



UNP



INFORME DE SEGUIMIENTO A LA VINCULACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

VIGENCIA 2025
24 de marzo de 2026

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 2026, 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 2025.

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 garantizara 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 determinaran las estrategias de publicidad, divulgación y acompañamiento a las entidades para el cumplimiento de esta medida.”*
- GTH-PT-04/V4. “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 personas con discapacidad por parte de la Unidad Nacional de Protección para la vigencia 2025.

 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 en situación de discapacidad, por parte de la Unidad Nacional de Protección, durante la vigencia 2025.

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 MEM-2026-00018359 del 03 de marzo de 2026, se solicitó información a Talento Humano.
- Mediante Comunicación Interna MEM-2026-00018358 del 03 de marzo de 2026, se solicitó información a la Subdirección General de Asuntos Institucionales.

Por lo anterior, tanto la Subdirección General de Asuntos Institucionales, mediante Comunicaciones Internas MEM-2026-00019728 del 06-03-2026 y MEM-2026-00021479 del 11-03-2026 y la Dirección de Talento Humano mediante MEM-2026-00019883 del 06-03-2026, allegaron informes con las gestiones correspondientes.

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 2025.

Mediante Comunicación Interna MEM-2026-00019883 del 06 de marzo del 2026, 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 2025.

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

La siguiente tabla muestra el tipo de vinculación de los 1.821 (operativos y administrativos) funcionarios de la entidad y de los contratistas que apoyan su gestión:

PLANTA APROBADA	PLANTA PROVISTA		CONTRATISTAS
	OPERATIVOS	ADMINISTRATIVOS	
2.044	1.615	206	1.712

De la anterior tabla se evidencia que, con corte al 31 de diciembre de 2025, la Unidad Nacional de Protección contaba con una planta aprobada de 2.044 funcionarios. De este número, 1.821 cargos se encontraban efectivamente provistos, lo que representa un 89% del total de la planta aprobada. Este nivel de ocupación refleja un alto grado de cobertura de los empleos disponibles, aunque también pone de manifiesto la existencia de 223 vacantes, correspondientes al 11% restante, las cuales podrían incidir en la capacidad operativa y en la prestación oportuna de los servicios a cargo de la entidad, pudiendo vincular a personas en condición de discapacidad de la disponibilidad en los cargos vacantes.

6.2. Vinculación laboral de personal en situación de discapacidad, durante la Vigencia 2025.

La Subdirección de Talento Humano, mediante comunicación interna MEM-2026-00019883 del 06-03-2026, 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 corte del presente informe de la entidad es del 0.65%, aunado a ello, cabe aclarar que el cumplimiento de la misionalidad de la Entidad implica el desarrollo de actividades misionales especializadas, tales como la conformación y operación de esquemas de protección, la prestación de servicios de protección personal, la conducción de vehículos blindados, el acompañamiento armado, el análisis de riesgo y el despliegue de operaciones de seguridad en diferentes regiones del país.

Como consecuencia de lo anterior, una proporción significativa de los empleos de la entidad corresponde a cargos misionales directamente asociados con la prestación del servicio de protección, los cuales requieren condiciones físicas, técnicas y operativas específicas que permitan garantizar la

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

seguridad de los beneficiarios del programa de protección y la eficacia del servicio público prestado.

En ese contexto, debe tenerse en cuenta que no todos los empleos de la planta institucional resultan susceptibles de ser desempeñados por personas con discapacidad, particularmente aquellos vinculados con funciones operativas de protección que demandan capacidades físicas y operativas específicas para el cumplimiento de la misión institucional.”

De acuerdo con lo anterior, y considerando el personal que sí puede ser vinculado en condición de discapacidad, correspondiente al personal administrativo, se identifica que actualmente hay 12 personas vinculadas bajo esta condición, lo que equivale al 0,65% de los 1.821 cargos provistos.

En conclusión, la Oficina de Control Interno evidencia que, en comparación con la información reportada para la vigencia 2024, en la que 13 cargos estuvieron provistos por personas en situación de discapacidad, durante la vigencia 2025 se registró la vinculación de 12 personas con estas mismas características en la entidad.

No obstante, respecto de la planta de personal total de la Unidad Nacional de Protección que a corte del 31 de diciembre del 2025, correspondía a 1.821 servidores públicos, se tenían vinculados un total de 12 funcionarios, razón por la cual el porcentaje de avance en la vinculación laboral de personal en situación de discapacidad corresponde a tan solo el 0.65% para esa vigencia, por lo tanto, se concluye un posible incumplimiento a la normatividad vigente.

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

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/V4 denominado “*Protocolo de acceso y evacuación en las Oficinas de la UNP para personas en condición de discapacidad - visual, motriz y auditivas*”

En tal sentido, al indagar respecto a la difusión y posible apropiación del documento GTH-PT-04/V4, por parte de los funcionarios, contratistas, subcontratistas, colaboradores,

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

visitantes y público en general para el periodo del 2025, Talento Humano a través de comunicación interna MEM-2026-00019883 del 06-03-2026, informó lo siguiente:

“Durante los espacios de formación (capacitaciones y sensibilizaciones) se socializó el contenido del protocolo con funcionarios, contratistas y colaboradores, promoviendo su conocimiento y apropiación frente a los lineamientos de acceso, atención y accesibilidad para personas con discapacidad. Asimismo, estas actividades permitieron fortalecer la sensibilización sobre la importancia de garantizar entornos inclusivos y el adecuado trato a usuarios, visitantes y público en general.”

Las jornadas de capacitación y sensibilización permitieron socializar el protocolo y fortalecer en funcionarios, contratistas y colaboradores el compromiso con la atención inclusiva y el adecuado trato a las personas con discapacidad.

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

Talento Humano a través de comunicación interna MEM-2026-00019883 del 06-03-2026 informó que,

“Se realizó un recorrido con el apoyo del programa de Inclusión, Diversidad y Equidad – PIDE – CAFAM, con el fin de evaluar el cumplimiento de la infraestructura física de la empresa Unidad Nacional de Protección, de acuerdo con los criterios establecidos en la Norma Técnica NTC 6047. Durante la visita se identificaron las condiciones actuales de accesibilidad, resaltando las fortalezas y detectando las áreas que requieren mejoras.

Por lo tanto, con base en los resultados de este informe, se presentan recomendaciones a la Subdirección General de Asuntos Institucionales para que a través del Grupo de Gestión Administrativa se considere la respectiva implementación.

En consecuencia de lo anterior, la Subdirección General de Asuntos Institucionales mediante comunicación interna MEM-2026-00021479 del 11-03-2026 detalló las acciones ejecutadas a través del Grupo de Gestión Administrativa, detallando las labores realizadas para dar cumplimiento a cada una de las solicitudes que se realizaron desde Talento Humano.

 Unidad Nacional de Protección 	INFORME DE LEY Y/O SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	 Interior 
	GESTIÓN DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	
	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 en Situación de Discapacidad de marzo de 2024.

La Dirección de Talento Humano, mediante la comunicación interna MEM-2026-00019883 del 06-03-2026, y la Subdirección General de Asuntos Institucionales, a través de la comunicación interna MEM-2026-00021479 del 11-03-2026, informaron que, frente a las recomendaciones formuladas por la Oficina de Control Interno en la vigencia anterior, se adelantaron acciones de mejora que incluyeron actividades, actualizaciones y capacitaciones, entre otras, con el fin de dar cumplimiento a las sugerencias realizadas.”

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Con base en la información verificada por la Oficina de Control Interno y proporcionada por las áreas consultadas, se presentan a continuación las conclusiones y recomendaciones

- La Oficina de Control Interno evidenció en la sede principal de Puente Aranda mejoras en las adecuaciones de los espacios físicos que facilitan el acceso, la movilidad y la evacuación en las oficinas de la UNP para personas con discapacidad motriz. No obstante, se continúa observando que en el ingreso a algunas áreas persisten barreras de accesibilidad que dificultan o impiden su entrada o salida, tal como consta en el presente registro fotográfico:

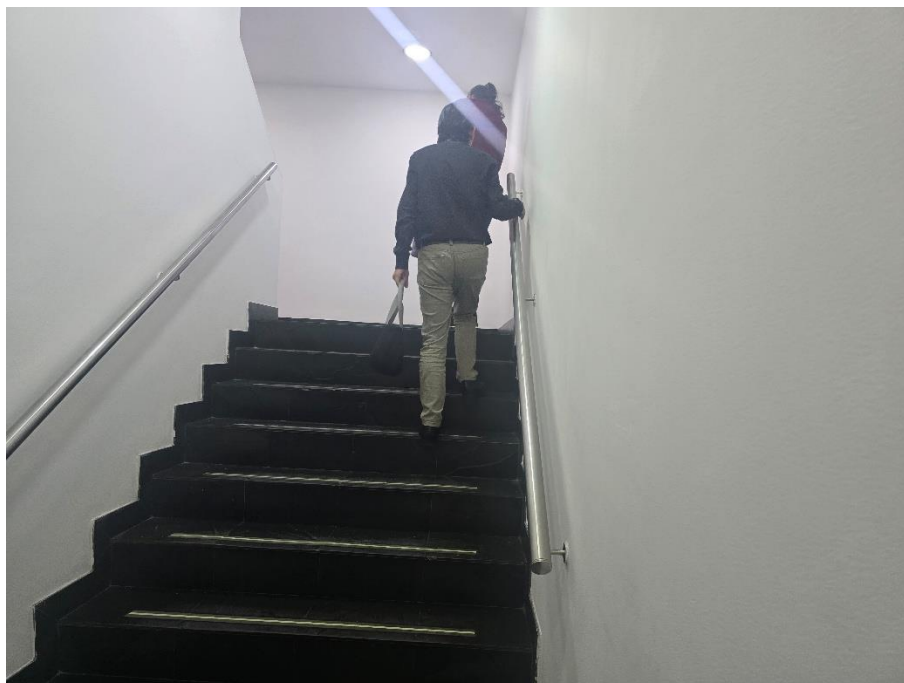


Imagen No. 1. Acceso al casino, ubicado en el Bloque F.

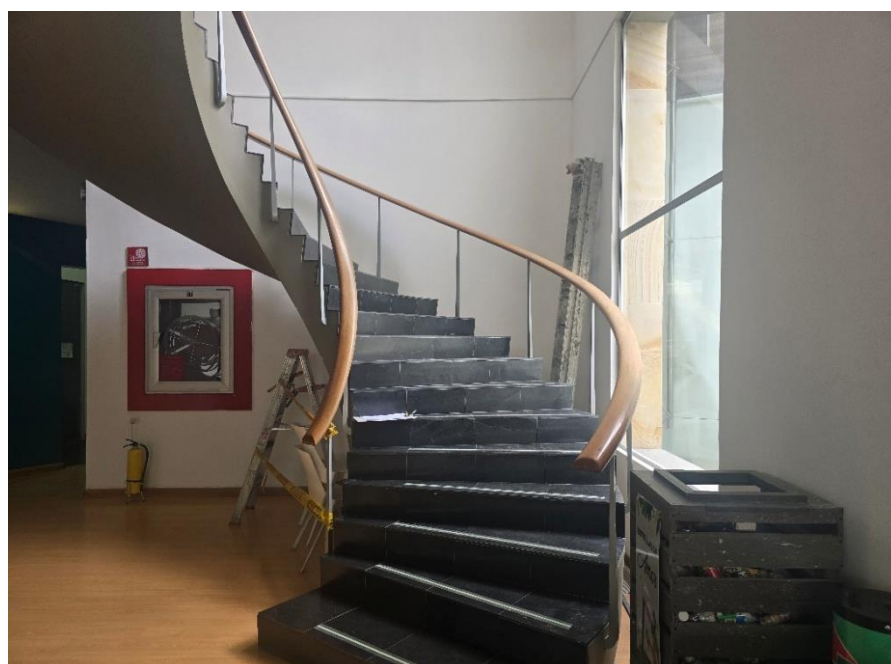


Imagen No. 2. Acceso a la Sala de Juntas, ubicada en el Bloque F.



Imagen No. 3. Acceso al Bloque F.



Imagen No. 4. Acceso al Bloque F.



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

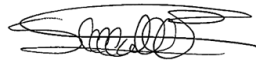
0Por lo anterior, la Oficina de Control Interno recomienda lo siguiente:

- Fortalecer los canales de comunicación con las demás dependencias de la Unidad Nacional de Protección, con el fin de mejorar las condiciones de acceso a los diferentes espacios de la entidad. Lo anterior, teniendo en cuenta que aún se evidencian áreas en las que las personas en situación de discapacidad no pueden acceder con facilidad, por lo que se hace necesario continuar fortaleciendo las estrategias orientadas a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes y a las normas técnicas relacionadas con accesibilidad y adecuaciones físicas e infraestructura.
- Que dentro de los procesos de contratación, se implementen diversas estrategias orientadas a promover y aumentar la vinculación laboral de personas en situación de discapacidad hasta llegar al 3% necesario según la normatividad. Para ello, se sugiere la articulación con entidades y programas que promuevan la empleabilidad de personas con discapacidad, la divulgación de oportunidades laborales accesibles y la generación de condiciones que faciliten su participación en los procesos de selección, contribuyendo así al cumplimiento de las disposiciones

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

normativas vigentes en materia de inclusión laboral y al fortalecimiento de una cultura institucional incluyente.

- Continuar con las jornadas de capacitación, fortalecimiento y sensibilización dirigido al personal de directivos, 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.



Firmado
digitalmente por
Stella Cañón
Rodríguez

STELLA CAÑÓN RODRIGUEZ
Jefe (e) Oficina de Control Interno

Proyectó: Maribel Matiz Camacho
Apoyó: Yenni Paola Reyes Gomez