



# **ESTUDIO**

---

DE FORMALIZACIÓN DE EMPLEOS - OPS

UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN  
2021- II

## CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN .....	3
1. DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL .....	4
2. ACERCA DE LA ENTIDAD .....	7
3. MARCO LEGAL .....	8
4. ANÁLISIS DE FACTORES EXTERNOS .....	12
4.1 Factor de política pública sectorial y factor social .....	14
4.2 Factor económico (presupuesto) .....	14
4.3 Factor Social .....	15
5. ANÁLISIS INTERNO .....	18
5.1 Análisis de Procesos - Identificación del Mapa de Procesos .....	18
5.2 Evaluación de la prestación de los servicios .....	19
5.3 Alineación modelo de operación .....	20
5.4 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL .....	21
6. PERFILES Y CARGAS DE TRABAJO .....	21
6.1 Planta de personal actual .....	22
6.2 Resultados de medición de cargas por dependencia: .....	24
6.3 DIRECCIÓN GENERAL .....	25
6.4 OFICINA ASESORA JURÍDICA .....	26
6.5 OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INFORMACIÓN .....	28
6.6 OFICINA DE CONTROL INTERNO .....	31
6.7 SECRETARÍA GENERAL .....	33
6.8 SUBDIRECCIÓN DE EVALUACIÓN DEL RIESGO .....	36
6.9 SUBDIRECCIÓN DE PROTECCIÓN .....	39
6.10 SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO .....	41
6.11 SUBDIRECCIÓN ESPECIALIZADA DE SEGURIDAD Y PROTECCIÓN .....	43
6.12 COSTEO DE LOS EMPLEOS POR FORMALIZAR .....	44
7. MANUAL DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES .....	44



## INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene el estudio técnico de formalización por fases de la planta de personal de la Unidad Nacional de Protección (en adelante UNP), Unidad Administrativa Especial del orden nacional, adscrita al Ministerio del Interior, que se compone de los siguientes capítulos:

1. Diagnostico organizacional
2. Acerca de la UNP
3. Marco legal
4. Análisis de factores externos
5. Análisis interno
6. Perfiles, cargas de trabajo y planta de personal
7. Manual de funciones y competencias laborales.

Lo anterior en cumplimiento a los acuerdos sindicales firmados en la mesa de negociación sectorial (sector Interior – Mesa Estatal), el acuerdo singular firmado entre la UNP y seis organizaciones sindicales, los Decretos 1800 de 2019, Decreto 371 de 2021 y demás normas aplicables al presente estudio, con el fin de analizar la situación actual de la entidad y contribuir de manera eficaz y eficiente al logro de los objetivos institucionales, al desarrollo de sus funciones y al uso racional del talento humano.

Conforme a lo establecido en el artículo 2 del Decreto 371 de 2021 “*Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto 2021 para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación*” y el capítulo 4 del Decreto 1083 “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*”, la propuesta de modificación de la planta de personal pretende la formalización del empleo para un número significativo de contratos de prestación de servicios y de personal que actualmente se encuentra vinculado por tercerización del servicio de protección, dando cumplimiento a los acuerdos colectivos sindicales suscritos en los años 2013 (punto 17), 2015 (punto 1) y 2017 (punto 1.1) en materia de actualización/ampliación de plantas de empleo, y especialmente en el año 2019 donde en Acta de negociación colectiva del 24 de mayo del 2019 en el Acuerdo 38 de racionalización de las escalas de remuneración peticiones: 34-General; 60, 93, 102, 105, 108-Justicia; 1,3,4-Gobierno; 3-Cancillería; 2,3,4-transporte; 3, 8- defensa; 5-ambiente; 5,34,40,41, 43, 124 – educación; 3-territorial estableció: “*El Gobierno nacional se compromete a que en el programa acordado en materia de actualización y ampliación de las plantas de empleos estará incluida, **de manera prioritaria**, la UNP*”. (subrayado fuera del texto).

No obstante, la materialización de esta propuesta está encaminada a la formalización gradual del empleo hasta un 30%, previo análisis y validación del Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Ministerio del Interior, de los cerca de (900) novecientos contratistas de prestación de servicios OPS que ejercen funciones permanentes dentro de los procesos y procedimientos establecidos en el Sistema Integrado de Gestión – MIPG y en los objetivos establecidos en los estatutos de creación de la UNP; evitando pérdida de memoria institucional y posibles afectaciones en la prestación del servicio durante el cambio de vigencias.

De acuerdo con lo anterior, la formalización del empleo de los OPS se realizará de la siguiente manera:

Tipo	Cantidad actual	Empleos por formalizar	Cantidad proyectada
Planta	2044	270	2314
Contratistas	900		
Total planta por año			

Cabe aclarar que, esta formalización no implica ninguna modificación a la estructura y de las características de la planta de personal actual de la Unidad Nacional de Protección, ya que solamente se considera la creación de un determinado número de cargos como resultado del estudio de cargas laborales y su estimación económica. Es decir, únicamente será necesario la modificación del Decreto 4066 del 2011 “*Por el cual se establece la planta de personal de la Unidad Nacional*



de Protección, UNP, y se dictan otras disposiciones” y el Decreto 301 del 2017 “Por el cual se modifica la planta de personal de la Unidad Nacional de Protección – UNP” adicionando los nuevos cargos a proveer.

Por otra parte, la Unidad Nacional de Protección contempla dentro de sus gastos de funcionamiento el costo del personal contratista, por ende, en las proyecciones del marco de gasto de mediano plazo del GNC, para el presupuesto de la vigencia 2022, no se solicitaría adiciones presupuestales a las ya presentadas

## 1. DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL

Conforme a la metodología establecida por el DAFP, en la siguiente tabla se resume el diagnostico organizacional de la UNP y se identifica el alcance de este estudio de formalización del empleo de esta entidad:

Tabla 1. Diagnostico organizacional e identificación del alcance del estudio de formalización			
ELEMENTOS PARA CONSIDERAR	SITUACIÓN ACTUAL	SITUACIÓN PROPUESTA	ACCIONES
Funciones	<p><b>Decreto 4065 de 2011, Artículo 4: Son funciones de la Unidad Nacional de Protección (UNP) las siguientes:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Articular y coordinar la prestación del servicio de protección con las entidades competentes a nivel nacional y territorial.</li> <li>2. Definir, en coordinación con las entidades o instancias responsables, las medidas de protección que sean oportunas, eficaces e idóneas, y con enfoque diferencial, atendiendo a los niveles de riesgo identificados.</li> <li>3. Implementar los programas de protección que determine el Gobierno Nacional, de competencia de la Unidad, dirigidos a salvaguardar los derechos a la vida, la libertad, la integridad y la seguridad personal.</li> <li>4. Hacer seguimiento y evaluación a la oportunidad, idoneidad y eficacia de los programas y medidas de protección implementadas, así como al manejo que de las mismas hagan sus beneficiarios y proponer las mejoras a que haya lugar.</li> <li>5. Brindar de manera especial protección a las poblaciones en situación de riesgo extraordinario o extremo que le señale el Gobierno Nacional o se determine de acuerdo con los estudios de riesgo que realice la entidad.</li> <li>6. Realizar la evaluación del riesgo a las personas que soliciten protección, dentro del marco de los programas que determine el Gobierno Nacional, de competencia de la Unidad, en coordinación con los organismos o entidades competentes.</li> <li>7. Realizar diagnósticos de riesgo a grupos, comunidades y territorios, para la definición de medidas de protección, en coordinación con los organismos o entidades competentes.</li> <li>8. Apoyar y asesorar técnicamente a las entidades del nivel territorial, que tienen competencia en la materia de protección, en el diseño e implementación de estrategias para salvaguardar los derechos a la vida, a la libertad, a la integridad y a la seguridad de personas, grupos y comunidades, en especial, en situación de riesgo extraordinario o extremo.</li> <li>9. Aportar la información necesaria a la Dirección de Derechos Humanos del Ministerio del Interior para la formulación de los lineamientos generales para el diseño e implementación de la política en materia de prevención y protección a cargo del Ministerio del Interior.</li> <li>10. Apoyar al Ministerio del Interior, con recursos humanos, técnicos, logísticos y administrativos, en la implementación de las acciones de prevención, a fin de salvaguardar los derechos a la vida, a la libertad, a la integridad y a la seguridad de personas, grupos y comunidades, que se encuentran sujetas a la jurisdicción del Estado colombiano, siguiendo las directrices que para tal efecto brinde el referido Ministerio.</li> <li>11. Administrar el sistema de información de protección.</li> </ol>	No es alcance de este estudio.	No es alcance de este estudio.



Tabla 1. Diagnostico organizacional e identificación del alcance del estudio de formalización			
ELEMENTOS PARA CONSIDERAR	SITUACIÓN ACTUAL	SITUACIÓN PROPUESTA	ACCIONES
	12. Las demás funciones asignadas que correspondan a la naturaleza de la entidad.		
<b>Dependencias Estructura</b>	<p><b>Decreto 300 de 2017 Artículo 10</b> por la cual se modifica la estructura de la Unidad Nacional de Protección UNP</p> <p>Para el ejercicio de las funciones establecidas, la Unidad Nacional de Protección - UNP tendrá la siguiente estructura:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Consejo Directivo.</li> <li>2. Dirección General.               <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1. Oficina Asesora Jurídica.</li> <li>2.2. Oficina Asesora de Planeación e Información.</li> <li>2.3. Oficina de Control Interno.</li> </ol> </li> <li>3. Secretaría General.</li> <li>4. Subdirección de Evaluación del Riesgo.</li> <li>5. Subdirección de Protección.</li> <li>6. Subdirección Especializada de Seguridad y Protección</li> <li>7. Subdirección de Talento Humano.</li> <li>8. Órganos de Asesoría y Coordinación.               <ol style="list-style-type: none"> <li>8.1. Comisión de Personal</li> <li>8.2. Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno"</li> </ol> </li> </ol>	<b>No es alcance de este estudio.</b>	<b>No es alcance de este estudio.</b>
<b>Procesos</b>	<p><b>PROCESOS ESTRATÉGICOS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Direccionamiento estratégico y planeación</li> <li>2. Coordinación y Cooperación Interinstitucional</li> <li>3. Gestión integrada MIPG -SIG</li> <li>4. Gestión de las comunicaciones estratégicas</li> <li>5. Gestión Estratégica de Talento Humano.</li> </ol> <p><b>PROCESOS MISIONALES</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gestión integral de medidas de emergencia</li> <li>2. Gestión de Evaluación de Riesgo</li> <li>3. Gestión de medidas de protección</li> <li>4. Gestión especializada de seguridad y protección</li> </ol> <p><b>PROCESOS APOYO</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gestión de servicio al ciudadano</li> <li>2. Gestión documental</li> <li>3. Gestión Jurídica</li> <li>4. Gestión contractual</li> <li>5. Gestión financiera</li> <li>6. Gestión tecnológica</li> <li>7. Gestión administrativa de bienes y servicios.</li> </ol> <p><b>PROCESOS DE EVALUACIÓN</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gestión de evaluación independiente</li> </ol>	<b>No es alcance de este estudio.</b>	<b>No es alcance de este estudio.</b>



Tabla 1. Diagnostico organizacional e identificación del alcance del estudio de formalización																								
ELEMENTOS PARA CONSIDERAR	SITUACIÓN ACTUAL	SITUACIÓN PROPUESTA	ACCIONES																					
<b>Producción servicios / bienes</b>	<p><b>Artículo 3 del Decreto 4065 de 2011</b> Articular, coordinar y ejecutar la prestación del servicio de protección a quienes determine el Gobierno Nacional que por virtud de sus actividades, condiciones o situaciones políticas, públicas, sociales, humanitarias, culturales, étnicas, de género, de su calidad de víctima de la violencia, desplazado, activista de derechos humanos, se encuentren en situación de riesgo extraordinario o extremo de sufrir daños contra su vida, integridad, libertad y seguridad personal o en razón al ejercicio de un cargo público u otras actividades que pueden generar riesgo extraordinario, como el liderazgo sindical, de ONG y de grupos de personas desplazadas, y garantizar la oportunidad, eficiencia e idoneidad de las medidas que se otorgan.</p> <p>Se exceptúan del campo de aplicación del objetivo de la Unidad los programas de competencia de la Fiscalía General de la Nación, la Procuraduría General de la Nación y el Programa de Protección a Víctimas y Testigos de la Ley de Justicia y Paz.</p>	<b>No es alcance de este estudio.</b>	<b>No es alcance de este estudio.</b>																					
<b>Planta de personal / Perfiles de empleos</b>	<p>Los Decretos 4066 del 31 de octubre de 2011 y 301 del 23 de febrero de 2017, establecen la Planta de Personal de la Unidad Nacional de Protección UNP, así:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nivel jerárquico</th> <th>Decretos 4066 de 2011</th> <th>Decreto 301 de 2017</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>DIRECTIVO</td> <td>9</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>ASESOR</td> <td>2</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>PROFESIONAL</td> <td>92</td> <td>45</td> </tr> <tr> <td>TÉCNICO</td> <td>336</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>ASISTENCIAL</td> <td>300</td> <td>1233</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL</b></td> <td><b>739</b></td> <td><b>1305</b></td> </tr> </tbody> </table>	Nivel jerárquico	Decretos 4066 de 2011	Decreto 301 de 2017	DIRECTIVO	9	1	ASESOR	2	2	PROFESIONAL	92	45	TÉCNICO	336	24	ASISTENCIAL	300	1233	<b>TOTAL</b>	<b>739</b>	<b>1305</b>	Formalizar los empleos necesarios a costo 0 que fortalezcan la planta de personal misional y administrativa de la UNP por fases	Crear por fases nuevos cargos y formalizar los empleos de actividades ejercidas por contratistas que desarrollan labores de apoyo administrativo y profesional permanente que, de acuerdo con la medición de cargas laborales, se proyectan en la planta de personal para el desarrollo de los procesos y procedimientos, fortaleciendo el quehacer de la Unidad en cumplimiento de su misionalidad
Nivel jerárquico	Decretos 4066 de 2011	Decreto 301 de 2017																						
DIRECTIVO	9	1																						
ASESOR	2	2																						
PROFESIONAL	92	45																						
TÉCNICO	336	24																						
ASISTENCIAL	300	1233																						
<b>TOTAL</b>	<b>739</b>	<b>1305</b>																						
<b>Costos (Recursos económicos)</b>	<p>Gastos de personal vigencia 2021 \$ <b>105.238.400.000</b> Contratación OPS \$ <b>36.445.484.346</b></p>	Formalizar los empleos necesarios a costo 0 que fortalezcan la planta de personal de la UNP por fases.	Identificar los documentos necesarios para llevar a cabo la laboralización de los empleos a costo 0 al igual que la carga laboral adicional de las dependencias sean afectadas con la creación de estos cargos.																					

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con lo anterior el alcance de este estudio es la formalización del empleo a través de la creación de cargos de planta. Considerando lo establecido en la metodología del DAFP para la realización de los estudios de rediseño institucional en entidades del orden nacional “*dependiendo del proceso que se vaya a realizar, necesita completar todo el estudio técnico*”





o solo partes relevantes del mismo”. Aquellos apartes que no estén relacionados con el alcance de este estudio serán únicamente informativos.

## 2. ACERCA DE LA ENTIDAD

Conforme a la metodología establecida por el DAFP, en la siguiente tabla extrae la reseña organizacional de la UNP:

<b>Tabla 2. Reseña organizacional – Acerca de le entidad</b>	
<b>Nombre de la entidad</b>	Unidad Nacional de Protección (UNP)
<b>Naturaleza jurídica</b>	Unidad Administrativa Especial del orden nacional, denominada Unidad Nacional de Protección (UNP), con personería jurídica, autonomía administrativa y financiera y patrimonio propio, adscrita al Ministerio del Interior, hace parte del Sector Administrativo del Interior y tiene el carácter de organismo nacional de seguridad.
<b>Objeto social</b>	Articular, coordinar y ejecutar la prestación del servicio de protección a quienes determine el Gobierno Nacional que por virtud de sus actividades, condiciones o situaciones políticas, públicas, sociales, humanitarias, culturales, étnicas, de género, de su calidad de víctima de la violencia, desplazado, activista de derechos humanos, se encuentren en situación de riesgo extraordinario o extremo de sufrir daños contra su vida, integridad, libertad y seguridad personal o en razón al ejercicio de un cargo público u otras actividades que pueden generar riesgo extraordinario, como el liderazgo sindical, de ONG y de grupos de personas desplazadas, y garantizar la oportunidad, eficiencia e idoneidad de las medidas que se otorgan.  Se exceptúan del campo de aplicación del objetivo de la Unidad los programas de competencia de la Fiscalía General de la Nación, la Procuraduría General de la Nación y el Programa de Protección a Víctimas y Testigos de la Ley de Justicia y Paz.
<b>Misión</b>	La Unidad Nacional de Protección es un organismo de seguridad del orden nacional, con orientación de Derechos Humanos, encargada de desarrollar estrategias para el análisis y evaluación de los riesgos, amenazas y vulnerabilidades, e implementar las medidas de protección individuales y/o colectivas de las poblaciones objeto, con enfoques diferenciales.
<b>Visión</b>	Ser una Entidad idónea, confiable y comprometida, que contribuya en la garantía efectiva al derecho a la vida, integridad, libertad y seguridad de las poblaciones objeto de prevención y protección.
<b>Objetivos Estratégicos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Propender por una cultura de respeto y garantía de los Derechos Humanos, que contribuya al proceso de construcción de paz.</li> <li>Fortalecer la capacidad institucional para identificar oportunamente las amenazas, riesgos y vulnerabilidades a las cuales están expuestas las poblaciones objeto.</li> <li>Gestionar soluciones estratégicas que contribuyan a la garantía efectiva al derecho a la vida, libertad y seguridad de las poblaciones objeto y optimizar los tiempos de respuesta en la ruta de protección.</li> <li>Fortalecer las capacidades institucionales para la inclusión de los enfoques diferenciales en los procesos misionales.</li> <li>Fortalecer la entidad a través de la implementación de las políticas de desempeño institucional de MIPG y las mejores prácticas que generen valor público a nuestra población objeto y grupos de interés</li> </ol>



**Tabla 2. Reseña organizacional – Acerca de le entidad**

<p>Eventos recientes que han afectado el desarrollo institucional y que han generado transformaciones y cambios.</p>	<p>Que en el punto 3.4.7.4.3 del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera, se acordó crear un cuerpo de seguridad y protección, de naturaleza mixta, integrado por personal de confianza del nuevo partido o movimiento político que surja del tránsito de la FARC-EP a la actividad legal y que de acuerdo a lo anterior surgió el Decreto 300 “Por el cual se modifica la estructura de la Unidad Nacional de Protección – UNP” y Decreto 301 de 2017 “Por el cual se modifica la planta de personal de la Unidad Nacional de Protección – UNP”. En este Decreto, se crearon 1.305 cargos para la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección.</p> <p>Adicional a lo anterior y conforme a lo pactado en el acta final de acuerdo de la negociación colectiva de solicitudes de las organizaciones sindicales de los empleados públicos del 24 de mayo del 2019, la UNP expidió la Resolución interna 1558 de 2020, adoptando el acuerdo laboral de las condiciones de empleo para los empleados públicos de la UNP (...) de conformidad con el decreto 160 del 05 de febrero de 2014, donde principalmente se comprometió a realizar el presente estudio que busca realizar la medición de cargas de trabajo y con ello la formalización del empleo y el fortalecimiento de la planta de personal de la UNP, lo que directamente contribuirá al cumplimiento del Plan de Acción Oportuna PAO y a los demás programas y proyectos de la Unidad, garantizando prioritariamente la seguridad y protección de los beneficiarios del Programa de protección de la de la entidad.</p>
--	--

Fuente: Elaboración propia. Agosto 2021.

### 3. MARCO LEGAL

Conforme a la metodología establecida por el DAFP, en la siguiente tabla se detalla el marco legal aplicable al presente estudio de formalización del empleo de esta entidad:

**Tabla 3. Marco legal**

N. DE ACTO ADMINISTRATIVO	RESPONSABILIDAD DE LA ENTIDAD	SE CUMPLEN LAS RESPONSABILIDADES			PROPUESTA DE REFORMA Y ACCIONES
		SI	PARCIAL	N/A	
<b>PLAN NACIONAL DE DESARROLLO Y PLAN SECTORIAL DE DESARROLLO</b>					
Ley 1955 de 2019	<p>Reducir el tiempo de respuesta promedio entre solicitud y aprobación de medidas de protección para los beneficiarios del programa de protección.</p> <p>Realizar la reingeniería al proceso de evaluación de riesgo, con el propósito de optimizar los tiempos y garantizar la respuesta oportuna a los casos reportados.</p> <p>Adelantar los ajustes normativos necesarios para eliminar barreras en el proceso de evaluación de riesgo.</p> <p>Aumentar la periodicidad con que se reúnen los CERREM colectivos en las regiones.</p> <p>Diseñar e impartir capacitaciones en medidas de protección colectivas.</p>				<p>Formalizar (en el marco presupuestal) las obligaciones de los contratos que realizan actividades misionales (análisis de riesgos y hombres de protección) y aquellos administrativos que se requieren para su operación, en pro de minimizar los tiempos y dar cumplimiento a lo establecido en dichos planes.</p>
<b>PLANTA</b>					
Ley 909 de 2004	<p>El numeral 2 del artículo 17 de la Ley señala que “todas las entidades y organismos a las cuales se les aplica la referida ley deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleos necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual deben tener en cuenta las medidas de racionalización del gasto.”</p>				<p>Una vez realiza la formalización del empleo, la UNP estará en la obligación de dar cumplimiento a los señalado en la Ley.</p>





Tabla 3. Marco legal					
N. DE ACTO ADMINISTRATIVO	RESPONSABILIDAD DE LA ENTIDAD	SE CUMPLEN LAS RESPONSABILIDADES			PROPUESTA DE REFORMA Y ACCIONES
		SI	PARCIAL	N/A	
Acta de negociación colectiva del 24 de mayo del 2019	<p>Acuerdo 38 racionalización de las escalas de remuneración peticiones: 34-General; 60, 93, 102, 105, 108-Justicia; 1,3,4-Gobierno; 3-Cancillería; 2,3,4-transporte; 3, 8- defensa; 5- ambiente; 5,34,40,41, 43, 124 – educación; 3-territorial</p> <p>(...) en la revisión de las plantas de personal, se analizarán los manuales de funciones y competencias laborales frente a las responsabilidades y requisitos de los empleos con el fin de garantizar el principio constitucional de trabajo igual salario igual.</p> <p>El Gobierno nacional se compromete a que en el programa acordado en materia de actualización y ampliación de las plantas de empleos estará incluida, de manera prioritaria, la UNP. (...)</p>				Con la realización de este documento se está dando cumplimiento a lo pactado en el acta de negociación colectiva del 24 de mayo del 2019.
Resolución interna 1558 de 2020	<p>Por la cual se adopta el acuerdo laboral de las condiciones de empleo para los empleados públicos de la UNP acordado dentro del proceso de negociación del pliego de solicitudes presentado en el año 2019 a la administración por parte de la organización sindical Asociación Sindical de Empleados de la Protección ASEP, Sindicato Nacional de Trabajadores de la Unidad Nacional de Protección SINTRAUNP, Sindicato Nacional Memoria Viva de los Trabajadores de la seguridad y protección del Pueblo MEMORIA VIVA, Sindicato de la Unidad Nacional de Protecciones, las Uniones Temporales y Empleados Vinculados a la rama de la actividad económica, de la seguridad y la protección UT-UNP, Sindicato de Trabajadores de la Seguridad en Colombia SINTRASECOL y Unión Sindical Colombiana del Trabajo USCTRAB de conformidad con el decreto 160 del 05 de febrero de 2014, estableció:</p> <p><b>Artículo 17.</b> La UNP, en concordancia con el capítulo 1 y los artículos 36 y 38 del acta final del acuerdo de la negociación colectiva de solicitudes de las organizaciones sindicales de los empleados públicos de mayo 24 de 2019 (...) instalará una mesa de trabajo con un delegado de cada una de las organizaciones sindicales (...) con el fin de garantizar su participación y definir la metodología de trabajo en la propuesta de reingeniería y construcción del proceso de modernización y ampliación de la planta de personal de la UNP, lo mismo que en las mesas que para tal efecto convoque el gobierno nacional.</p> <p>Igualmente, en el señalado proceso, se tendrá en cuenta la normativa especial y concordante aplicable a los trabajadores de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección de la UNP. (...)</p> <p><b>Artículo 49:</b> La UNP se compromete con las organizaciones sindicales signatarias del presente</p>				Con la realización de este documento se está dando cumplimiento a lo pactado en el acta de negociación colectiva del 24 de mayo del 2019.



Tabla 3. Marco legal

N. DE ACTO ADMINISTRATIVO	RESPONSABILIDAD DE LA ENTIDAD	SE CUMPLEN LAS RESPONSABILIDADES			PROPUESTA DE REFORMA Y ACCIONES
		SI	PARCIAL	N/A	
	<p><i>acuerdo a que el tema de las cargas laborales, las necesidades del personal y la evaluación del desempeño, serán revisados en el trabajo de reingeniería que se realice en la entidad, en concordancia con lo consignado en el artículo 12 del presente acuerdo y al capítulo 2 del acta final del acuerdo de la negociación colectiva de solicitudes de las organizaciones sindicales de los empleados públicos de mayo 24 de 2019, Acuerdo 14 petición 30.</i></p> <p><b>Artículo 54:</b> <i>La UNP se compromete a que el tema de las cargas laborales, así como las necesidades de personal serán evaluados en el trabajo de reingeniería que se realizará en la entidad.</i></p> <p><i>La UNP, en concordancia con el artículo 18 del presente acuerdo se compromete a respetar y proteger el principio de estabilidad laboral de todos sus trabajadores conforme a la Constitución, en especial a lo prescrito en el artículo 53 y a la ley, sin perjuicio de las facultades constitucionales legales y asignadas a las autoridades para la adopción y expedición de los actos administrativos que regula la materia.</i></p>				
<b>Sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional</b>	Los contratos de prestación de servicios se justifican constitucionalmente si son concebidos como instrumentos transitorios para atender actividades y tareas de apoyo a la gestión o colaboración para que la entidad cumpla sus funciones; en consecuencia, el ejercicio de las funciones de carácter permanente y misional en las entidades públicas debe desarrollarse a través de empleos adscritos a sus plantas de personal.				Actualmente las actividades misionales se encuentran a cargo de terceros. Con la formalización del empleo se pretende disminuir (conforme al presupuesto) en un porcentaje este incumplimiento.
<b>Decreto 1800 de 2019</b>	<p>Resultado del Acuerdo de la Negociación Colectiva de Solicitudes de las Organizaciones Sindicales de los Empleados Públicos suscrito el 24 de mayo de 2019 entre el Gobierno Nacional y las organizaciones sindicales de empleados públicos se acordó de una parte, reglamentar el numeral 2 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 con el fin de señalar los criterios orientadores para mantener actualizadas las plantas de personal, y así mismo, crear una mesa de trabajo que tendrá por objeto revisar la situación actual de las plantas de personal de las entidades que se definan en el cronograma que adopte la mesa para el efecto.</p> <p>Que las entidades al momento de elaborar los estudios para la modificación de las plantas de personal. deben analizar los contratos de prestación de servicios vigentes, cuyo objeto contractual sea de carácter permanente o misional, no puedan ser ejecutados con empleados de planta, o se requieran conocimientos especializados.</p> <p>ARTÍCULO 2.2.1.4.1. Actualización de plantas de empleo. Las entidades y organismos de la</p>				Formalizar (en el marco presupuestal) las obligaciones de los contratos que realizan actividades misionales (análisis de riesgos) y aquellos administrativos que se requieren para su operación, en pro de minimizar los tiempos y dar cumplimiento a lo establecido en dichos planes.



Tabla 3. Marco legal					
N. DE ACTO ADMINISTRATIVO	RESPONSABILIDAD DE LA ENTIDAD	SE CUMPLEN LAS RESPONSABILIDADES			PROPUESTA DE REFORMA Y ACCIONES
		SI	PARCIAL	N/A	
	<p>Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, deberán adelantar las siguientes acciones mínimo cada dos años:</p> <p>(...)</p> <p>c. Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.</p> <p>(...)</p> <p>PARÁGRAFO 1. Si efectuados los análisis anteriores se determina que hay faltantes en la planta de personal, la entidad adelantará el respectivo estudio técnico que soporte la ampliación de la planta de personal, revisando las posibles fuentes de financiación y presentarla a las autoridades competentes a nivel nacional o territorial para su estudio.</p> <p>Parágrafo 2. Las ampliaciones de planta se adelantarán teniendo en cuenta las normas presupuestales vigentes en los términos del artículo 71 del Decreto 111 de 1996 y las medidas de racionalización del gasto. En cualquier caso, estas modificaciones, y los traslados presupuestales de recursos de inversión a funcionamiento relacionados, no podrán generar costos adicionales.</p>				



Tabla 3. Marco legal					
N. DE ACTO ADMINISTRATIVO	RESPONSABILIDAD DE LA ENTIDAD	SE CUMPLEN LAS RESPONSABILIDADES			PROPUESTA DE REFORMA Y ACCIONES
		SI	PARCIAL	N/A	
Decreto 371 de 2021	<p>Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto 2021 para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación, estableció:</p> <p>Artículo 2. Modificación de la estructura, la planta de personal y gastos de personal. La planta de personal y la estructura organizacional de las entidades que hacen parte del Presupuesto General de la Nación y que pertenecen a la Rama Ejecutiva del Poder Público del orden nacional, solamente se podrá modificar cuando dicha reforma sea a costo cero o genere ahorros en los gastos de la entidad.</p> <p>Las reformas organizacionales deberán ser informadas al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República antes de iniciar el trámite ante el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público. El Departamento Administrativo de la Presidencia de la República emitirá concepto respecto de su concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo y las políticas del Gobierno Nacional.</p> <p>De forma excepcional se podrán realizar reformas a la planta de personal y a la estructura organizacional que generen gasto, cuando sean consideradas como prioritarias para el cumplimiento de las metas del Gobierno nacional, lo cual será informado mediante concepto previo emitido por el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, luego de lo cual las entidades deberán obtener concepto favorable del Departamento Administrativo de la Función Pública y del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.</p> <p>Para la modificación de las plantas de personal, las entidades deberán adelantar el estudio técnico a que hace referencia la Ley 909 de 2004 y las normas que la adicionen, modifiquen o reglamenten.</p>				El presente estudio se realiza a costo 0.

Fuente: Elaboración propia

#### 4. ANÁLISIS DE FACTORES EXTERNOS

Considerando la metodología establecida para tal fin a continuación se relaciona el resumen del análisis externo de la entidad:

Tabla 4. Análisis Interno						
ANÁLISIS DE FACTORES EXTERNOS	NORMA / LINEAMIENTO	INCIDENCIA		EFECTOS	PROPUESTA	ACCIONES
		Debilidad	Oportunidad			
POLÍTICA PÚBLICA SECTORIAL	PAO Plan de Acción Oportuna	Es necesario contar con mayor personal capacitado y	Adelantar el proceso de fortalecimiento institucional	Mejoramiento de la capacidad de respuesta ante las	Aumentar la capacidad institucional mediante la ampliación de la planta de personal que afronte los	



Tabla 4. Análisis Interno

ANÁLISIS DE FACTORES EXTERNOS	NORMA / LINEAMIENTO	INCIDENCIA		EFECTOS	PROPUESTA	ACCIONES
		Debilidad	Oportunidad			
		herramientas tecnológicas que permitan la agilización del proceso de análisis del riesgo individual y colectivo de seguridad		necesidades y retos por atender	retos y responsabilidades en el marco del posconflicto  Fortalecimiento de las áreas misionales y de apoyo de la entidad	
<b>ECONÓMICO (PRESUPUESTO)</b>	Decreto 1805 del 31 de diciembre de 2020 "Por medio del cual se liquidó el presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal del 2021 y se asignó a la UNP la suma de \$1.000.597.500.000"		El presupuesto asignado para la contratación de OPS se encuentra en el rubro de funcionamiento actualmente en la Unidad por lo que no se hace necesario realizar ajustes, traslados o modificaciones al presupuesto.	Gastos asociados a la nómina y gastos generales que se incrementan con la ampliación de la planta de personal.	Crear por fases los cargos con el ánimo de garantizar el costo 0 inicial de la propuesta de formalización.	Adelantar el proyecto de rediseño institucional a costo cero (\$0)
<b>AUSTERIDAD EN EL GASTO</b>	Decreto 371 de 2021, Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto 2021 para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación	Cualquier modificación que se haga a la Planta de Personal será a costo cero (\$0)		Realizar el análisis de la necesidad de ampliación de la planta de personal en concordancia con las restricciones establecidas en el Plan de austeridad del gasto 2021	Se tendrá en cuenta que cualquier modificación que se haga a la Planta de Personal debe ser a costo cero (\$0)	Establecer propuesta de planta de personal de acuerdo con el diagnóstico administrativo, igual que los demás gastos generales que se incrementan por la ampliación de la planta de personal, con la restricción de ser a costo (\$0) i
<b>SOSTENIBILIDAD FISCAL</b>	Acto legislativo 03 de 2011 "Por el cual se establece el principio de la sostenibilidad fiscal". Establece que la proyección del Presupuesto debe contener la racionalización del Gasto, priorizando las necesidades que sean totalmente necesarias para cumplir con su Misión Institucional se tendrá en cuenta los Gastos Generales y de Personal principalmente según las directrices de la norma	Se tendrá en cuenta que cualquier modificación que se haga a la Planta de Personal será a costo cero (\$0)		Hacer los ajustes y modificaciones presupuestales a que haya lugar en el marco del principio de sostenibilidad fiscal	Realizar el análisis de la necesidad de ampliación de la planta de personal en concordancia con las restricciones establecidas en el principio de la sostenibilidad fiscal	Se deberán proyectar los gastos de manera racional y se deberán restringir gastos de acuerdo con lo establecido por la norma

Fuente: elaboración propia





#### 4.1 Factor de política pública sectorial y factor social.

Atendiendo a los principios y valores del Estado Social de Derecho en los que se fundamenta la República de Colombia, así como a las garantías y responsabilidades consagradas en la Constitución Política de 1991 en materia de protección y defensa de los derechos humanos, el Gobierno Nacional estableció en el año 2018 el Plan de Acción Oportuna (PAO) de prevención y protección para los defensores de derechos humanos, líderes sociales, comunales y periodistas con el objetivo de aunar esfuerzos para brindar una respuesta a la necesidad de generar mayor seguridad y respaldo a quienes han asumido el liderazgo en la promoción y salvaguarda de los derechos humanos, así como dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en los instrumentos jurídicos internacionales vinculantes.

Con este plan, el Gobierno Nacional busca la generación de condiciones sociales y de acciones del Estado que brinden herramientas de actuación idóneas, oportunas y eficaces, tanto para la protección de defensores de derechos humanos, líderes sociales, comunales y periodistas, así como para la prevención de agresiones en su contra.

Entre los años 2015 y 2018 se identificó un incremento en el número de homicidios, amenazas y agresiones a defensores de derechos humanos, líderes sociales, comunales y periodistas a nivel nacional, lo que hizo apremiante la definición de medidas eficaces para atender a esta problemática. Desde el Estado ya se habían venido adelantando algunas acciones al respecto, sin embargo, fue necesario fortalecerlas, estableciendo las dimensiones y las dinámicas con las que se relacionan y de esta forma intervenir de manera contundente.

Para ello la Unidad Nacional de Protección, adquirió los siguientes compromisos:

3. *Reingeniería del Programa de Protección de la UNP la cual coordinará la revisión del programa de protección para lo cual ajustarán sus procesos internos, protocolos y herramientas, con el fin de:*

1. *Disminuir los tiempos de respuesta.*
2. *Fusionar el Grupo de Valoración Preliminar (GVP) y el Comité de Evaluación de Riesgo y Recomendación de Medidas (CERREM) y definir un proceso más ágil de respuesta e implementación de acciones.*
3. *Generar respuestas que permitan articular la protección dada por el programa con estrategias de prevención coordinadas con otras entidades competentes.*
4. *Fomentar medidas de protección colectiva y generar un proyecto de autoprotección, con enfoque diferencial para actores específicos (Juntas de Acción Comunal, indígenas, periodistas, entre otros), que será dado a conocer en los territorios señalados por alertas tempranas, a través de un programa de capacitación a líderes presentes en el territorio.*
5. *Conformar un grupo de articulación institucional permanente con lineamientos y responsabilidades definidas.*<sup>1</sup>

De acuerdo con lo anterior, para poder llevar a cabo lo establecido en el PAO se hace necesario contar con trabajadores permanentes en la entidad a través de vinculaciones que no propicien la pérdida del conocimiento y cuya vinculación no garantiza la operatividad y la oportunidad en la prestación del servicio. Lo anterior conllevará a que se dé cumplimiento a estas políticas y demás programas y proyectos de la entidad.

#### 4.2 Factor económico (presupuesto)

Mediante el Decreto 1805 del 31 de diciembre de 2020 "Por medio del cual se liquidó el presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal del 2021", se asignó a la UNP la suma de \$1.000.597.500.000 de presupuesto.

Tabla 5. Marco legal			
Concepto	Aporte nacional	Recursos propios	Total
Presupuesto de funcionamiento	877.594.500.000	114.003.000.000	991.597.500.000
Presupuesto de inversión	9.000.000.000		9.000.000.000
<b>Total</b>	<b>886.594.500.000</b>	<b>114.003.000.000</b>	<b>1.000.597.500.000</b>

Fuente: Decreto 1805 de 2020

<sup>1</sup> Parafraseado del Plan de Acción Oportuno PAO, Ministerio del Interior 2018, Páginas 3-5





Por otro lado, el presupuesto destinado para la contratación de los OPS en el año 2021 se relaciona a continuación:

DEPENDENCIAS	VALOR 2021
Dirección General.	\$ 2.666.701.665,00
Oficina de Control Interno.	\$ 523.189.999,00
Oficina Asesora Jurídica.	\$ 3.985.818.674,00
Oficina Asesora de Planeación e Información.	\$ 3.237.737.638,00
Secretaría General.	\$ 6.648.500.000,00
Subdirección de Evaluación del Riesgo.	\$ 9.814.383.870,00
Subdirección de Protección.	\$ 4.104.850.000,00
Subdirección Especializada de Seguridad y Protección.	\$ 3.045.400.000,00
Subdirección de Talento Humano.	\$ 2.418.902.500,00
<b>PRESUPUESTO TOTAL OPS</b>	<b>36.445.484.346,00</b>

Actualmente el rubro por el cual se distribuyen los costos de contratación por Ordenes de Prestación de Servicios para el apoyo profesional y la gestión de la UNP hacen parte del presupuesto de funcionamiento de la entidad, por lo cual no habría la necesidad de realizar ajustes al valor del presupuesto.

#### 4.3 Factor Social

Considerando el objetivo principal y los servicios prestados de seguridad y protección de las poblaciones, la UNP no es el único actor que interviene en dicho proceso, para ello el Decreto 1066 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo del Interior, estableció el listado de las poblaciones objeto del programa de protección ofertado por la UNP, como se detalla en el siguiente gráfico:

Tabla 6. Poblaciones objeto del programa de protección de la UNP		
N.	POBLACIÓN OBJETO DEL PROGRAMA DE PROTECCIÓN	OBSERVACIÓN
1	Dirigentes o activistas de grupos políticos y especialmente de grupos de oposición.	Población para líderes sociales
2	Dirigentes de organizaciones defensoras de derechos humanos, de víctimas, sociales, cívicas, comunales o campesinas.	Población para líderes sociales
3	Dirigentes o activistas sindicales	Población para líderes sociales
4	Dirigentes, representantes o activistas de organizaciones gremiales.	
5	Dirigentes, representantes o miembros de grupos étnicos.	Población para líderes sociales
6	Miembros de misión médica	
7	Testigos de Casos de violaciones a los DDHH e infracciones al DIH.	
8	Periodistas y comunicadores sociales	Población para líderes sociales
9	Víctimas de violaciones a los DDHH e infracciones al DIH Dirigente, representante y líder de población desplazamiento Dirigente, representante y líder reclamantes de tierras.	
10	Servidores Públicos que tengan o hayan tenido bajo su responsabilidad el diseño, coordinación o ejecución de la política de DDHH y paz del Gobierno	Población para líderes sociales
11	Exservidores Públicos que hayan tenido bajo su responsabilidad el diseño, coordinación o ejecución de la política de DH o de paz del Gobierno Nacional.	
12	Dirigentes de movimientos guerrillero con acuerdos de paz (Excepto FARC)	
13	Apoderados o Profesionales forenses que participen en procesos judiciales o disciplinarios por violaciones de DH o infracciones al DIH	Población para líderes sociales
14	Docentes (Resolución 1240 de 2010), sin perjuicio de las responsabilidades de protección del Ministerio de educación.	Población para líderes sociales



Tabla 6. Poblaciones objeto del programa de protección de la UNP		
N.	POBLACIÓN OBJETO DEL PROGRAMA DE PROTECCIÓN	OBSERVACIÓN
15	Servidores Públicos (Excepto funcionarios PGN y FGN).	
16	Magistrados Salas del Tribunal para la Paz, y los Fiscales ante las Salas y Secciones y el Secretario Ejecutivo de la JEP.	
17	Desmovilizados en proceso de Reintegración a cargo de la Agencia Colombiana para la Reintegración	Artículo 2.4.1.2.6. - Parágrafo 6°
18	Programa Especial de Protección Integral para dirigentes, miembros y sobrevivientes de la UP y PCC.	Capítulo 3
19	Evaluación de riesgo por orden judicial.	Artículo 2.4.4.2.1.2
20	Núcleo familiar cuando existe un riesgo inminente y un nexo causal.	Artículo 2.4.1.2.3. Numeral 11
21	Protección de personas en situación de riesgo extraordinario o extremo	Son objeto de protección en virtud del riesgo artículo 2.4.1.2.6 del decreto 1066 de 2015 modificado por el Decreto 1487 de 2018.

Fuente: Elaboración propia con base en presentación del GAEP – agosto 2021

Para la protección de dichas poblaciones se cuenta con la ruta de protección individual que se detalla a continuación:



Fuente: Grupo de Análisis y estadísticas poblacionales GAEP, Subdirección de Evaluación del Riesgo SER – agosto 2021

Por otro lado, la unidad también tiene establecido el objetivo de la protección de colectivos conforme al decreto 1066 de 2015, donde grupos, comunidades y organizaciones sociales o políticas que pertenezcan a una de las poblaciones enunciadas en los numerales 1 al 15 del artículo 2.4.1.2.6. de dicho decreto que estén determinadas a partir de un reconocimiento jurídico o social el cual es acreditado mediante certificación de existencia y representación por parte de la autoridad competente, y el reconocimiento social para lo cual deberán contar con:

1. Tener objetivos claramente definidos,
2. Compartir rasgos culturales, sociales y/o políticos
3. Estar ubicados geográficamente en un lugar determinado
4. Estar organizados y debidamente cohesionados
5. Reunirse de manera temporal o permanente para alcanzar objetivos concretos o específicos.
6. Pertener a una población objeto conforme al marco jurídico vigente.



Siendo la protección colectiva parte de la misionalidad de la Unidad y definida como “conjunto de acciones adoptadas por el estado colombiano de manera integral y articulada con el propósito de prevenir el riesgo, contrarrestar las amenazas y minimizar las vulnerabilidades de los grupos y comunidades que hacen parte del programa de protección” a continuación se detalla la ruta de protección establecida para el análisis de riesgo de dichas poblaciones:



Fuente: Grupo de Análisis y estadísticas poblacionales GAEP, Subdirección de Evaluación del Riesgo SER – agosto 2021

De igual forma, es evidente como en la última vigencia el porcentaje de muertes violentas en el país tiende a ser del 10% que se presenta, siendo un índice alto con relación a otros países, como se detalla a continuación:

MES Y AÑO	Todas las causas	Las demás causas	COVID-19 confirmado	COVID-19 sospechoso	COVID-19 TOTAL	Neumonía e influenza	Natural	Violenta	% DE MUERTES VIOLENTAS
ene-20	21.599	20.763	0	0	0	836	19.084	2.374	11%
feb-20	19.427	18.776	0	0	0	651	17.078	2.227	11%
mar-20	19.722	18.938	32	32	64	720	17.674	1.953	10%
abr-20	18.484	17.141	348	407	755	588	16.954	1.445	8%
may-20	20.307	18.082	1.015	660	1.675	550	18.436	1.792	9%
jun-20	24.198	19.107	3.501	973	4.474	617	22.162	1.937	8%
jul-20	32.105	21.129	8.596	1.591	10.187	789	29.890	2.096	7%
ago-20	32.817	20.573	10.007	1.566	11.573	671	30.448	2.256	7%
sep-20	27.045	19.059	6.630	815	7.445	541	24.651	2.272	8%
oct-20	27.441	19.889	6.271	761	7.032	520	24.941	2.388	9%
nov-20	26.741	19.136	6.355	709	7.064	541	24.236	2.402	9%
dic-20	30.254	20.804	7.987	891	8.878	572	27.519	2.625	9%
<b>TOTAL</b>	<b>300.140</b>	<b>233.397</b>	<b>50.742</b>	<b>8.405</b>	<b>59.147</b>	<b>7.596</b>	<b>273.073</b>	<b>25.767</b>	<b>9%</b>
AÑO 2021									
ene-21	36.082	21.582	11.377	2.461	13.838	662	33.436	2.511	7%
feb-21	24.912	17.398	5.614	1.430	7.044	470	22.576	2.233	9%
mar-21	25.234	19.292	4.143	1.293	5.436	506	22.771	2.322	9%
abr-21	34.459	19.992	11.074	2.726	13.800	667	32.050	2.267	7%
may-21	40.327	23.370	14.286	1.251	15.537	1.420	37.522	2.633	7%
jun-21	44.067	23.951	16.872	1.597	18.469	1.647	41.280	2.627	6%



Tabla 7. Estadísticas de muertes por homicidios 2020 – agosto 2021									
MES Y AÑO	Todas las causas	Las demás causas	COVID-19 confirmado	COVID-19 sospechoso	COVID-19 TOTAL	Neumonía e influenza	Natural	Violenta	% DE MUERTES VIOLENTAS
jul-21	37.994	23.322	12.306	1.037	13.343	1.329	35.236	2.598	7%
ago-21	25.356	20.941	3.282	337	3.619	796	22.655	2.554	10%
<b>TOTAL</b>	<b>268.431</b>	<b>169.848</b>	<b>78.954</b>	<b>12.132</b>	<b>91.086</b>	<b>7.497</b>	<b>247.526</b>	<b>19.745</b>	<b>7%</b>

Fuente: elaboración propia con base en el informe de Estadísticas Vitales del DANE agosto 2021.

## 5. ANÁLISIS INTERNO

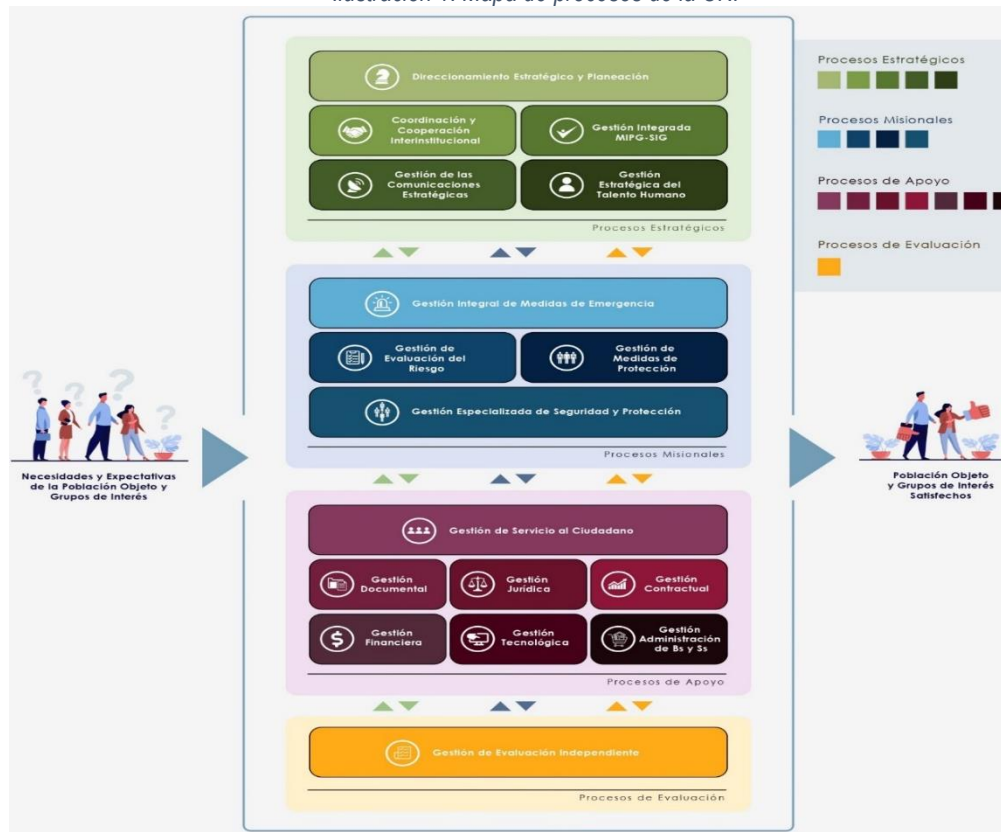
Considerando el alcance de este estudio no se hace necesario la revisión de los procesos, sin embargo, se tiene en cuenta lo establecido por el decreto 1083 de 2015: **Artículo 2.2.12.3 Estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos.** Los estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos deberán basarse en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen, como mínimo, los siguientes aspectos:

1. Análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo.
2. Evaluación de la prestación de los servicios.
3. Evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos.

### 5.1 Análisis de Procesos - Identificación del Mapa de Procesos

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, toda entidad que inicie un proceso de reestructuración debe adelantar como mínimo el análisis de los procesos que se desarrollan al interior de la institución. Por lo tanto, se debe asegurar la operación eficaz y eficiente de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de control y evaluación.

Ilustración 1. Mapa de procesos de la UNP



Fuente: Intranet de la UNP. Agosto 2021



Actualmente la entidad cuenta con un sistema de gestión robusto el cual se encuentra documentado a través de diecisiete (17) procesos, 109 procedimientos, los cuales deben ser llevados a cabo por la entidad, no son llevados a cabo por varias dependencias o entidades al mismo tiempo, cuentan con un responsable para su ejecución y corresponden a los objetivos y funciones de la Unidad. Conforme al análisis realizado no es resorte de este estudio el análisis de la estructura de la entidad y sus potenciales ajustes, sin embargo, si se hace necesario y pertinente hacer una modificación a la planta de personal que garanticen la misionalidad de la entidad.

Una vez que se implemente la formalización del empleo se verá impactada la gestión y operatividad de los procesos tanto misionales como de apoyo, debido a que el número de empleos en la planta de personal aumentará. A continuación, se analiza brevemente los procesos y procedimientos de la UNP con corte a agosto 2021.

Tipo de proceso	Proceso	¿Es necesario que el proceso sea ejecutado por la entidad?	Análisis	¿La entrega de los servicios es oportuna para los usuarios o clientes?
<b>Estratégico</b>	Direccionamiento estratégico y planeación	Si	Se mantiene	Si
	Cooperación y coordinación interinstitucional	Si	Se sugiere documentar ya que no cuenta con procedimientos	Si
	Gestión integrada MIPG-SIG	Si	Se mantiene	Si
	Gestiones de las comunicaciones estratégicas	Si	Se mantiene	Si
	Gestión estratégica del talento humano	Si	Se mantiene	Si
<b>Misional</b>	Gestión integral de medidas de emergencia	Si	Se sugiere documentar ya que no cuenta con procedimientos	Si
	Gestión de evaluación del riesgo	Si	Se sugiere documentar en diferentes procedimientos el análisis de riesgos individual y colectivo ya que son diferentes poblaciones y metodologías	No
	Gestión de medidas de protección	Parcialmente	Se mantiene	No
	Gestión especializada de seguridad y protección	Parcialmente	Se mantiene	No
<b>Apoyo</b>	Gestión del servicio al ciudadano	Si	Se mantiene	Si
	Gestión documental	Si	Se mantiene	Si
	Gestión jurídica	Si	Se mantiene	Si
	Gestión contractual	Si	Se sugiere documentar ya que no cuenta con procedimientos	Si
	Gestión financiera	Si	Se mantiene	Si
	Gestión tecnológica	Si	Se mantiene	Si
<b>Evaluación</b>	Gestión de evaluación independiente	Si	Se mantiene	Si

Fuente: Elaboración propia

## 5.2 Evaluación de la prestación de los servicios

Considerando que los servicios que presta la UNP, dependen directamente de la demanda de servicios y de las vulnerabilidades de los beneficiarios del programa de protección que oferta la UNP, la prestación del servicio se analiza





con la oportunidad en el análisis de riesgos y en la implementación de medidas de protección conforme a lo establecido en el decreto 1066 de 2015:

AÑO	TOTAL DE PROTEGIDOS	MEDIOS DE COMUNICACIÓN	CHALECOS DE PROTECCIÓN BALÍSTICA	BOTONES DE APOYO	HOMBRES DE PROTECCIÓN	VEHÍCULOS BLINDADOS	VEHÍCULOS CONVENCIONALES
2018	7179	6356	6939	1323	5043	1822	941
2019	8168	6977	11204	1512	5808	2040	1148
2020	7238	6426	12092	1491	5722	1911	1121
2021	7370	6072	12467	1151	5836	2003	1114
<b>TOTAL</b>	<b>29955</b>	<b>25831</b>	<b>42702</b>	<b>5477</b>	<b>22409</b>	<b>7776</b>	<b>4324</b>

Fuente: Subdirección de protección - agosto 2021

### 5.3 Alineación modelo de operación

#### 1. ¿Cuál es el proceso de modernización que va a realizar?

Ampliación de la planta de personal.

#### 2. ¿Para qué va a iniciar dicho proceso?

Fortalecer la planta de personal de la Unidad Nacional de Protección en procura de mitigar los riesgos que se deriven de este tipo de contratación teniendo en cuenta concepto tales como el de la Corte Constitucional en Sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012, la cual señala que los contratos de prestación de servicios se justifican constitucionalmente si son concebidos como instrumentos transitorios para atender actividades y tareas de apoyo a la gestión o colaboración para que la entidad cumpla sus funciones; en consecuencia, el ejercicio de las funciones de carácter permanente y misional en las entidades públicas debe desarrollarse a través de empleos adscritos a sus plantas de personal.

Adicionalmente, en cumplimiento de los acuerdos sindicales de formalización del empleo al interior de la Unidad Nacional de protección.

#### 3. ¿Cómo lo va a desarrollar?

A costo cero, proyectando un porcentaje para la creación de cargos, considerando que actualmente el presupuesto destinado para la contratación de las ordenes de prestación de servicios se encuentran en el rubro de gastos de funcionamiento.

#### 4. ¿Qué resultados espera obtener?

Una planta de personal fortalecida que permita disminuir los tiempos de respuesta en la prestación del servicio objeto de la Unidad Nacional de Protección, que garantice la seguridad de los beneficiarios de los programas, promueva la memoria institucional, brinde garantías de estabilidad laboral e incremente la eficiencia operacional de los procesos y procedimientos de la Entidad.

#### 5. ¿Qué recursos va a necesitar?

Recursos financieros y físicos para su funcionamiento operativo, que ya se encuentran en el presupuesto de la entidad.

#### 6. ¿Cuenta su entidad con dichos recursos?

Sí, actualmente la Unidad Nacional de Protección cuenta con los recursos para poder realizar el ejercicio de formalización al interior de la entidad.

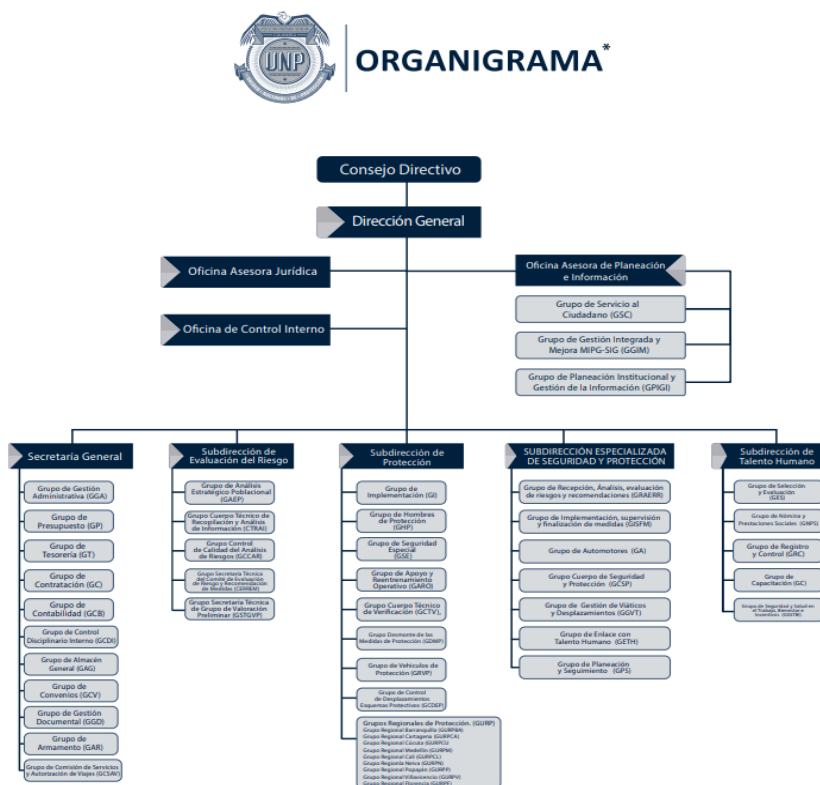




## 5.4 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Considerando el alcance de este estudio de rediseño institucional, la estructura organizacional establecida por el Decreto 4065 de 2011 y modificado por el decreto 301 de 2017, no será modificada. A continuación, se presenta la misma:

Ilustración 2. Estructura Orgánica



Fuente: Página Web de la Unidad Nacional de Protección. agosto 2021

## 6. PERFILES Y CARGAS DE TRABAJO

La metodología aplicada para realizar la medición de cargas de trabajo del estudio técnico de rediseño institucional es la establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), entidad rectora de la formulación de las políticas generales de Administración Pública, en especial en materias relacionadas con Empleo Público y la Organización Administrativa.

Para el desarrollo de la metodología se tuvo en cuenta la Guía de Modernización de Entidades Públicas de orden nacional del año 2015 la cual se encuentra vigente a la fecha, y demás normas para la Administración Pública.

En lo que respecta a la medición de cargas de trabajo, la metodología establecida por el DAFP está orientada para medir los procesos de una entidad con base en la técnica de estándares subjetivos. Para este caso se adaptó la herramienta con el propósito de medir el proceso misional de análisis del riesgo individual considerando variables como el número de OT asignadas, tiempos de desplazamientos y demás con relación al personal que realiza estas actividades en la Subdirección de Evaluación del Riesgo y conforme al número de beneficiarios del programa de protección y las horas de trabajo establecidas para los hombres de protección en la resolución 1025 del 26 de julio del 2021 “por la cual se estableció la jornada y horario mínimo y máximo de trabajo para el personal de la UNP”; permitiendo así medir y cuantificar el talento humano requerido para la prestación del servicio, determinando si existe déficit o excedente de



personal, proponiendo así, los ajustes o reformas necesarias en aras de lograr un mayor rendimiento, una calidad de vida laboral digna y una prestación del servicio oportuna de la UNP hacia los beneficiarios garantizando la oportunidad y el derecho a la vida.

Se realiza medición de cargas de los procesos y procedimientos documentados y no documentados con el ánimo de garantizar el número de personal necesario para la prestación del servicio oportuna.

De acuerdo con la normatividad vigente, la crisis económica, la pandemia mundial por COVID19 y austeridad del gasto establecida por la Nación, se determinó como criterio metodológico evaluar la demanda de los servicios ofertados por la entidad de los últimos cuatro años, con el objeto de establecer el comportamiento de la prestación de los servicios; para realizar la medición de cargas de trabajo de estos procesos y determinar el personal mínimo requerido.

El criterio de personal mínimo requerido permite identificar los empleos de planta que garanticen la operación de la UNP al 100% conforme a la demanda mínima identificada en el periodo analizado. No obstante, considerando la poca certeza que se tiene de los eventos o contingencias denominados “Picos” en especial en temporadas de votaciones electorales locales y nacionales, la UNP podrá y deberá contratar el personal que se requiera para cubrir el momento en que se aumente la demanda de servicios. De igual forma, la creación de cargos aquí presentados depende directamente de la disponibilidad presupuestal y de recursos de la UNP.

Por lo anterior, la medición de cargas laborales arrojó como resultado la formalización y por ende la ampliación del número empleos administrativos, lo que va a permitir mayor oportunidad del servicio de la UNP el cual se explica dentro del proceso de Plan de Acción Oportuno puesto que debe fortalecer su planta de personal para atender la prestación de los servicios que ofrece.

Así, realizada la medición de cargas laborales dio como resultado la formalización de 270 empleos en una primera fase equivalente a un 35% de los contratistas actuales de la UNP.

## 6.1 Planta de personal actual

Según Decreto 4066 de 2011, la planta de personal de la Unidad Nacional de Protección UNP se encuentra distribuida en 739 cargos así:

Tabla 8. Planta actual de la Unidad Nacional de Protección			
N° CARGOS	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
<b>DESPACHO DEL DIRECTOR GENERAL</b>			
1 (uno)	Director General de Unidad – Administrativa Especial	0015	24
1 (uno)	Asesor	1020	12
1 (uno)	Asesor	1020	11
1 (uno)	Técnico Administrativo	3124	15
1 (uno)	Secretario Ejecutivo	4210	24
<b>PLANTA GLOBAL</b>			
1 (uno)	Secretario General de Unidad Administrativa Especial	0037	23
3 (tres)	Subdirector de Unidad Administrativa Especial	0040	21
1 (uno)	Jefe Oficina	0137	20
2 (dos)	Jefe de Oficina Asesora	1045	14
1 (uno)	Profesional Especializado	2028	22
13 (trece)	Profesional Especializado	2028	18
1 (uno)	Profesional Especializado	2028	14
62 (sesenta y dos)	Profesional Universitario	2044	11
4 (cuatro)	Profesional de Protección	2045	10



Tabla 8. Planta actual de la Unidad Nacional de Protección			
N° CARGOS	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
2 (dos)	Profesional de Protección	2045	06
10 (diez)	Técnico Administrativo	3124	16
4 (cuatro)	Técnico Administrativo	3124	15
7 (siete)	Técnico Administrativo	3124	13
3 (tres)	Técnico Administrativo	3124	12
1 (uno)	Técnico Administrativo	3124	11
2 (dos)	Técnico Administrativo	3124	10
2 (dos)	Técnico Administrativo	3124	09
2 (dos)	Oficial de Protección	3137	18
2 (dos)	Oficial de Protección	3137	17
7 (siete)	Oficial de Protección	3137	16
22 (veintidós)	Oficial de Protección	3137	15
42 (cuarenta y dos)	Oficial de Protección	3137	14
70 (setenta)	Oficial de Protección	3137	13
104 (ciento cuatro)	Oficial de Protección	3137	11
49 (cuarenta y nueve)	Oficial de Protección	3137	10
19 (diecinueve)	Auxiliar Administrativo	4044	11
1 (uno)	Auxiliar Administrativo	4044	15
6 (seis)	Agente de Protección	4071	23
7 (siete)	Agente de Protección	4071	20
200 (doscientos)	Agente de Protección	4071	16
1 (uno)	Conductor Mecánico	4103	22
6 (seis)	Conductor Mecánico	4103	20
18 (dieciocho)	Conductor Mecánico	4103	18
44 (cuarenta y cuatro)	Conductor Mecánico	4103	16
1 (uno)	Secretario Ejecutivo	4210	23
8 (ocho)	Secretario Ejecutivo	4210	18
4 (cuatro)	Secretario Ejecutivo	4210	16
2 (dos)	Secretario Ejecutivo	4210	15
<b>739 (setecientos treinta y nueve)</b>	<b>Total</b>		

Fuente: Decreto 4066 de 2011.

Dicho decreto fue modificado en el año 2017 con el decreto 301, con la cual fue creada la subdirección especializada de seguridad y protección, adicionando los siguientes 1305 cargos, los cuales son en su totalidad de libre nombramiento y remoción.

Tabla 9. Planta actual de la Unidad Nacional de Protección			
N° CARGOS	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
<b>DESPACHO DEL DIRECTOR</b>			
1 (Uno)	Subdirector de Unidad Administrativa Especial	0040	21
2 (Dos)	Asesor	1020	12
5 (Cinco)	Profesional Especializado	2028	22



Tabla 9. Planta actual de la Unidad Nacional de Protección			
N° CARGOS	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
10 (Diez)	Profesional Especializado	2028	18
10 (Diez)	Profesional Especializado	2028	14
10 (Diez)	Profesional Universitario	2044	11
10 (Diez)	Profesional Universitario	2044	01
12 (Doce)	Técnico Administrativo	3124	12
12 (Doce)	Oficial de Protección	3137	10
29 (Veintinueve)	Auxiliar Administrativo	4044	11
1200 (Mil doscientos)	Agente Escolta	4070	-
4 (Cuatro)	Secretario Ejecutivo	4210	16
<b>1305 (Mil trescientos cinco)</b>	<b>Total</b>		

De acuerdo con lo anterior, la unidad nacional de protección cuenta con dos mil cuarenta y cuatro (2044) empleos en la planta de personal actualmente.

## 6.2 Resultados de medición de cargas por dependencia:

Para obtener los resultados de medición de cargas de trabajo, se tuvo en cuenta los siguientes criterios generales del estudio:

- Procesos y procedimientos documentados con corte al 30 de agosto del 2021 en el SIG-MIPG
- Procesos y procedimientos no documentados de carácter permanente, repetitivo y que permanezca en el tiempo.
- Número de horas laboradas administrativamente
- Número de horas mínimas y máximas establecidas para los agentes escoltas.
- Un 18% adicional de carga laboral para el análisis de riesgos (individual y colectivo) en casos de difícil comunicación y acceso.
- Picos mínimos y máximos de demanda de servicios de los últimos 4 años.
- Número de beneficiarios a quienes se les implementó hombres de protección en las medidas de asignadas por resolución en los últimos 4 años.
- Términos de ley para dar cumplimiento a los estudios de análisis de riesgo individual (60 días calendario).
- Medición de cargas conforme a lo establecido por el DAFP en relación con que se debían realizar las entrevistas con el “experto” del área a medir.
- Personal activo conforme a la información entregada por cada una de las dependencias vía correo electrónico.
- Personal entrevistado conforme a solicitud de la bancada sindical.
- Formalización del 60% del personal de la Subdirección de Protección quienes soportarían la carga operativa de los empleos misionales que sean creados.
- Formalización de hasta el 35% del personal de contrato por cada una de las dependencias en esta primera etapa considerando la carga laboral que conllevaría la implementación y nombramiento de este personal a la UNP.

Como se mencionó anteriormente, el alcance de este documento busca la formalización del personal contratista, que realizan actividades permanentes dentro de los procesos y procedimientos de la UNP. A continuación, se exponen los resultados de medición de cargas por dependencia así:



DEPENDENCIA O PROCESO	PLANTA ACTUAL	CONTRATISTAS ACTUAL	TOTAL TH ACTUAL	RESULTADO CARGA MÍNIMA	RESULTADO CARGA MÁXIMA
DIRECCIÓN GENERAL	7	45	52	52	52
OFICINA ASESORA JURÍDICA	10	54	64	69	69
OFICINA PLANEACIÓN E INFORMACIÓN	17	71	88	81	96
OFICINA DE CONTROL INTERNO	3	9	12	12	20
SECRETARÍA GENERAL	54	144	198	200	223
SUBDIRECCIÓN DE EVALUACIÓN DEL RIESGO SER	104	237	341	357	615
SUBDIRECCIÓN DE PROTECCIÓN	200	98	298	323	362
SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	27	41	68	77	81
SUBDIRECCIÓN ESPECIALIZADA DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD	67	50	117	205	235
<b>SUBTOTAL PERSONAL NO OPERATIVO</b>	<b>489</b>	<b>749*</b>	<b>1238</b>	<b>1376</b>	<b>1753</b>

\*A la fecha de realización del estudio de cargas 749 OPS se encontraban activos, de los 900 que han sido contratados durante la vigencia.

### 6.3 DIRECCIÓN GENERAL

Acorde al Artículo 11 del Decreto 4065 de 2011 la Dirección General deberá presentar a consideración del Consejo Directivo, la política general de la Unidad y una vez adoptada por este, expedir los actos administrativos necesarios para su ejecución, así como diseñar el Plan Estratégico de la Entidad y los planes y programas institucionales necesarios para dar cumplimiento al objetivo de la UNP, igualmente coordinar con las entidades competentes la implementación de medidas preventivas en materia de protección a que haya lugar, diseñar, formular y ejecutar coordinadamente con la Policía Nacional y otras entidades estatales competentes, medidas y mecanismos relacionados con la protección de las personas que se encuentran en situación de riesgo extraordinario o extremo y aquellas frente a las cuales se ha dictado una medida de protección por parte de un organismo internacional que sean solicitadas por el Ministerio de Relaciones Exteriores. Adoptar en casos de riesgo inminente y excepcional, sin necesidad de la evaluación del riesgo, contemplando un enfoque diferencial, medidas provisionales de protección para los usuarios del Programa e informar de las mismas al Comité de Reglamentación y Evaluación de Riesgo (CRER) o el que haga sus veces, con el fin de que este recomiende las medidas definitivas, si es del caso. En concordancia con lo anterior la Dirección General es la encargada de la toma de decisiones más relevantes en la Unidad.

Durante el proceso de medición de cargas de trabajo, se encontró el siguiente personal:

**Tabla 10. Personal con corte a septiembre 2021, Dirección General UNP**

PLANTA ACTUAL	CONTRATISTAS ACTUAL	TOTAL TH ACTUAL
7	45	52
<b>7</b>	<b>45</b>	<b>52</b>

Fuente: Matriz de caracterización del personal Dirección General.

Se evidencia que, en la Dirección General al momento de realizar la medición de cargas de trabajo, se encontró un total de cincuenta y dos (52) colaboradores, de los cuales siete (7) se encuentran vinculados a la planta de personal (incluyendo al Director de la UNP) y cuarenta y cinco (45) se encuentran por contrato de prestación de servicios.

Para esta dependencia, no se cuenta con procedimientos establecidos, sin embargo, fue necesario la medición de la carga laboral de cada uno de los colaboradores de la Dirección General de la Unidad Nacional de Protección para su correcto funcionamiento.





Los resultados de la medición de cargas de trabajo para la Dirección General son presentados de acuerdo con la estructura, a continuación.

**Tabla 11. Resultado de medición de cargas – Dirección General**

DEPENDENCIA O PROCESO	PLANTA ACTUAL	CONTRATISTAS ACTUAL	TOTAL TH ACTUAL	RESULTADO CARGA
Despacho	7	1	8	8
Enlaces con poblaciones del programa de protección	0	18	18	18
Revisores de resoluciones	0	6	6	6
PQRS	0	4	4	4
Comunicaciones	0	9	9	9
Archivo	0	2	2	2
Alertas tempranas	0	3	3	3
Calidad	0	2	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>45</b>	<b>52</b>	<b>52</b>

Fuente: Matriz de resultados consolidados de medición de cargas

Considerando la carga laboral de la Dirección General de la UNP, el resultado de medición de cargas de trabajo demostró la necesidad es de  *cincuenta y dos (52)* colaboradores para realizar de manera óptima las funciones designadas manteniendo el correcto direccionamiento de la Unidad.

Se formalizarán primordialmente los enlaces de la dirección con las poblaciones con el ánimo de garantizar que no ocurra la pérdida de conocimiento y la revictimización de las personas que hacen parte de dichas poblaciones, generando lazos de confianza con la población objeto de la UNP.

De igual forma se prioriza la creación de cargos para el proceso de comunicaciones ya que actualmente no se cuenta con personal de planta que garantice la trazabilidad de la información que es ofrecida y publicada a la población que se deben realizar conforme a la norma.

#### 6.4 OFICINA ASESORA JURÍDICA

En referencia a lo establecido en el Decreto 4065 de 2011, la Oficina Asesora Jurídica contribuye en la formulación de estrategias con miras al fortalecimiento jurídico de las dependencias de la Unidad en lo relacionado con asuntos de su competencia, elabora, estudia y conceptúa sobre proyectos de actos administrativos, contratos y/o convenios que deba suscribir o proponer la Entidad, representa judicial y extrajudicialmente a la entidad en los procesos y actuaciones que se instauran en su contra o que esta deba promover, mediante poder o delegación, y supervisar el trámite de los mismos, coordinar y tramitar los recursos, revocatorias directas, llevar a cabo las acciones encaminadas a lograr el cobro efectivo de las sumas que le adeuden a la Unidad por todo concepto, adelantando los procesos por jurisdicción coactiva a que haya lugar, entre otras.

Durante el proceso de medición de cargas de trabajo, se encontró el siguiente personal:

**Tabla 12. Personal con corte al agosto 2021, Oficina Asesora Jurídica**

PLANTA ACTUAL	CONTRATISTAS ACTUAL	TOTAL TH ACTUAL
10	54	64
10	54	64

Fuente: Matriz de caracterización del personal Oficina Asesora Jurídica





Al momento de realizar la medición de cargas, la oficina cuenta con 64 personas de las cuales están distribuidas de la siguiente manera: diez (10) personas vinculadas de planta incluido el jefe de la oficina asesora jurídica y 54 personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios.

Para esta dependencia fue realizada una medición de cargas con base en los siguientes procesos y procedimientos:

Proceso	Procedimiento	Observación
1. Gestión Jurídica	GJU-PR-02/V4 Procedimiento Comité De Conciliación	Se encuentra documentado dentro del Sistema de Gestión.
	GJU-PR-06/V5 Procedimiento Contestación De La Acción De Tutela	
	GJU-PR-08/V3 Procedimiento Notificación De Actos Administrativos	
	GJU-PR-09/V2 Procedimiento De Liquidación De Sentencias Judiciales Y Conciliaciones	
	GJU-PR-10/V1 Procedimiento De Respuesta A Recursos De Reposición	
	GJU-PR-11/V1 Procedimiento Defensa Jurídica	
	GJU-PR-12/V1 Gestión Del Normograma Y Matrices Legales Del Sistema Integrado De Gestión Mipg-Sig	
	GJU-PR-13/V1 Procedimiento Recaudo De Cartera Cobro Persuasivo Y Coactivo	
	Gestión contractual, Supervisión jurídica y seguimiento a los procesos judiciales a los contratos de Vehículos y hombres de protección	Estos procedimientos no se encuentran documentados en el sistema de gestión. No obstante, son actividades que realiza la oficina y que tiene personal asignado a realizar estas labores de manera permanente.

Fuente: Matriz de caracterización del personal Oficina Asesora Jurídica

Los resultados de la medición de cargas de trabajo para esta oficina son presentados de acuerdo con la estructura, a continuación.

**Tabla 13. Resultado de medición de cargas – OFICINA ASESORA JURÍDICA**

PLANTA ACTUAL	CONTRATISTAS ACTUAL	TOTAL TH ACTUAL	RESULTADO CARGA
10	54	64	69
10	54	64	69

Fuente: Matriz de resultados consolidados de medición de cargas

Como resultado de la medición de cargas de trabajo para la Oficina Asesora Jurídica, presento una necesidad de 69 servidores, toda vez que tiene procesos que no se encuentran documentados pero que la Oficina ejecuta como es el soporte contractual de los contratos por prestación de servicios, la supervisión jurídica que realizan a los contratos de la unidad en lo referente a hombres de protección y vehículos, adicionalmente el volumen de trabajo, que dio como resultado la necesidad descrita anteriormente. A continuación, se presenta la carga laboral por niveles jerárquicos de la OAJ de la UNP:

**Tabla 14. Resultado de medición de cargas – Oficina Asesora Jurídica**

Nivel	Planta de personal actual	Personal mínimo requerido
Directivo	1	1
Asesor	0	0
Profesional	6	57
Técnico:	1	9
Asistencial	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>69</b>



Fuente: Matriz de resultados consolidados de medición de cargas

Frente a la resolución 1409 del 28 de septiembre 2021 en la cual se determinó la creación del grupo interno de trabajo de defensa jurídica con el fin de establecer estrategias que permitan alcanzar mejoras en los procesos de defensa jurídica entre los procesos contencioso administrativo y laborales administrativos. Se adjunta la información suministrada frente a este grupo de trabajo teniendo en cuenta que los datos cuantitativos presentados a continuación hacen referencia a las demandas recibidas, los recursos de apelación, las sentencias primera instancia, sentencias segunda instancia y cantidad de procesos litigiosos inventariados consolidados en los últimos 4 años:

Año	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC	TOTAL
2018	20	36	36	39	30	26	35	30	45	28	32	828	1185
2019	28	31	31	36	35	19	20	25	25	27	31	841	1149
2020	17	21	18	2	6	19	29	19	30	37	17	822	1037
2021	14	16	30	30	23	24	27	20	823	0	0	0	1007

Fuente: Oficina Asesora Jurídica.

Lo anterior se presenta como una muestra estadística de los insumos suministrados para la medición de cargas laborales, donde se puede observar el impacto de la pandemia en los años 2020 y 2021 como efecto de la pandemia – COVID 19, otro punto importante de análisis son la cantidad de procesos litigiosos inventariados.

La carga de trabajo misional de esta dependencia si tiene un impacto frente al plan de democracia, por tener dentro de sus responsabilidades el seguimiento contractual de los contratos por prestación de servicios y la supervisión jurídica de vehículos y hombres de protección toda vez que inicia ley de garantías y debe asegurarse la contratación para la operación eficiente de la Entidad para el 2022.

DEPENDENCIA	Nº PERSONAL EN PLANTA	Nº CONTRATISTAS	TOTAL TH ACTUAL	RESULTADO CARGA MÍNIMA	RESULTADO CARGA MÁXIMA
JURIDICA	10	54	64	69	69
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>54</b>	<b>64</b>	<b>69</b>	<b>69</b>

Fuente: consolidación de medición de cargas

Esta dependencia es la encargada de la defensa jurídica de la UNP, además de la revisión, expedición y control de las resoluciones que son firmadas por el director, lo que hace que cuenten con una responsabilidad amplia, no obstante, a la fecha se encuentran contratadas tres firmas de abogados que apoyan los procesos penales, litigios y cobros coactivos de la entidad. Por lo que en esta primera etapa se requerirá cargos que fortalezcan a la dependencia y que a su vez garanticen la imparcialidad en la toma de decisiones y defensa de los intereses de la Unidad y del Estado.

## 6.5 OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INFORMACIÓN

Acorde al Artículo 13 del Decreto 4065 de 2011 la Oficina Asesora de Planeación e Información OAPI es la encargada de diseñar y coordinar el proceso de planeación de la Unidad, así como definir los lineamientos, procesos e instrumentos para la formulación, seguimiento y evaluación de la planeación estratégica y operativa, verificar cumplimiento de los planes, programas y proyectos, de igual manera hace el seguimiento a la ejecución presupuestal, desarrollando, validando y haciendo seguimiento a los indicadores de gestión, producto e impacto del sector.

Es importante resaltar que, mediante Resolución 0501 del 22 de abril de 2021, se crearon los grupos: Gestión Integrada y Mejora MIPG-SIG (GGIM) y el Grupo Planeación Institucional y Gestión de la Información (GPIGI). Así mismo, en el segundo semestre de la vigencia 2021 fue unificado el grupo solicitudes de protección con el grupo de atención al ciudadano para conformar el Grupo de Servicio al Ciudadano de la OAPI, con el ánimo de disminuir los tiempos de respuesta y verificación de las solicitudes allegadas a la UNP.



Durante el proceso de medición de cargas de trabajo, se encontró el siguiente personal:

**Tabla 15. Personal con corte al agosto 2020, Oficina Asesora de Planeación e Información**

PLANTA ACTUAL	CONTRATISTAS ACTUAL	TOTAL TH ACTUAL
17	71	88
17	71	88

Fuente: Matriz de caracterización del personal Oficina Asesora de Planeación e Información

Se evidencia que, en la Oficina Asesora de Planeación e Información al momento de realizar la medición de cargas de trabajo, se encontró un total de ochenta y ocho (88) servidores, de los cuales diecisiete (17) se encuentran vinculados a la planta de personal (incluyendo el cargo del jefe de oficina Asesora de Planeación) y setenta y un (71) por contrato de prestación de servicios.

Para esta dependencia fue realizado una medición de cargas con base en los siguientes procesos y procedimientos:

Proceso	Procedimiento	Observación
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO PLANEACIÓN Y	DEP-PR-02-V5 Procedimiento elaboración anteproyecto presupuestal	Se encuentra documentado dentro del Sistema de Gestión.
	DEP-PR-03-V1 Procedimiento de Contexto Organizacional	
	DEP-PR-01-V1 Procedimiento Rendición de cuentas	
PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	PIN-PR-05-V3 Procedimiento seguimiento a la ejecución de proyectos de inversión	No se encuentra documentado el seguimiento a los planes
	PIN-PR-02-V5 Procedimiento de formulación de proyectos de inversión	
	PIN-PR-12-V1 Procedimiento de vigencias futuras	
	PIN-PR-06-V3 Procedimiento seguimiento a la ejecución presupuestal	
GESTIÓN INTEGRADA MIPG-SIG	GIN-PR-01-V8 Procedimiento de Gestión de mejora	Se encuentra documentado dentro del Sistema de Gestión.
	GIN-PR-02-V8 Procedimiento de Creación y actualización de información documental MIPG-SIG	
	GIN-PR-03-V6 Procedimiento para el control de tramites de salidas no conformes	
	GIN-PR-05-V2 Procedimiento auto revisión de proceso	
	GIN-PR-06-V2 Procedimiento de Revisión por la dirección del sistema integrado MIPG-SIG	
	GIN-PR-07-V1 Procedimiento de programa de auditoría interna	
	GIN-PR-08-V1 Procedimiento gestión partes interesadas	
	GIN-PR-09-V2 Procedimiento evaluación, selección y capacitación de auditores internos del sistema de gestión	
	SGE-PR-04-V3 Procedimiento control de registros	
GESTIÓN TECNOLÓGICA	GTE-PR-32-V1 Procedimiento Gestión de la información	Intervienen las diferentes áreas de la unidad
	GTE-PR-33-V1 Procedimiento desarrollo y mantenimiento de sistemas de información.	
	GTE-PR-34-V1 Procedimiento Planeación y lineamientos de tecnologías de la información	



Proceso	Procedimiento	Observación
	GTE-PR-35-V1 Procedimiento seguridad de la información	
	GTE-PR-36-V1 Procedimiento gestión de servicios tecnológicos	
	GTE-PR-37-V1 Procedimiento de gestión administrativa de tecnologías de la información.	

Los resultados de la medición de cargas de trabajo para esta dependencia son presentados de acuerdo con la estructura, a continuación.

Tabla 16. Resultado de medición de cargas – OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INFORMACIÓN

DEPENDENCIA O PROCESO	PLANTA ACTUAL	CONTRATISTAS ACTUAL	TOTAL TH ACTUAL	RESULTADO CARGA MÍNIMA	DEMANDA DE SERVICIOS MÍNIMA	RESULTADO CARGA MÁXIMA	DEMANDA DE SERVICIOS MÁXIMA
DESPACHO	2	3	5	5	No aplica	5	no aplica
DESPACHO - TECNOLOGÍAS	1	16	17	20	700	22	900
GRUPO DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	4	7	11	12	No aplica	12	no aplica
GRUPO DE SERVICIO AL CIUDADANO	6	37	43	32	700	45	1098
GRUPO DE GESTIÓN INTEGRADA Y MEJORA MIPG-SIG (GGIM)	4	8	12	12	No aplica	12	no aplica
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>71</b>	<b>88</b>	<b>81</b>	<b>No aplica</b>	<b>96</b>	<b>no aplica</b>

Fuente: Matriz de resultados consolidados de medición de cargas

Considerando la carga laboral de la OAPI, el resultado de medición de cargas de trabajo demostró la necesidad de ochenta y un (81) servidores como personal mínimo y noventa y seis (96) máximo.

A continuación, se evidencia la carga laboral por niveles jerárquicos:

Tabla 17. Resultado de medición de cargas – Oficina Asesora de Planeación e Información.

Nivel	PLANTA ACTUAL	PERSONAL MÍNIMO REQUERIDO	Personal máximo requerido (por otro tipo de vinculación y conforme la demanda)
<b>2.2. Oficina Asesora de Planeación e información</b>			
Directivo	1	1	1
Asesor	0	0	0
Profesional	5	72	86
Técnico:	3	6	7
Asistencial	2	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>81</b>	<b>96</b>

Fuente: Matriz de resultados consolidados de medición de cargas

### Observaciones y/o recomendaciones.

Debido a la alta demanda con la que cuenta la unidad Nacional de Protección es oportuno aclarar que la planeación de la entidad se vuelve un pilar fundamental para su correcto funcionamiento, por tal razón, se expidió la resolución 0501 del 22 de abril de 2021 donde se crean grupos internos de trabajo, para facilitar la eficiencia y eficacia de las funciones inherentes a la Oficina Asesora de Planeación e Información. Por lo tanto, en el estudio del levantamiento de cargas se



vio la necesidad de tener en cuentas aquellas funciones designadas a cada uno de los grupos de la OAPI toda vez que no se encuentran en su totalidad inmersas en los procedimientos.

Es así como, la carga de trabajo de esta dependencia no depende directamente de los picos de demanda del servicio o en su defecto de las solicitudes de protección (plan democracia o épocas de votaciones); sin embargo, se observa una variación para el grupo de gestión tecnológica por el aumento en la implementación de equipos de comunicación y botones de pánico.

A continuación, se exponen los cargos requeridos:

DEPENDENCIA	N° PERSONAL EN PLANTA	N° CONTRATISTAS	TOTAL TH ACTUAL	RESULTADO CARGA MÍNIMA	RESULTADO CARGA MÁXIMA
OAPI	17	71	88	81	96
% de formalización en esta primera etapa					

### 6.6 OFICINA DE CONTROL INTERNO

Conforme al decreto 4065 de 2011 esta dependencia es la encargada de asesorar y apoyar al Director General en el diseño, implementación y evaluación del Sistema de Control Interno, y verificar su operatividad, diseñar los planes, métodos, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación del Sistema de Control Interno de la Unidad Nacional de Protección (UNP). Aplicar el control de gestión e interpretar sus resultados con el objetivo de presentar recomendaciones al Director General haciendo énfasis en los indicadores de gestión diseñados y reportados periódicamente por la Oficina Asesora de Planeación.

Durante el proceso de medición de cargas de trabajo, se encontró el siguiente personal:

**Tabla 18. Personal con corte al agosto 2020, Oficina de control interno**

PLANTA ACTUAL	CONTRATISTAS ACTUAL	TOTAL TH ACTUAL
3	9	12
3	9	12

Fuente: Matriz de caracterización del personal Oficina de Control Interno

Al momento de realizar la medición de cargas de trabajo en esta dependencia, se encontró un total de once (11) servidores, así: tres (3) vinculados a la planta de personal (incluyendo el cargo de la jefe de oficina de control interno) y nueve (9) por contrato de prestación de servicios.

Para esta dependencia fue realizado una medición de cargas con base en los siguientes procesos y procedimientos:

Proceso	Procedimiento	Observación
1. Gestión de la evaluación independiente	CIA-PR-01 V7 Procedimiento Auditorías Internas	Se encuentra documentado dentro del Sistemas de Gestión.
	CIA-PR-02 V6 Procedimiento Plan de mejoramiento	
	CIA-PR-03 V2 Procedimiento Plan anual de Auditoria	
	Seguimiento e informe de reportes de ley	No obstante, de no estar documentados, son responsabilidad de la dependencia y cuentan con una carga laboral permanente, medible y verificable
	Auditoria de contraloría	
Coordinación y consolidación de las respuestas a las solicitudes de entes de control.	Directiva no. Dir20-00000001 del 19 de febrero del 2020 de la UNP	

Los resultados para esta dependencia son presentados de acuerdo con la estructura, a continuación:





Tabla 19. Resultado de medición de cargas – OFICINA DE CONTROL INTERNO

PLANTA ACTUAL	CONTRATISTAS ACTUAL	TOTAL TH ACTUAL	RESULTADO CARGA MÍNIMA	DEMANDA DE SERVICIOS MÍNIMA	RESULTADO CARGA MÁXIMA	DEMANDA DE SERVICIOS MÁXIMA
3	9	12	12	42	20	262
3	9	12	12	No aplica	20	no aplica

Fuente: Matriz de resultados consolidados de medición de cargas

Considerando la carga laboral del jefe de la oficina, el resultado de medición de cargas de trabajo demostró la necesidad de doce (12) servidores como personal mínimo y veinte (20) máximo considerando la responsabilidad actual que tiene esta dependencia en el marco de sus competencias y funciones.

A continuación, se evidencia la carga laboral de la Oficina de Control Interno por niveles jerárquicos:

Tabla 20. Resultado de medición de cargas – Oficina de control Interno

Nivel	Planta de personal actual	Personal mínimo requerido	Personal máximo requerido (por otro tipo de vinculación y conforme la demanda)
Directivo	1	1	1
Asesor	0	0	0
Profesional	2	9	16
Técnico:	0	0	0
Asistencial	0	2	3
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>20</b>

Fuente: Matriz de resultados consolidados de medición de cargas

### Observaciones y/o recomendaciones.

Es de resaltar que la UNP y su programa de protección, cuentan con una población objetivo claramente definida en la normatividad nacional, que busca garantizar el derecho a la vida de los colombianos que se encuentran dentro de dichas poblaciones. Sin embargo, cuando personas pudieran verse en una situación de riesgo extremo o extraordinario y no se encuentran priorizadas dentro de la ruta de protección, acuden a los entes de control en busca de poder acceder al programa de protección, lo que hace que la carga laboral de la Oficina de Control Interno (o a la dependencia que se le delegue la responsabilidad de la coordinación y consolidación de las respuestas) sea variable, permanente en el tiempo y acarree gran responsabilidad e importancia. Conforme lo anterior, a continuación, se detalla la información entregada por la Oficina de Control Interno, respecto del número de requerimientos allegados en los últimos 3 años:

	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC	TOTAL
2019	55	86	77	66	89	77	108	124	95	98	18	74	967
2020	90	161	91	37	42	76	1103	117	101	80	96	83	1077
2021	103	150	147	222	175	103	262	172					1434

Fuente: Oficina de control Interno.

Es importante aclarar que, la medición de cargas se realizó con la producción más baja y alta, con el ánimo de no medir sobre límites externos que impiden normalizar dicha medición. Para este caso se toman los meses de mayo 2020 como demanda de servicios mínimo y abril 2021 para demanda de servicios máxima.



DEPENDENCIA	N° PERSONAL EN PLANTA	N° CONTRATISTAS	TOTAL TH ACTUAL	RESULTADO CARGA MÍNIMA	RESULTADO CARGA MÁXIMA
OFICINA DE CONTROL INTERNO	3	9	12	12	20
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>20</b>

Fuente: consolidación de medición de cargas

Ahora bien, conforme a la directiva no. DIR20-00000001 del 19 de febrero del 2020 la Oficina de Control Interno tiene la responsabilidad de coordinar y consolidar las respuestas a las solicitudes que sean dirigidas por los entes de control, por esta razón, es imprescindible fortalecer la dependencia en esta primera etapa con la formalización de empleos.

## 6.7 SECRETARÍA GENERAL

Conforme al decreto 4065 de 2011 esta dependencia es la encargada de dirigir, coordinar y adelantar la ejecución de los programas y actividades relacionados con los asuntos financieros y contables, la contratación pública, el soporte técnico e informático y los servicios administrativos y de gestión documental, además de gestionar de manera coordinada la consecución de recursos para el desarrollo de los planes, programas y proyectos institucionales, la elaboración del anteproyecto de presupuesto y del plan de compras de la UNP, así como todo lo relacionado con los bienes para su funcionamiento.

También, consolida el plan anual de caja mensualizado, garantiza la correcta ejecución, contabilización y rendición de informes fiscales, presupuestales, contables y de tesorería, así como el sistema contable y los estados financieros y en consecuencia el seguimiento y control a la ejecución de los recursos en la UNP. Por último, lleva a cabo la coordinación del grupo encargado de las investigaciones de carácter disciplinario que se adelanten contra los funcionarios de la Unidad y el correspondiente fallo en primera instancia.

Durante el proceso de medición de cargas de trabajo, se encontró el siguiente personal:

**Tabla 21. Personal con corte al agosto 2021, Secretaría General**

DEPENDENCIA O PROCESO	PLANTA ACTUAL	CONTRATISTAS ACTUAL	TOTAL TH ACTUAL
DESPACHO	4	4	8
DESPACHO - EQUIPO DE APOYO A LA SUPERVISIÓN FINANCIERA	1	10	11
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	6	11	17
ARMAMENTO	10	1	11
ALMACÉN GENERAL	3	6	9
VIÁTICOS Y GASTOS DE REPRESENTACIÓN	6	20	26
CONTABILIDAD	3	7	10
PRESUPUESTO	2	4	6
TESORERÍA	3	6	9
DISCIPLINARIO	5	31	36
GESTIÓN DOCUMENTAL	6	15	21
CONTRATOS	1	19	20
CONVENIOS	4	10	14
<b>TOTAL</b>	<b>54</b>	<b>144</b>	<b>198</b>

Fuente: Matriz de caracterización del personal Secretaría General

Se evidencia que, en la Secretaría General al momento de realizar la medición de cargas de trabajo, se encontró un total de ciento noventa y ocho (198) servidores, cincuenta y cuatro (54) vinculados a la planta de personal, (incluyendo el cargo de la secretaria general) y ciento cuarenta y cuatro (144) por contrato de prestación de servicios.



Para esta dependencia fue realizado una medición de cargas con base en los siguientes procesos y procedimientos:

Proceso	Procedimiento	Observación		
Gestión de adquisición y administración de bienes y servicios	GAA-PR-01-V6 Procedimiento Administración de Bienes	Se encuentra documentado dentro del sistema integrado de gestión.		
	GAA-PR-04 V4 Procedimiento de Contratos			
	GAA-PR-05 V2 Procedimiento de Compra en Tienda Virtual			
	GAA-PR-07 V2 Procedimiento Convenios			
	GABS-PR-06-V4 Procedimiento Administración Bienes de Seguridad (Armamento y elementos de protección)			
	GABS-PR-09-V5 Procedimiento de Tiquetes			
	GABS-PR-10 V1 Procedimiento mantenimiento de infraestructura a cargo de la UNP			
	GABS-PR-11-V2 Procedimiento para la recolección, destrucción y entrega de papel reciclable y de desperdicio			
	GABS-PR-12 V5 Procedimiento de Identificación, Valoración y Priorización de Aspectos e Impactos, Riesgos y Oportunidades Ambientales			
	GABS-PR-13 V3 Procedimiento Mantenimiento de Vehículos			
	GABS-PR-14-V1 Procedimiento control y seguimiento de comparendos del parque automotor propio y a cargo de la UNP.docx			
Gestión Contractual	GCT-PR-01-V1 Procedimiento de Selección, seguimiento, evaluación y reevaluación de proveedores	Se encuentra documentado dentro del sistema integrado de gestión.		
	GCT-PR-02-V1 Procedimiento de Supervisión			
Gestión Financiera	GFI-PR-01 V4 Procedimiento de Tesorería		Se encuentra documentado dentro del sistema integrado de gestión.	
	GFI-PR-03 V4 Procedimiento de Presupuesto			
	GFI-PR-07 V6 Procedimiento de Contabilidad			
	GFI-PR-10 V3 Procedimiento de PAC			
	GFI-PR-11 V1 Procedimiento Generación de Pagos de Apoyos del Programa de Protección			
	GFI-PR-12 V1 Procedimiento pago de Recarga Económica de Tarjetas de Combustibles			
Gestión Documental	GDT-PR-01 V1 organización e inserción de documentos			Se encuentra documentado dentro del sistema integrado de gestión.
	GDT-PR-02 V1 Disposición final de documentos			
	GDT-PR-03 V2 Procedimiento de Correspondencia-			
	GDT-PR-04 V1 Procedimiento Circulación y préstamo documental			
	GDT-PR-05 V1 Transferencias Documentales			

Fuente: Realización propia con base a la información entregada de procesos y procedimientos.

Los resultados de la medición de cargas de trabajo para esta dependencia son presentados de acuerdo con la estructura, a continuación.



**Tabla 22. Resultado de medición de cargas – SECRETARÍA GENERAL**

Dependencia o proceso	Planta actual	Contratistas actuales	Total TH actual	Resultado carga mínima	Demanda de servicios mínima	Resultado carga máxima	Demanda de servicios máxima
DESPACHO	4	4	8	8	No aplica	8	no aplica
DESPACHO - EQUIPO DE APOYO A LA SUPERVISIÓN FINANCIERA	1	10	11	12	No aplica	14	no aplica
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	6	11	17	17	No aplica	19	no aplica
ARMAMENTO	10	1	11	12	1500	14	1500
ALMACÉN GENERAL	3	6	9	10	No aplica	13	no aplica
VIÁTICOS Y GASTOS DE REPRESENTACIÓN	6	20	26	27	No aplica	30	no aplica
CONTABILIDAD	3	7	10	13	800	14	1000
PRESUPUESTO	2	4	6	6	No aplica	8	no aplica
TESORERÍA	3	6	9	10	No aplica	10	no aplica
DISCIPLINARIO	5	31	36	36	No aplica	36	no aplica
GESTIÓN DOCUMENTAL	6	15	21	16	No aplica	21	no aplica
CONTRATOS	1	19	20	19	900	22	1200
CONVENIO	4	10	14	14	No aplica	14	no aplica
<b>TOTAL</b>	<b>54</b>	<b>144</b>	<b>198</b>	<b>200</b>	<b>No aplica</b>	<b>223</b>	<b>no aplica</b>

Fuente: Matriz de resultados consolidados de medición de cargas

El resultado de medición de cargas de trabajo para la Secretaría General demostró la necesidad de *doscientos* (200) servidores como personal mínimo y *doscientos veintitrés* (223) máximo, considerando la responsabilidad actual que tiene esta dependencia de dirigir, coordinar y adelantar la ejecución de sus procesos y procedimientos de forma efectiva y eficiente.

**Tabla 23. Resultado de medición de cargas – Secretaría General**

Nivel	Planta de personal actual	Personal mínimo requerido	Personal máximo requerido (por otro tipo de vinculación y conforme la demanda)
Directivo	1	1	1
Asesor	1	1	1
Profesional	20	166	189
Técnico	17	17	17
Asistencial	15	15	15
<b>TOTAL</b>	<b>54</b>	<b>200</b>	<b>223</b>

Fuente: Matriz de resultados consolidados de medición de cargas

DEPENDENCIA	N° PERSONAL EN PLANTA	N° CONTRATISTAS	TOTAL TH ACTUAL	RESULTADO CARGA MÍNIMA	RESULTADO CARGA MÁXIMA
<b>SECRETARIA GENERAL</b>	<b>54</b>	<b>144</b>	<b>198</b>	<b>200</b>	<b>223</b>

Fuente: consolidación de medición de cargas



## 6.8 SUBDIRECCIÓN DE EVALUACIÓN DEL RIESGO

Conforme al decreto 4065 de 2011 esta dependencia es la encargada de desarrollar la valoración del riesgo e identificar de forma oportuna y con enfoque diferencial los niveles de riesgo en personas, grupos y comunidades de acuerdo con las poblaciones objeto de los programas de protección a cargo de la UNP. Así mismo, desarrolla y planifica metodologías y estrategias de evaluación del riesgo en razón al ejercicio de su cargo. Analiza y hace seguimiento a los documentos e informes de entidades y organismos gubernamentales y no gubernamentales de carácter nacional e internacional sobre la situación de riesgo de personas, grupos y comunidades que sirvan de insumo para la valoración del riesgo. Por otro lado, brinda apoyo a la Dirección de Derechos Humanos del Ministerio del Interior, en la realización de diagnósticos focalizados de riesgo, la proyección de escenarios de riesgo, la definición de planes de prevención y contingencia, la implementación y seguimiento de las medidas de prevención, además de prestar asistencia psicológica primaria, cuando lo requieran las personas que solicitan medidas de protección.

Durante el proceso de medición de cargas de trabajo, se encontró el siguiente personal:

**Tabla 24. Personal con corte al agosto 2021, Subdirección de Evaluación del Riesgo**

DEPENDENCIA O PROCESO	PLANTA ACTUAL	CONTRATISTAS ACTUAL	TOTAL TH ACTUAL
1. DESPACHO	3	0	3
1. DESPACHO - JURÍDICA	0	3	3
1.1 DESPACHO - TALENTO HUMANO, CONTRATACIÓN	0	3	3
1.2. DESPACHO - ENLACE PLANEACIÓN	1	4	5
1.3. DESPACHO - PQRS	3	13	16
1.4 DESPACHO - TRÁMITES DE EMERGENCIA	0	7	7
1.5 DESPACHO - VIÁTICOS	0	1	1
1.6 DESPACHO - REINGENIERÍA	0	6	6
1.7 DESPACHO - INGENIEROS DE APOYO	0	2	2
<b>SUBTOTAL</b>	<b>7</b>	<b>39</b>	<b>46</b>
GRUPO CUERPO TÉCNICO DE RECOPIACIÓN Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN (CTRAI) – COORDINACIÓN	3	2	5
2.1. ASIGNACIONES	1	7	8
2.3. ANÁLISIS DE RIESGO INDIVIDUAL	68	96	164
2.4. ANÁLISIS DE RIESGO COLECTIVO	2	23	25
2.5 ANÁLISIS DE RIESGO A INSTALACIONES	0	0	0
2.6 ATENCIÓN PSICOLÓGICA PRIMARIA	1	5	6
2.7 INACTIVACIONES	0	9	9
<b>SUBTOTAL</b>	<b>75</b>	<b>142</b>	<b>217</b>
GRUPO CONTROL DE CALIDAD DEL ANÁLISIS DE RIESGO GCCAR	5	16	21
<b>SUBTOTAL</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>21</b>
GRUPO VALORACIÓN PRELIMINAR (GVP)	4	6	10
<b>SUBTOTAL</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>10</b>
SECRETARIA TÉCNICA DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN DE RIESGO Y RECOMENDACIÓN DE MEDIDAS (CERREM) COORDINACIÓN Y LOGÍSTICA	4	7	11
SECRETARIA TÉCNICA DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN DE RIESGO Y RECOMENDACIÓN DE MEDIDAS (CERREM) ACTOS ADMINISTRATIVOS	3	10	13
<b>SUBTOTAL</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>24</b>
GRUPO DE ANÁLISIS ESTRATÉGICO POBLACIONAL (GAEP)	6	17	23
<b>SUBTOTAL</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>23</b>
<b>TOTAL, SUBDIRECCIÓN DE EVALUACIÓN DEL RIESGO SER</b>	<b>104</b>	<b>237</b>	<b>341</b>

Fuente: Matriz de caracterización del personal Subdirección de Evaluación del Riesgo



Al momento de realizar la medición de cargas de trabajo, se encontró un total de trescientos cuarenta y uno (341) servidores, distribuidos así: ciento cuatro (104) vinculados a la planta de personal, (incluyendo el cargo del subdirector) y doscientos treinta y siete (237) por contrato de prestación de servicios.

Para esta dependencia fue realizado una medición de cargas con base en los siguientes procesos y procedimientos:

Proceso	Procedimiento	Observación
14. Gestión de la Evaluación del Riesgo	GER-PR-01 V5 Procedimiento Estudio e inspección técnica de seguridad física a Instalaciones	Se encuentra documentado dentro del Sistema de Gestión
	GER-PR-02-V7 Procedimiento de Evaluación del Riesgo Individual	
	GER-PR-03 V4 Procedimiento Atención Psicológica Primaria	
	GER-PR-04 V2 Trámite de Emergencia	
	GER-PR-05 V2 Procedimiento CERREM	
	GER-PR-06 V3 Procedimiento Evaluación del Riesgo Colectivo	

Fuente: Realización propia con base a la información entregada de procesos y procedimientos.

Los resultados de la medición de cargas de trabajo para esta dependencia son presentados a continuación:

**Tabla 25. Resultado de medición de cargas – SUBDIRECCIÓN DE EVALUACIÓN DEL RIESGO**

Dependencia o proceso	Planta actual	Contratistas actuales	Total TH actual	Resultado carga mínima	Demanda de servicios mínima	Resultado carga máxima	Demanda de servicios máxima
1. DESPACHO	3	0	3	2	No aplica	2	no aplica
1. DESPACHO - JURÍDICA	0	3	3	3	No aplica	3	no aplica
1.1 DESPACHO - TALENTO HUMANO, CONTRATACIÓN	0	3	3	3	No aplica	4	no aplica
1.2. DESPACHO - ENLACE PLANEACIÓN	1	4	5	3	No aplica	3	no aplica
1.3. DESPACHO - PQRSD	3	13	16	14	1107	23	1768
1.4 DESPACHO - TRÁMITES DE EMERGENCIA	0	7	7	4	58	9	91
1.5 DESPACHO - VIÁTICOS	0	1	1	1	160	1	320
1.6 DESPACHO - REINGENIERÍA	0	6	6	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
1.7 DESPACHO - INGENIEROS DE APOYO	0	2	2	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
<b>SUBTOTAL</b>	<b>7</b>	<b>39</b>	<b>46</b>	<b>30</b>	<b>No aplica</b>	<b>45</b>	<b>no aplica</b>
GRUPO CUERPO TÉCNICO DE RECOPIACIÓN Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN (CTRAI) - COORDINACIÓN	3	2	5	4	No aplica	4	No aplica
2.1. ASIGNACIONES	1	7	8	3	700	5	1098
2.3. ANÁLISIS DE RIESGO INDIVIDUAL	68	96	164	178	1173	324	2137
2.4. ANÁLISIS DE RIESGO COLECTIVO	2	23	25	30	11	85	35
2.5 ANÁLISIS DE RIESGO A INSTALACIONES	0	0	0	0	2 anual	0	3 anual
2.6 ATENCIÓN PSICOLÓGICA PRIMARIA	1	5	6	10	79	15	109
2.7 INACTIVACIONES	0	9	9	10	266	11	280
<b>SUBTOTAL</b>	<b>75</b>	<b>142</b>	<b>217</b>	<b>235</b>	<b>No aplica</b>	<b>444</b>	<b>no aplica</b>
GRUPO CONTROL DE CALIDAD DEL ANÁLISIS DE RIESGO GCCAR	5	16	21	28	700	42	1098
<b>SUBTOTAL</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>21</b>	<b>28</b>	<b>No aplica</b>	<b>42</b>	<b>no aplica</b>
GRUPO VALORACIÓN PRELIMINAR (GVP)	4	6	10	8	1173	11	2137
<b>SUBTOTAL</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>No aplica</b>	<b>11</b>	<b>no aplica</b>
SECRETARÍA TÉCNICA DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN DE RIESGO Y RECOMENDACIÓN DE MEDIDAS	4	7	11	18	700	24	1098



Dependencia o proceso	Planta actual	Contratistas actuales	Total TH actual	Resultado carga mínima	Demanda de servicios mínima	Resultado carga máxima	Demanda de servicios máxima
(CERREM) COORDINACIÓN Y LOGÍSTICA							
SECRETARÍA TÉCNICA DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN DE RIESGO Y RECOMENDACIÓN DE MEDIDAS (CERREM)ACTOS ADMINISTRATIVOS	3	10	13	14	700	22	1098
<b>SUBTOTAL</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>24</b>	<b>32</b>	<b>No aplica</b>	<b>46</b>	<b>no aplica</b>
GRUPO DE ANÁLISIS ESTRATÉGICO POBLACIONAL (GAEP)	6	17	23	24	700	27	1098
<b>SUBTOTAL</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>No aplica</b>	<b>27</b>	<b>no aplica</b>
<b>TOTAL SUBDIRECCIÓN DE EVALUACIÓN DEL RIESGO SER</b>	<b>104</b>	<b>237</b>	<b>341</b>	<b>357</b>	<b>No aplica</b>	<b>615</b>	<b>No aplica</b>

Fuente: Matriz de resultados consolidados de medición de cargas

El resultado de medición de cargas de trabajo para la Subdirección de Evaluación del Riesgo demostró la necesidad de trescientos cincuenta y siete (357) servidores como personal mínimo y seiscientos quince (615) máximo; considerando la responsabilidad actual que tiene esta dependencia de valoración del riesgo, planificación y desarrollo de metodologías y estrategias para la evaluación de los diferentes niveles de riesgo. En ese sentido, se sugiere profesionalizar a los analistas de riesgos y unificar criterios en la evaluación, principalmente por algunas falencias presentadas atribuibles a los perfiles y competencias de los servidores.

**Tabla 26. Resultado de medición de cargas – Subdirección de Evaluación del Riesgo**

Nivel	Planta de personal actual	Personal mínimo requerido	Personal máximo requerido (por otro tipo de vinculación y conforme la demanda)
Directivo	1	1	1
Asesor	0	0	0
Profesional	15	268	526
Técnico	74	74	74
Asistencial	14	14	14
<b>TOTAL</b>	<b>104</b>	<b>357</b>	<b>615</b>

Fuente: Matriz de resultados consolidados de medición de cargas

Cabe aclarar que, la Subdirección de Evaluación del Riesgo si bien ejerce sus funciones de conformidad con los procedimientos establecidos, adicionalmente tiene algunas actividades y responsabilidades, entre las que se destacan:

- Actualizar constantemente el sistema de información de protección y trasladar a la Subdirección de Protección los casos de la población en situación de desplazamiento forzado, así como atender peticiones y consultas en el marco de sus competencias.
- Gestionar las solicitudes de viáticos, ya que depende directamente del número de comisiones que realizan los analistas de riesgos tanto individual como colectivo.

#### Subdirección de Evaluación del Riesgo

DEPENDENCIA	N° PERSONAL EN PLANTA	N° CONTRATISTAS	TOTAL TH ACTUAL	RESULTADO CARGA MÍNIMA	RESULTADO CARGA MÁXIMA
<b>SUBDIRECCIÓN DE EVALUACIÓN DEL RIESGO</b>	<b>104</b>	<b>237</b>	<b>341</b>	<b>357</b>	<b>615</b>

Fuente: consolidación de medición de cargas



## 6.9 SUBDIRECCIÓN DE PROTECCIÓN

Conforme al decreto 4065 de 2011 esta dependencia es la encargada del diseño, formulación y ejecución en coordinación con la Policía Nacional y otras entidades estatales competentes de medidas y mecanismos relacionados con la protección de las personas que se encuentran en situación de riesgo extraordinario o extremo. Así mismo, realiza recomendaciones al director de la Unidad para la adopción de medidas iniciales o transitorias de protección, en los casos que cumplan con los requisitos de gravedad e inminencia, igualmente para los casos de la población en situación de desplazamiento forzado que cumplan con los requisitos dispuestos en la materia.

También, implementa las medidas de protección adoptadas por el Director de la UNP a partir de las recomendaciones del Comité de Reglamentación y Evaluación del Riesgo (CRER) y mantiene actualizado el sistema de información de protección y la presentación de informes de su competencia.

Durante el proceso de medición de cargas de trabajo, se encontró el siguiente personal:

**Tabla 27. Personal con corte al agosto 2021, Subdirección de Protección**

DEPENDENCIA O PROCESO	PLANTA ACTUAL	CONTRATISTAS ACTUAL	TOTAL TH ACTUAL
DESPACHO	2	8	10
GRUPO DE APOYO Y REENTRENAMIENTO OPERATIVO - GARO	51	0	51
GRUPO DE CONTROL DE DESPLAZAMIENTOS DE ESQUEMAS PROTECTIVOS	5	13	18
GRUPO DE CONTROL Y VERIFICACIÓN GCTV	13	10	23
GRUPO DE DESMONTE DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN GDMP	5	6	11
GRUPO DE HOMBRES DE PROTECCIÓN	12	17	29
GRUPO IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN	4	14	18
GRUPO DE VEHÍCULOS DE PROTECCIÓN	5	18	23
COORDINACIÓN SEGURIDAD ESPECIAL	1	0	1
REGIONALES	102	12	114
<b>TOTAL</b>	<b>200</b>	<b>98</b>	<b>298</b>

Fuente: Matriz de caracterización del personal Subdirección de Protección.

Al momento de realizar la medición de cargas de trabajo, se encontró un total de doscientos noventa y ocho (298) servidores, distribuido así: doscientos (200) vinculados a la planta de personal, (incluyendo el cargo del subdirector) y noventa y ocho (98) por contrato de prestación de servicios.

Para esta dependencia fue realizado una medición de cargas con base en los siguientes procesos y procedimientos:

Proceso	Procedimiento	Observación
13. Gestión de medidas de protección.	GMP-PR-01-V9 Procedimiento de Implementación de Medidas de Protección	Se encuentran documentados dentro del Sistema de Gestión.
	GMP-PR-02-V10 Procedimiento Grupo Hombres de Protección	
	GMP-PR-03 V6 Procedimiento del Grupo de Apoyo y Reentrenamiento Operativo-GARO	
	GMP-PR-05-V6 Procedimiento Grupo control de desplazamientos esquemas Protectivos	
	GMP-PR-06 V5 Procedimiento grupo desmonte de las medidas de protección	
	GMP-PR-07 V2 Procedimiento Seguridad Especial	
	GMP-PR-08 V6 Procedimiento Grupo vehiculos de protección	
	GMP-PR-09-V3 Procedimiento grupo cuerpo técnico de verificación	

Fuente: Realización propia con base a la información entregada de procesos y procedimientos.



Los resultados de la medición de cargas de trabajo para esta dependencia son presentados de acuerdo con la estructura, a continuación.

**Tabla 28. Resultado de medición de cargas – SUBDIRECCIÓN DE PROTECCIÓN**

Dependencia o proceso	Planta actual	Contratistas actuales	Total TH actual	Resultado carga mínima	Demanda de servicios mínima	Resultado carga máxima	Demanda de servicios máxima
DESPACHO	2	8	10	10	No aplica	10	no aplica
GRUPO DE APOYO Y REENTRENAMIENTO OPERATIVO - GARO	51	0	51	55	1500	64	1500
GRUPO DE CONTROL DE DESPLAZAMIENTOS DE ESQUEMAS PROTECTIVOS	5	13	18	21	200	25	200
GRUPO DE CONTROL Y VERIFICACIÓN GCTV	13	10	23	25	800	30	6000
GRUPO DE DESMONTE DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN GDMP	5	6	11	14	4500	21	6000
GRUPO DE HOMBRES DE PROTECCIÓN	12	17	29	30	5049	35	6000
GRUPO IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN	4	14	18	20	700	22	1098
GRUPO DE VEHÍCULOS DE PROTECCIÓN	5	18	23	25	210	27	330
COORDINACIÓN SEGURIDAD ESPECIAL	1	0	1	3	No aplica	3	no aplica
REGIONALES	102	12	114	120	No aplica	125	no aplica
<b>TOTAL</b>	<b>200</b>	<b>98</b>	<b>298</b>	<b>323</b>	<b>No aplica</b>	<b>362</b>	<b>no aplica</b>

Fuente: Matriz de resultados consolidados de medición de cargas

El resultado de medición de cargas de trabajo para la Subdirección de Protección demostró la necesidad de trescientos veintitrés (323) servidores como personal mínimo y trescientos sesenta y dos (362) máximo, considerando la responsabilidad actual que tiene esta dependencia de diseñar, formular y ejecutar medidas y mecanismos relacionados con la protección de las personas que se encuentran en situación de riesgo extraordinario o extremo.

**Tabla 29. Resultado de medición de cargas – Subdirección de Protección**

Nivel	Planta de personal actual	Personal mínimo requerido	Personal máximo requerido (por otro tipo de vinculación y conforme la demanda)
Directivo	1	1	1
Asesor	0	0	0
Profesional	38	157	183
Técnico	109	113	126
Asistencial	52	52	52
<b>TOTAL</b>	<b>200</b>	<b>323</b>	<b>362</b>

Fuente: Matriz de resultados consolidados de medición de cargas

Cabe aclarar que, la Subdirección de Protección si bien ejerce sus funciones de conformidad con los procedimientos establecidos, adicionalmente tiene algunas actividades y responsabilidades, entre las que se destacan:

La emisión de conceptos de carácter jurídico acordes a la normatividad vigente, apoyo a la ejecución de contratos y comités de contratación, respuesta a solicitudes en el marco de su competencia y asesoramiento en las visitas de auditorías realizadas a la UNP, al mismo tiempo realizar las gestiones respectivas sobre el funcionamiento del sistema de información, creación, análisis, extracción, cargue, verificación, documentación y depuración de datos de los procesos del sistema de información para la Subdirección de Protección, la consolidación de información para los reportes de producto no conforme del proceso de Gestión de Medidas de Protección a la OAPI y apoyar la gestión y



optimización de la prestación del servicio mediante la racionalización de trámites y de OPAS, finalmente atender las solicitudes y dar respuesta a las peticiones de su competencia.

En relación con el Grupo de Apoyo y Reentrenamiento Operativo – GARO, coordina las actividades que se requieran para brindar el apoyo a Presidencia de la Republica en esquemas de responsabilidad de la UNP y solicitudes de otras entidades en revisiones técnicas de explosivos previa autorización del Subdirector de Protección, así como la coordinación de las capacitaciones, entrenamientos que demande la UNP y otros organismos nacionales o extranjeros en materia de explosivos, agentes NBQR, manejo de correspondencia o paquetes sospechosos y técnicas de búsqueda de (AE) igualmente con previa autorización y las capacitaciones y entrenamientos en técnicas de protección de los funcionarios de la UNP en coordinación con la subdirección de talento humano. El grupo GARO tiene la misionalidad de brindar apoyo especial a nivel nacional, el cual cuenta con una disponibilidad de 24 horas por parte de su personal.

De igual forma, desde los Grupos Regionales se realiza el apoyo a los demás grupos de la subdirección en actividades de campo como desmonte, implementación, control y seguimiento de la medida de protección y acompañamiento en rotaciones de hombre de protección.

Dado lo anteriormente descrito, en la Subdirección de Protección se debe formalizar los empleos en consideración al impacto misional que tiene esta dependencia, ya que sostiene la ejecución de los procesos y procedimientos en el personal contratista, siendo un eje misional para la UNP.

Por último, la carga laboral descrita en este documento para la Subdirección de Protección no contempla, la creación de más cargos operativos o de hombres de protección que demande una mayor supervisión o control de la prestación del servicio.

DEPENDENCIA	Nº PERSONAL EN PLANTA	Nº CONTRATISTAS	TOTAL TH ACTUAL	RESULTADO CARGA MÍNIMA	RESULTADO CARGA MÁXIMA
SUBDIRECCIÓN DE PROTECCIÓN	200	98	298	323	362

Fuente: consolidación de medición de cargas

## 6.10 SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

Conforme al decreto 4065 de 2011 esta dependencia es la encargada de asesorar al Director General en la formulación de las políticas de gestión de recursos humanos, dirigir y coordinar la implantación de los planes y programas de selección, administración, desarrollo, capacitación, evaluación del desempeño, bienestar, salud ocupacional, cultura organizacional, estímulos e incentivos, así como elaborar de manera coordinada los estudios técnicos para la modificación de la planta de personal y la estructura administrativa y todo lo relacionado con el manual específico de funciones y de competencias laborales.

Durante el proceso de medición de cargas de trabajo, se encontró el siguiente personal:

**Tabla 30. Personal con corte al agosto 2021, Subdirección de Talento Humano**

DEPENDENCIA O PROCESO	PLANTA ACTUAL	CONTRATISTAS ACTUAL	TOTAL, TH ACTUAL
DESPACHO – TH	2	5	7
CAPACITACIÓN	5	3	8
REGISTRO Y CONTROL	4	8	12
BIENESTAR Y SST	6	9	15
NOMINA	6	6	12
SELECCIÓN Y EVALUACIÓN	4	10	14
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>41</b>	<b>68</b>

Fuente: Matriz de caracterización del personal Subdirección de talento humano





Al momento de realizar la medición de cargas de trabajo, se encontró un total de sesenta y ocho (68) servidores, distribuidos así: veintisiete (27) vinculados a la planta de personal, (incluyendo el cargo de la subdirectora de talento humano) y cuarenta y uno (41) por contrato de prestación de servicios.

Para esta dependencia fue realizado una medición de cargas con base en los siguientes procesos y procedimientos:

Proceso	Procedimiento	Observación
5. Gestión Estratégica de Talento Humano	GTH-PR-01-V6 Procedimiento de Ingreso y Desarrollo	Se encuentran documentados dentro del Sistema de Gestión.
	GTH-PR-05 V5 Procedimiento de Retiro	
	GTH-PR-06 V6 Procedimiento de Liquidación de Nomina y Prestaciones Sociales	
	GTH-PR-07 V5 Procedimiento de Situaciones Administrativas	
	GTH-PR-11 V6 Procedimiento de Capacitación	
	GTH-PR-13 V6 Procedimiento de Bienestar Estímulos e Incentivos	
	GTH-PR-16 V6 Procedimiento de reporte e investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales	
	GTH-PR-18-V5 Procedimiento Exámenes Médicos Ocupacionales	
	GTH-PR-20 V2 Procedimiento de Dotación	
	GTH-PR-21 V2 Procedimiento Análisis Integral de Confiabilidad Pre – Empleo	
	GTH-PR-22 V3 Procedimiento de Análisis de Riesgo Gestión del Cambio Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	
	GTH-PR-25 V3 Procedimiento Agente Escolta 4070	
	GTH-PR-26/V4 Procedimiento de Préstamo y Consulta de las Historias Laborales	
	GTH-PR-27 V2 Procedimiento Reintegro Laboral	
	GTH-PR-28-V2 Procedimiento para la Identificación de Peligros, Valoración de Riesgos y determinación de Controles	
	GTH-PR-29 V4 Procedimiento para el otorgamiento de auxilios educativos	
GTH-PR-30-V1 Procedimiento de Instrucción y Reentrenamiento		
GTH-PR-31-V1 Procedimiento de Participación, Comunicación y Consulta para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo		
GTH-PR-32 V1 Procedimiento para la implementación del teletrabajo		

Fuente: Elaboración propia con base a la información entregada de procesos y procedimientos.

Los resultados de la medición de cargas de trabajo para esta dependencia son presentados de acuerdo con la estructura, a continuación:

Tabla 31. Resultado de medición de cargas – SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

Dependencia o proceso	Planta actual	Contratistas actuales	Total TH actual	Resultado carga mínima	Demanda de servicios mínima	Resultado carga máxima	Demanda de servicios máxima
DESPACHO - TH	2	5	7	7	No aplica	7	no aplica
CAPACITACIÓN	5	3	8	12	No aplica	12	no aplica
REGISTRO Y CONTROL	4	8	12	13	No aplica	16	no aplica
BIENESTAR Y SST	6	9	15	20	No aplica	20	no aplica
NOMINA	6	6	12	12	No aplica	13	no aplica
SELECCIÓN Y EVALUACIÓN	4	10	14	13	No aplica	13	no aplica



Dependencia o proceso	Planta actual	Contratistas actuales	Total TH actual	Resultado carga mínima	Demanda de servicios mínima	Resultado carga máxima	Demanda de servicios máxima
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>41</b>	<b>68</b>	<b>77</b>	<b>No aplica</b>	<b>81</b>	<b>no aplica</b>

Fuente: Matriz de resultados consolidados de medición de cargas

El resultado de medición de cargas de trabajo para la Subdirección de talento humano demostró la necesidad de *setenta y siete* (77) servidores como personal mínimo y ochenta y uno (81) máximo, considerando la responsabilidad actual que tiene esta dependencia de garantizar la correcta aplicación de las políticas, normas, procedimientos, planes y programas de Talento Humano. A continuación, se evidencia la carga laboral de la STH de la UNP por niveles jerárquicos:

Tabla 32. Resultado de medición de cargas – Subdirección de talento humano

Nivel	Planta de personal actual	Personal mínimo requerido	Personal máximo requerido (por otro tipo de vinculación y conforme la demanda)
Directivo	1	1	1
Asesor	0	0	0
Profesional	13	63	67
Técnico:	9	9	9
Asistencial	4	4	4
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>77</b>	<b>81</b>

Fuente: Matriz de resultados consolidados de medición de cargas

Cabe aclarar que, la Subdirección de Talento Humano si bien ejerce sus funciones de conformidad con los procedimientos establecidos, adicionalmente tiene algunas actividades y responsabilidades, entre las que se destacan:

- Ejecutar las acciones necesarias para el seguimiento y cumplimiento del acuerdo colectivo y estatal, tales como: asistencia a las reuniones, elaboración de proyectos, planes y programas inherentes a lo pactado y por último, apoyar las respuestas a las acciones de tutela, actos administrativos, oficios, derechos de petición, etc.
- Servir como enlace entre planeación y talento humano, a fin de revisar los documentos (formatos, procedimientos, guías, programas, protocolos, etc.) para surtir trámite de creación, modificación o eliminación en los grupos que conforman la subdirección y estructura organizacional de la UNP, además de consolidar y reportar planes e indicadores de gestión estratégicos.

Por otra parte, es necesario contemplar que la carga laboral de esta Subdirección es directamente proporcional con la cantidad de servidores vinculados a la planta de personal, es decir, en la ejecución de este proyecto incrementaría sustancialmente las necesidades de personal. Por tal razón, es imprescindible garantizar la formalización del empleo de manera tal que no se impacte la prestación del servicio.

DEPENDENCIA	Nº PERSONAL EN PLANTA	Nº CONTRATISTAS	TOTAL TH ACTUAL	RESULTADO CARGA MÍNIMA	RESULTADO CARGA MÁXIMA
<b>SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>27</b>	<b>41</b>	<b>68</b>	<b>77</b>	<b>81</b>

Fuente: consolidación de medición de cargas

### 6.11 SUBDIRECCIÓN ESPECIALIZADA DE SEGURIDAD Y PROTECCIÓN

Conforme a la modificación del decreto 4065 de 2011 por el cual se modifica la estructura de la UNP, la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección tiene como función principal adoptar, en los temas de competencia de la Unidad Nacional de Protección y en coordinación con la Mesa Técnica de Seguridad y Protección, el Plan Estratégico



de Seguridad y Protección para los integrantes del nuevo partido o movimiento político que surja del tránsito de las FARC-EP a la actividad legal, actividades y sedes, así como para los antiguos integrantes de las FARC-EP que se reincorporen a la vida civil. Para sus familias la seguridad y protección se hará de acuerdo con el nivel de riesgo.

De esta manera, esta Subdirección acoge todos los procesos y procedimientos establecidos en el Sistema Integral de Gestión – MIPG de la UNP y por esta razón demanda mayor celeridad en el ejercicio de sus funciones a través del fortalecimiento de la memoria institucional, cumpliendo así con los mandatos normativos que rigen al sector público.

DEPENDENCIA	N° PERSONAL EN PLANTA	N° CONTRATISTAS	TOTAL TH ACTUAL	RESULTADO CARGA	RESULTADO CARGA MÁXIMA
SUB. ESPECIALIZADA DE SEGURIDAD Y PROTECCIÓN	67	50	117	205	235

Fuente capítulo de medición de cargas de la Subdirección especializada

## 6.12 COSTEO DE LOS EMPLEOS POR FORMALIZAR

Considerando el presupuesto distribuido para la contratación de OPS, se busca realizar un traslado interno de recursos con el propósito de garantizar que dicha reforma sea a costo cero o genere ahorros en los gastos presentes y futuros dentro del presupuesto general de la Nación. Por lo tanto, la propuesta presentada para esta primera fase de modernización se describe a continuación:

CONCEPTO	VALOR
Presupuesto inicial OPS 2021	36.445.484.346
% de presupuesto distribuido para la formalización	46%
Presupuesto de formalización OPS	16.674.034.556

## 7. MANUAL DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES

Las fichas de manual de funciones son creadas con base en la guía metodológica establecida por el departamento Administrativo de la Función Pública.

