones correspondientes, a saber:

6. RESULTADO DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO

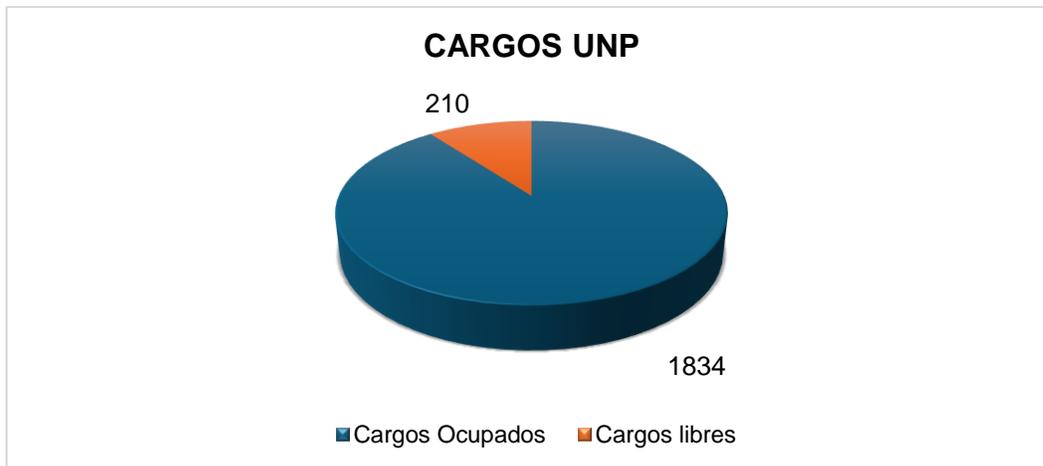
6.1. Estado de la planta de personal de la Unidad Nacional de Protección en la Vigencia 2024.

Mediante Comunicación Interna MEM25-0000007 del 02 de enero del 2025, la Oficina de Control Interno, requirió 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 2024.

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

6.1.1. Tipo de Vinculación

Con corte al 31 de diciembre de 2024, la Unidad Nacional de Protección contaba con una planta de 2.044 funcionarios, de los cuales el 90% que corresponde a 1.834 se encontraban ocupados tal como se observa en la siguiente gráfica:



Fuente: Información STH - Elaboración propia OCI. **Gráfica No1.**

El tipo de vinculación de los 1.834 funcionarios vinculados en la Unidad Nacional de Protección, el 66,5% son de libre nombramiento y remoción, el 20,6% cuenta con nombramiento provisional, el 11,9% son de carrera administrativa y en vacancia temporal el 1,0%.



Fuente: Información STH - Elaboración propia OCI. **Gráfica No. 2.**

6.2. Vinculación laboral de personal en situación de discapacidad, deficiencia y minusvalía en la Unidad Nacional de Protección, durante la Vigencia 2024.

La Subdirección de Talento Humano, mediante comunicación interna MEM25-00018969 del 13 de marzo de 2025, respecto a lo establecido en el artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 del 2015, modificado por el artículo 1° del Decreto 2011 de 2017, informó lo siguiente *“El porcentaje de cumplimiento a la fecha de la entidad es del 0.77%. Sin embargo, es importante aclarar que dada la misionalidad de la entidad es imposible vincular personal con discapacidad en las tareas operativas de la entidad y que hacen el gran número de servidores de esta. Por tal razón y sobre el personal que, Si puede ser vinculado en condición de discapacidad que corresponde al personal administrativo, vemos que hay vinculadas 13 personas sobre un total de 192 administrativos lo que corresponde al 6.77%”*

Por lo anterior y en conclusión, la Oficina de Control Interno evidencia que, en comparación con la información presentada para la vigencia 2023, se contaba con el 1,63%, de personal administrativo en condición de discapacidad, correspondiente a 4 servidores públicos, en comparación con la vigencia 2024 se presenta un aumento en 9 servidores públicos de carácter administrativo, para un total de 13, representando un aumento del 5,14%.



Fuente: Información STH - Elaboración propia OCI. **Gráfica No. 3.**

No obstante, respecto de la planta de personal total de la Unidad Nacional de Protección que a corte del 31 de diciembre del 2024, correspondía a 1.834 servidores públicos, se tenían vinculados un total de 13 funcionarios, razón por la cual el porcentaje de avance en la vinculación laboral de personal en situación de discapacidad, deficiencia y minusvalía, corresponde a tan solo el 0.71% para esa vigencia, por lo tanto, se concluye un posible incumplimiento a la normatividad vigente.

 Unidad Nacional de Protección 	INFORME DE LEY Y/O SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	 Interior 
	GESTIÓN DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	
	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN	

6.3. Protocolo de Acceso y Evacuación en las oficinas de la Unidad Nacional de Protección para personas en situación de discapacidad, deficiencia y minusvalía.

La Oficina de Control Interno verificó que la Entidad disponga de un protocolo de acceso y evacuación en las oficinas para personas con Discapacidad Visual, Motriz y Auditivas, observando que, el proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano elaboró y solicitó la oficialización y publicación del documento GTH-PT-04/V3 denominado “*Protocolo de acceso y evacuación en las Oficinas de la Unidad Nacional de Protección para personas con discapacidad (visual, motriz y auditivas)*”

En tal sentido, al indagar respecto a la difusión y posible apropiación del documento GTH-PT-04/V3, por parte de los funcionarios, contratistas, subcontratistas, colaboradores, visitantes y público en general para el periodo del 2024, la Subdirección de Talento Humano a través de comunicación interna MEM25-00018969 del 13 de marzo de 2025, informó lo siguiente: “*Teniendo en cuenta que en 2024 se efectuó el cambio de la sede, no se realizó divulgación del protocolo, por el contrario, se comenzó con el proceso de actualización de este, con la inclusión del Diagnóstico de accesibilidad para personas en condición de discapacidad, el cual no existía en la entidad. Este documento está en este momento en una revisión técnica por parte de la ARL antes de pasarlo a la Oficina Asesora de Planeación e Información para su oficialización. Es importante aclarar que para la actualización de este protocolo se contó con la participación del personal con situación de discapacidad vinculado a la entidad, con el fin de escuchar sus requerimientos e incluirlos en el protocolo.*”

Por lo anterior y en conclusión, una vez se finiquite todo el proceso de revisión y aprobación del protocolo actualizado por parte de las dependencias correspondientes, esta Oficina se encuentra atenta a conocer el documento final y la estrategia de difusión que se realice sobre el mismo, a directivos, funcionarios, contratistas, subcontratistas, colaboradores, visitantes y público en general, con miras a dar cumplimiento a la normatividad que regula esta materia.

6.4. Acciones para garantizar la accesibilidad y movilidad a las instalaciones de la Unidad Nacional de Protección para personas en situación de discapacidad, deficiencia y minusvalía.

La Subdirección de Talento Humano, por medio de la comunicación interna MEM25-00018969 del 13 de marzo de 2025 informó que, en la actualidad se cuenta con protocolos que garantizan la movilidad del personal en las instalaciones de la UNP, un diagnóstico para el mejoramiento y adaptación de los puestos de trabajo, priorización del

 Unidad Nacional de Protección 	INFORME DE LEY Y/O SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	 Interior 
	GESTIÓN DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	
	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN	

personal en planes de emergencia con un sistema de pares, implementación de horarios flexibles y modalidad de trabajo virtual como teletrabajo. Así mismo que, se está trabajando en la señalética de la Entidad y en la modificación del proceso de selección para hacerlo aún más inclusivo.

En consonancia con lo anterior, la Secretaria General mediante comunicación interna MEM25-00018594 del 12 de marzo de 2025 detalló las acciones ejecutadas a través del Grupo de Gestión Administrativa – Equipo de Infraestructura, en los siguientes términos:

Respecto a la sede principal ubicada en la ciudad de Bogotá D.C., informó que, para el período informado se adelantó un seguimiento exhaustivo de las instalaciones para garantizar el cumplimiento de la normatividad de accesibilidad para personas con movilidad reducida. Por consiguiente, *“la edificación cuenta con cuatro baños adaptados para PMR, rampas de acceso y ascensores.”* Así mismo, *“(…) se realizó una revisión detallada de las redes y elementos en las baterías de baños destinadas al personal con movilidad reducida”,* y en la actualidad *“se está estructurando la señalética para la entidad, que incluirá la instalación de señales de orientación, direccionales e informativas, de acuerdo con los requerimientos establecidos por la UNP. Entre ellas se contempla la inclusión de señalización en braille para garantizar la accesibilidad. El diseño de la señalización cumple con la norma NTC 6047 “Accesibilidad al medio físico. Espacios de servicio al ciudadano en la administración pública. Requisitos”.*

De otra parte, con relación a las sedes a nivel nacional se expuso que, en cumplimiento del Acuerdo Colectivo 2024, suscrito mediante la Resolución Interna 1498 de 2024 que en su artículo 48, establece que *“(…) La Unidad Nacional de Protección garantizará la disposición de un baño para personas en condición de discapacidad en cada una de sus sedes.”*, se está ejecutando el contrato No. 2459 de 2024, cuyo objeto es *“Contratar el mantenimiento integral, adecuaciones y/o mejoras locativas para las sedes a cargo de la Unidad Nacional de Protección (UNP) a nivel nacional”*, se ha realizado el seguimiento al contratista con miras a garantizar el cumplimiento de la normatividad vigente y los acuerdos sindicales pactados y en consecuencia, se han adelantado las siguientes acciones:

- **“Sede Neiva:** *Se ha implementado un baño para personal con movilidad reducida (PMR), así como mantenimiento y adecuación en rampas de acceso y barandas, asegurando un entorno accesible para todos los usuarios.*
- **Sede Bucaramanga:** *Se ha adecuado un baño para personal con movilidad reducida. Actualmente, se está gestionando la instalación de una rampa de acceso, conforme a la norma técnica NTC 6047, que establece los requisitos para la accesibilidad en espacios públicos.”*

 Unidad Nacional de Protección 	INFORME DE LEY Y/O SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	 Interior 
	GESTIÓN DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	
	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN	

Así mismo se comunicó que, (...) *“en el proceso de búsqueda de nuevos inmuebles, ya sea por vencimiento de contratos o por causas ajenas a la entidad, se ha instruido a los funcionarios de las regionales para que consideren las normas de accesibilidad para personas con movilidad reducida. Esto garantiza que los nuevos espacios cumplan con los estándares de accesibilidad y sean inclusivos para todos los usuarios.”*

No obstante lo anterior, se precisó que, (...) *“la mayoría de los inmuebles ocupados por la Unidad Nacional de Protección (UNP) son predios que están bajo la modalidad de arrendamiento y no cumplen con la normativa vigente de accesibilidad para personas con movilidad reducida. Además, en algunos casos, las estructuras físicas de los inmuebles presentan características arquitectónicas que no permiten una adecuación fácil. Esto se debe a que las modificaciones requeridas para cumplir con las normas de accesibilidad pueden ser técnicamente complejas o económicamente inviables, lo que representa un desafío adicional para la entidad en su búsqueda de espacios inclusivos y accesibles para todos los usuarios.”*

Por lo anterior y en conclusión, se evidencia una ejecución preliminar de acciones y estrategias por parte de la Unidad Nacional de Protección, que buscan generar espacios inclusivos y accesibles para personal con y/o en situación de discapacidad, deficiencia y minusvalía, dando cumplimiento a la normatividad vigente, máxime teniendo en cuenta que a nivel nacional, la Entidad con corte al cuarto trimestre de 2024, contaba con once (11) sedes en arrendamiento, trece (13) en préstamo y/o autorización de uso y cinco (5) sedes son propias, y en tan solo tres (3) sedes se han adelantado estas acciones. Por lo cual esta Oficina, insta a las dependencias encargadas en aumentar los esfuerzos para implementar la adecuación física de las demás sedes de la Unidad Nacional de Protección.

6.5. Acciones desarrolladas en virtud de las recomendaciones realizadas por la Oficina de Control Interno en el informe de Seguimiento a la Vinculación Laboral de Personal con y/o en Situación de Discapacidad, Deficiencia y Minusvalía de marzo de 2024.

Mediante la comunicación interna MEM25-00018969 del 13 de marzo de 2025, la Subdirección de Talento Humano informó que, a través del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, Bienestar e Incentivos se realizaron las siguientes gestiones, a saber:

Respecto a: *“(i) Que, desde la Subdirección de Talento Humano, en los procesos de contratación, implemente diversas estrategias, encaminadas a aumentar la posible vinculación laboral de Personal en Situación de Discapacidad, Deficiencia y Minusvalía” (...)* *“(iii) 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*

 Unidad Nacional de Protección 	INFORME DE LEY Y/O SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	 Interior 
	GESTIÓN DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	
	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN	

de protección para Personas con Discapacidad (Visual, Motriz y Auditivas) GTH-PT-04N3.;" y "(iv) 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, informe las acciones que se llevaron a cabo por parte de la Subdirección a su cargo, para atender las mencionadas recomendaciones.", se indicó lo siguiente:

Desde el Grupo de Selección y Evaluación "(a) Se programó la asistencia al Curso Básico en Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, con el apoyo de la Caja de Compensación Cafam, que tiene como objetivo adquirir herramientas y estrategias que permitan crear un entorno laboral más inclusivo y accesible para personas con discapacidad.; (b) Se programaron mesas de trabajo con los grupos estratégicos de la Subdirección de Talento Humano, que permitan el diseño e implementación de una política de inclusión laboral donde se establezca el compromiso de la Entidad con la diversidad.; (c) Se adaptaron los manuales de funciones utilizando un lenguaje inclusivo y buscando herramientas que permitan evaluar a los candidatos según sus competencias y no sus limitaciones.; y (d) Se publicó una pieza informativa que buscan sensibilizar sobre el tema de la discapacidad entendiendo su definición y clasificación. (Se publicó por Viva Engage el 17 de abril con 6 interacciones y 39 visitas y por correo informativo el 19 de abril y el 22 de junio de 2024)

Así mismo, por parte del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, Bienestar e Incentivos, se han ejecutado las siguientes acciones: "(a) Se lleva un registro detallado del personal en situación de discapacidad para hacer con ellos un seguimiento particular en caso de requerirlo.; (b) Se cuenta dentro del equipo con una fisioterapeuta que apoya el diagnóstico de accesibilidad para personas en condición de discapacidad y da lineamientos frente a los ajustes a los puestos de trabajo en caso de ser requerido.; y (c) Se brindó asesoría técnica al Grupo de Gestión Administrativa sobre el tema de la señalética la cual debe implementarse en la UNP."

Con relación a: "(ii) 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, se expuso que, "se remitió comunicación al Departamento Administrativo de la Función Pública vía correo electrónico, indagando sobre la dependencia a la cual se debía remitir comunicación relacionada que se 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. Este correo fue contestado por la Dirección de Empleo Público en los siguientes términos: "(...) En este sentido, el Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente encargado de formular, implementar, hacer seguimiento y evaluar políticas de empleo público y gestión

 Unidad Nacional de Protección 	INFORME DE LEY Y/O SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	 Interior 
	GESTIÓN DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	
	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN	

del talento humano entre otras, sin embargo, con cuenta con funciones de inspección, vigilancia, control o exoneraciones por incumplimiento de normativas relacionadas con temas de estas políticas, en especial, con el Decreto 2011 de 2017, que trata sobre el cumplimiento de los porcentajes de vinculación de persona con discapacidad en las entidades públicas del Estado, de acuerdo con su plan de personal. Toda vez que, lo anterior, les corresponde a los respectivos órganos de control, de acuerdo con la Constitución Política y la ley.”

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De acuerdo con la información verificada por la Oficina de Control Interno y remitida por las áreas consultadas, se realizan las siguientes conclusiones y recomendaciones así:

- La Oficina de Control Interno evidenció en la sede principal de Puente Aranda adecuaciones en los espacios físicos que facilitan el acceso, movilidad y evacuación en las oficinas de la UNP para personas con discapacidad motriz; no obstante, se identificó que, en el ingreso a algunas áreas existe una barrera de accesibilidad que imposibilita el ingreso o salida de las mismas, tal como consta en el presente registro fotográfico:

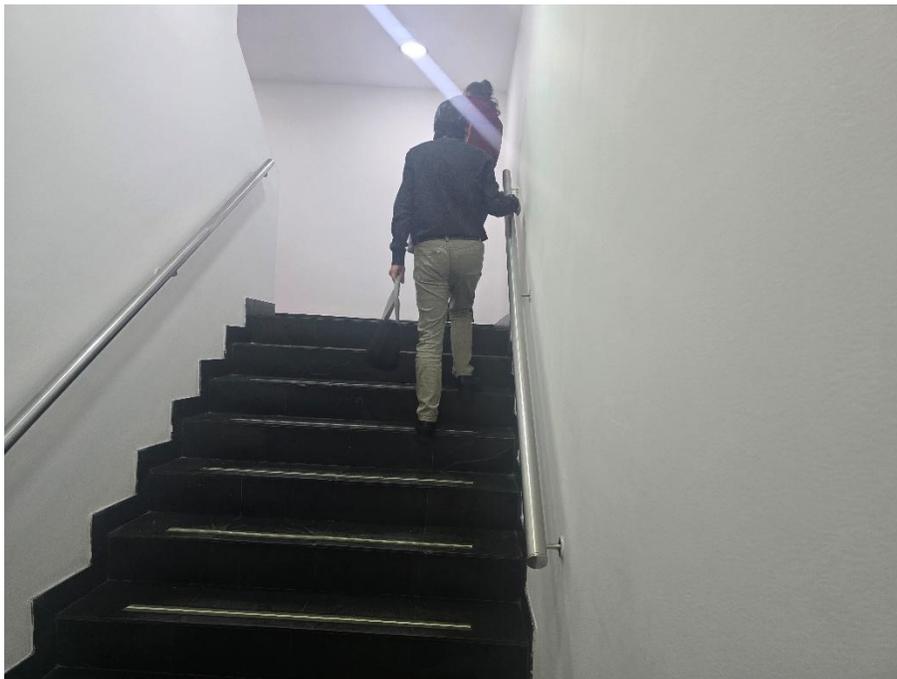


Imagen No. 1. Acceso al casino, ubicado en el Bloque F.



Imagen No. 2. Acceso a la Sala de Juntas, ubicada en el Bloque F.



Imagen No. 3. Acceso al Bloque F.



Imagen No. 4. Acceso al Bloque F.



 Unidad Nacional de Protección 	INFORME DE LEY Y/O SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	 Interior 
	GESTIÓN DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	
	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN	

Imagen No. 4. Acceso al cuarto piso del Bloque A.

Por lo anterior, la Oficina de Control Interno recomienda lo siguiente:

- A la Secretaria General, se le recomienda fortalecer las estrategias encaminadas a dar cumplimiento a las necesidades físicas y de infraestructura dispuestas por las leyes vigentes y normas técnicas.
- A la Secretaria General, se le recomienda fortalecer las estrategias encaminadas a buscar que las sedes de la Unidad Nacional de Protección, tanto a nivel central como regional, cumplan con la normatividad vigente relacionada con el acceso y evacuación del personal con y/o en Situación de Discapacidad, Deficiencia y Minusvalía.
- A la Subdirección de Talento Humano y a la Secretaria General, se les recomienda, fortalecer los canales de comunicación con las demás dependencias de la Unidad Nacional de Protección, con miras a mejorar las condiciones del personal con y/o en Situación de Discapacidad, Deficiencia y Minusvalía.
- A la Subdirección de Talento Humano y a la Secretaria General, se les recomienda que dentro de los procesos de contratación, implemente diversas estrategias, encaminadas a aumentar la posible vinculación laboral de Personal en Situación de Discapacidad, Deficiencia y Minusvalía.
- A la Subdirección de Talento Humano, se le recomienda realizar de manera oportuna la actualización del Protocolo de acceso y evacuación en las oficinas de la UNP para personas con discapacidad (visual, motriz y auditivas) -GTH-PT-04/V3, y su respectiva divulgación a directivos, funcionarios, contratistas, subcontratistas, colaboradores, visitantes y público en general.
- A la Subdirección de Talento Humano, se le recomienda continuar con las jornadas de capacitación, fortalecimiento y sensibilización dirigido al personal de directivos,

 Unidad Nacional de Protección 	INFORME DE LEY Y/O SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	 Interior 
	GESTIÓN DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	
	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN	

funcionarios, contratistas, subcontratistas, colaboradores, visitantes y público en general, con el objetivo de brindar un servicio más inclusivo y generar un entorno laboral accesible para todos.

ORIGINAL FIRMADO

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

	Nombre	Firma	Fecha
Proyectó	Yulie Guachetá Giraldo/ Alvaro Iván Vega González		25 de marzo de 2025
Revisó	Lizeth Nathalia Rojas Forero		
Aprobó	Lizeth Nathalia Rojas Forero		
Los arribas 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.			