



Unidad Nacional
de Protección

UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN

SUBDIRECCIÓN
DE TALENTO HUMANO

ESTUDIO TÉCNICO – CREACIÓN MANUAL DE
FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES
PLANTA TEMPORAL



Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
MARCO LEGAL Y NORMATIVO.....	5
PLANTA TEMPORAL.....	8
PROPUESTA DEL MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES.....	10
PROCESO DE CONSULTA.....	40
CONCLUSIONES.....	41

ESTUDIO TÉCNICO PARA LA CREACIÓN DEL MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES DE LA UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN PARA LA PLANTA TEMPORAL BAJO EL PROYECTO DE FORMALIZACIÓN LABORAL – PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2022 - 2026

INTRODUCCIÓN

La Unidad Nacional de Protección (UNP) nace del deber del Estado en proteger de manera especial a las personas que se encuentren en situación de riesgo. En su misionalidad establece mediante Resolución 0054 del 15 de enero de 2024 *“Por medio de la cual se actualiza la Plataforma Estratégica de la Unidad Nacional de Protección – UNP para el periodo 2023 – 2026 y se deroga la Resolución 0199 del 2 de marzo de 2020”* que, en la entidad se identifican y gestionan medidas de prevención y protección para personas y comunidades en riesgo sobre su vida e integridad por el desarrollo de sus actividades de liderazgo o representación, aportando así a su libertad, seguridad y bienestar, basados en la equidad en todo el territorio nacional.

Con el Decreto Ley 4065 del 31 de octubre de 2011 se crea la Unidad Nacional de Protección – UNP (en adelante LA UNP), entidad adscrita al Ministerio del Interior, cuyo objetivo es el de: *“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 ONGs y de grupos de personas desplazadas, y garantizar la oportunidad, eficiencia e idoneidad de las medidas que se otorgan”*.

De igual manera, el Decreto Ley No. 4065 de 2011, estableció la estructura orgánica de la Unidad Nacional de Protección – UNP, la cual fue modificada con el Decreto No. 300 de 2017, con el que se dispuso a crear la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección y, mediante Decreto No. 4066 de 2011 modificado por el Decreto 301 de 2017, se estableció la planta de personal de la Unidad Nacional de Protección – UNP.

Por su parte, el numeral 15 del artículo 11 del mismo Decreto, estableció como función de la Dirección General, la de adoptar el Manual de Funciones y de Competencias Laborales para el cumplimiento de las funciones de la Unidad.



Así mismo, la Constitución Política de Colombia, en su artículo 122 establece que no habrá empleo público que no tenga funciones. Al respecto, el artículo 2.2.2.6.1 del Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 498 de 2020, expresa que:

*“(…) **Expedición.** Los organismos y entidades a los cuales se refiere el presente Título expedirán el manual específico de funciones y de competencias laborales describiendo las funciones que correspondan a los empleos de la planta de personal y determinando los requisitos exigidos para su ejercicio.*

La adopción, adición, modificación o actualización del manual específico se efectuará mediante resolución interna del jefe del organismo o entidad, de acuerdo con las disposiciones contenidas en el presente Título.

Corresponde a la unidad de personal, o a la que haga sus veces, en cada organismo o entidad, adelantar los estudios para la elaboración, actualización, modificación o adición del manual de funciones y de competencias laborales y velar por el cumplimiento de las disposiciones aquí previstas.

PARÁGRAFO 1. *La certificación de las funciones y competencias asignadas a un determinado empleo debe ser expedida únicamente por el jefe del organismo, por el jefe de personal o por quien tenga delegada esta competencia.*

PARÁGRAFO 2. *El Departamento Administrativo de la Función Pública brindará la asesoría técnica necesaria y señalará las pautas e instrucciones de carácter general para la adopción, adición, modificación o actualización de los manuales específicos.*

Igualmente, este Departamento Administrativo adelantará una revisión selectiva de los manuales específicos de funciones y de competencias laborales de los organismos y las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, para verificar el cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo. Las entidades deberán atender las observaciones que se efectúen al respecto y suministrar la información que se les solicite.

PARÁGRAFO 3. *La administración antes de publicar el acto administrativo que adopta o modifica el manual de funciones y competencias y su estudio técnico, en aplicación del numeral 8 del artículo 8 de la Ley 1437 de 2011, deberá adelantar un proceso de consulta en todas sus etapas con las organizaciones sindicales presentes en la respectiva entidad, en el cual se dará conocer el alcance de la modificación o actualización, escuchando sus observaciones e*

inquietudes, de lo cual se dejará constancia. Lo anterior sin perjuicio de la facultad de la administración para la adopción y expedición del respectivo acto administrativo.”

El presente documento contiene el estudio técnico realizado por la Subdirección de Talento Humano para la creación del Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Unidad Nacional de Protección de la Planta Temporal bajo el proyecto de Formalización Laboral adoptado en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026.

En este sentido, esta herramienta de gestión del talento humano permitirá establecer la identificación y ubicación de los empleos, el contenido funcional, los conocimientos básicos o esenciales, las competencias comportamentales generales y por nivel jerárquico y, los requisitos de formación académica y experiencia exigidos para el desarrollo integral de los empleos en cuanto a sus funciones y propósito principal. Siendo esta, la herramienta de gestión más valiosa para el desarrollo de los procesos en materia de planeación, ingreso, permanencia y desarrollo del personal en las organizaciones públicas.

De acuerdo con la *Guía para establecer o modificar el Manual de Funciones y de Competencias Laborales Versión 2 de la Función Pública*. La Subdirección de Talento Humano de la Unidad Nacional de Protección realizó la construcción técnica de 35 fichas de empleo en consideración con las necesidades de diferentes perfiles que soporten la operación en su misionalidad.

Por su parte, mediante MEM24-00004706 del 30 de enero de 2024, la Subdirección de Talento Humano realizó la programación de Mesas de Trabajo con las diferentes dependencias, con el fin de generar una construcción colectiva intercambiando conocimiento técnico e institucional de la herramienta de gestión en proceso de creación, en la que mediante Acta de Reunión se recopiló información en el marco de sugerencias, aportes y/u observaciones de las fichas propuestas.

MARCO LEGAL Y NORMATIVO

A continuación, se señala el marco legal y normativo que sustenta la creación del Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Planta Temporal de la Unidad Nacional de Protección.

Norma		Lineamiento
Constitución Política de Colombia	Art. 122	“No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.”
Ley 909 de 2004	Art. 1	<i>“Quienes prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública, conforman la función pública.”</i>
	Art. 19	<p><i>1. El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.</i></p> <p><i>2. El diseño de cada empleo debe contener:</i></p> <p><i>a) La descripción del contenido funcional del empleo, de tal manera que permita identificar con claridad las responsabilidades exigibles a quien sea su titular;</i></p> <p><i>b) El perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio. En todo caso, los elementos del perfil han de ser coherentes con las exigencias funcionales del contenido del empleo;</i></p>
	Art. 21	<i>“Empleos de carácter temporal. 1. De acuerdo con sus necesidades, los organismos y entidades a los cuales se les aplica la presente Ley podrán</i>



Norma		Lineamiento
		<i>contemplar excepcionalmente en sus plantas de personal empleos de carácter temporal o transitorio."</i>
Ley 770 de 2005	Art. 6	<i>"Requisitos especiales. Dada la naturaleza especial de algunos empleos, se podrá exigir como requisito adicional, cursos específicos con el objeto de lograr la adquisición, el desarrollo o el perfeccionamiento de determinados conocimientos, aptitudes, habilidades o destrezas, necesarios para su ejercicio".</i>
Decreto 1083 de 2015	Capítulo 1	<i>"EMPLEOS DE CARÁCTER TEMPORAL."</i>
	Capítulo 4	<i>"Requisitos Generales para el Ejercicio de los Empleos."</i>
	Capítulo 5	<i>"Equivalencia entre Estudios y Experiencia."</i>
	Capítulo 6	<i>"Manuales Específicos De Funciones Y De Competencias Laborales."</i>
Decreto 815 de 2018	Titulo 4.	<i>"Competencias Laborales Generales Para Los Empleos Públicos De Los Distintos Niveles Jerárquicos"</i>
Guía para establecer o modificar el Manual de Funciones y de Competencias Laborales		<i>Guía para establecer o modificar el Manual de Funciones y de Competencias Laborales Versión 2 del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, de abril del 2018</i>
Circular Externa 2023RS005458 expedida por la Comisión Nacional de Servicio Civil CNSC		<i>"Lineamientos para la provisión de empleos temporales"</i>
Decreto 498 de 2020	Artículo 2.2.2.6.1	<i>"Expedición."</i>
Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026		<i>"Formalización Del Empleo Público En Equidad, Con Criterios Meritocráticos Y Vocación De Permanencia."</i>

Norma		Lineamiento
NORMAS DE LA UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN		
Norma		Lineamiento
Decreto 4065 de 2011		<i>“Por el cual se crea la Unidad Nacional de Protección (UNP), se establecen su objetivo y estructura.”</i>
Decreto 4066 de 2011		<i>“Por el cual se establece la planta de personal de la Unidad Nacional de Protección, UNP, y se dictan otras disposiciones.”</i>
Decreto 300 de 2017		<i>“Por el cual se modifica la estructura de la Unidad Nacional de Protección - UNP”</i>
Decreto 301 de 2017		<i>“Por el cual se modifica la planta de personal de la Unidad Nacional de Protección – UNP”</i>
Decreto 1268 de 2024		<i>“Por medio del cual se crea la Planta Temporal de la Unidad Nacional de Protección”</i>

Tabla 1: Relación de Marco Legal y Normativo. Subdirección de Talento Humano – Unidad Nacional de Protección.

PLANTA TEMPORAL

En principio, la Ley 909 de 2004, *“por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”* establece en su artículo 21, frente a los empleos de carácter temporal *“(…) De acuerdo con sus necesidades, los organismos y entidades a los cuales se les aplica la presente Ley podrán contemplar excepcionalmente en sus plantas de personal empleos de carácter temporal o transitorio. (…)”* La creación de esta planta temporal deberá cumplir con una de las condiciones estipuladas en la normatividad en vigencia. Para la Unidad Nacional de Protección aplica *“(…) Desarrollar programas o proyectos de duración determinada (…)”* lo anterior con el fin de soportar el desarrollo del proyecto de la Formalización Laboral.

De acuerdo con lo anterior y según lo expresado en la nombrada Ley *“(…) La justificación para la creación de empleos de carácter temporal deberá contener la motivación técnica para cada caso, así como la apropiación y disponibilidad presupuestal para cubrir el pago de salarios y prestaciones sociales. (…)”*, el proyecto de Formalización Laboral adelantado por la Unidad Nacional de Protección se realizó en

concordancia con un Estudio Técnico con base en lo estipulado en el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026, en lo relacionado con la equidad y la dignificación del empleo. Para ello, la UNP ha formulado la propuesta de creación de planta temporal en la entidad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1 del Decreto 444 de 2023, el capítulo 4 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 1800 de 2019.

Dicho estudio recibió la autorización y viabilidad por parte del Ministerio de Interior, Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Departamento Administrativo de la Función Pública, el Departamento Administrativo de Presidencia de la República y finalmente, por el Consejo Directivo de la UNP.

El proyecto de Formalización Laboral tiene como objetivo principal la reducción del servicio de tercerización de las Personas de Protección, buscando garantizar el trabajo digno, mejorando la calidad y oportunidad de la entrega de los servicios misionales de la entidad y de protección a la vida.

A continuación, se relacionan los empleos de carácter temporal contemplados para su creación.

SERVIDORES PÚBLICOS TEMPORALES	GRADO	CANTIDAD
NIVEL PROFESIONAL		106
Profesional Especializado	14	16
Profesional Universitario	11	80
Profesional Universitario – Empleo Joven	1	10
NIVEL TÉCNICO		1.064
Técnico Administrativo	9	64
Oficial de Protección	15	1.000
TOTAL		1.170

Tabla 2: Relación empleos Planta Temporal. Subdirección de Talento Humano – Unidad Nacional de Protección.

Aunado a lo anterior, mediante Circular Externa 2023RS005458 expedida por la Comisión Nacional de Servicio Civil CNSC dirigida a entidades, órganos y organismos del sistema general de carrera administrativa y de los sistemas específicos y especiales a los que por disposición legal les aplica subsidiariamente la ley 909 de 2004; indica frente a la provisión de los empleos de carácter temporal que:

“(...) de conformidad con el marco normativo y jurisprudencial vigente, una vez las entidades cuenten con empleos temporales, para su provisión, deberán tener en cuenta el siguiente orden; a saber: 1) Uso de listas de elegibles vigentes. 2) Encargo de servidores con derechos de carrera administrativa. 3) Proceso de selección que garantice la libre concurrencia, en el que se valore las capacidades y competencias de los candidatos a través de criterios objetivos. (...)”

Como resultado, por medio del Decreto 1268 de 2024 expedido por el Ministerio del Interior se crea la Planta Temporal de la Unidad Nacional de Protección. Por lo anterior, la Subdirección de Talento Humano encuentra indispensable la creación de un Manual de Funciones que soporte las funciones a desempeñar de los empleos contemplados en esta planta atendiendo las disposiciones establecidas en el marco normativo, con el objetivo de garantizar el buen funcionamiento de los procesos, el desarrollo de las funciones de acuerdo con las necesidades del servicio, la misionalidad de la entidad y la buena administración del personal.

PROPUESTA DEL MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES

La Unidad Nacional de Protección en el ejercicio de sus facultades y con el fin de desarrollar una gestión pública efectiva, ve pertinente e indispensable la creación de un Manual de Funciones y Competencias Laborales que le permita a la entidad contar con diferentes perfiles de nivel Profesional y Técnico para el correcto ejercicio de las funciones asignadas a los empleos temporales creados y el soporte de las actividades misionales que rigen la entidad.

La Subdirección de Talento Humano de la Unidad Nacional de Protección, de acuerdo con la *Guía para establecer o modificar el Manual de Funciones y de Competencias Laborales Versión 2 del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, de abril del 2018*, adoptó la estructura de la ficha técnica para el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la siguiente manera:

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
NIVEL	
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	
CÓDIGO	
GRADO	
Nº DE EMPLEOS	
DEPENDENCIA	
EMPLEO DEL JEFE INMEDIATO	
NATURALEZA DEL EMPLEO	
II. ÁREA FUNCIONAL	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
IV. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES	
V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS ESENCIALES	
VI. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	
COMUNES	POR NIVEL JERÁRQUICO
VII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA	
FORMACIÓN ACADÉMICA	EXPERIENCIA
OTROS REQUISITOS	
VIII. ALTERNATIVA	
FORMACIÓN ACADÉMICA	EXPERIENCIA
OTROS REQUISITOS	

Tabla 3: Propuesta Ficha Técnica. Subdirección de Talento Humano – Unidad Nacional de Protección.

Definiendo los diferentes campos, según el Departamento de la Función Pública así:

- **Nivel:** correspondiente al nivel jerárquico del empleo. De acuerdo con lo establecido en el régimen de nomenclatura y clasificación de empleos.
- **Denominación del empleo:** Se identifica según se encuentra previsto en el Decreto que establece o ajusta la planta de personal, el cual está de acuerdo con la nomenclatura de empleos según corresponda.
- **Código:** Identificación numérica del empleo en el nivel jerárquico determinado, contemplado por medio de 4 dígitos.
- **Grado:** Se constituye por dos dígitos que acompañan el código del empleo.
- **Número de Empleos:** Se adopta por el número de empleos de igual denominación, código y grado de remuneración existentes en la Planta Temporal.



- **Dependencia:** Pertenece a la planta global denominado, *“Donde se ubique el empleo.”*
- **Empleo del Jefe Inmediato:** Señala de acuerdo con la planta global, *“Quien ejerza la supervisión directa”.*
- **Naturaleza del Empleo:** Corresponde a la naturaleza de vinculación del empleo “empleo temporal”.
- **Área Funcional:** Se precisa la ubicación funcional del empleo en la dependencia de la entidad.
- **Propósito Principal:** Describe la razón de ser del empleo, el servicio que ofrece y lo caracteriza.
- **Descripción de las Funciones Esenciales:** Describe las funciones necesarias para el cumplimiento del propósito principal del empleo.
- **Conocimientos Básicos Esenciales:** Describe los conocimientos y saberes que debe poseer según las funciones esenciales del empleo.
- **Competencias Comportamentales:** Establecidas según lo contemplado en el Decreto 815 de 2018.
- **Requisitos de Formación Académica y Experiencia:** Establecidos según lo contemplado en el Decreto 1083 de 2015.
Se señalan también, los Núcleos Básicos del Conocimiento, que contengan la o las disciplinas académicas o profesiones, de acuerdo con la clasificación establecida en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES. Esto de acuerdo con la dependencia donde está ubicado el empleo y la naturaleza de las funciones esenciales.
- **Alternativa:** Establecidos según lo contemplado en el Decreto 1083 de 2015. Aplicadas de acuerdo con las necesidades del servicio, en remplazo de la exigencia académica o de experiencia según el perfil de cada empleo.
- **Otros Requisitos:** Establecido según lo contemplado en el artículo sexto del Decreto 770 de 2005, donde estipula que, dada la naturaleza especial de algunos empleos, se podrá exigir como requisito adicional, cursos específicos con el objeto de lograr la adquisición, el desarrollo o el perfeccionamiento de determinados conocimientos, aptitudes, habilidades o destrezas, necesarios para su ejercicio.

Para la construcción de esta herramienta de gestión, se aplicó lo dispuesto en el Decreto 815 de 2018, el cual modifica en lo correspondiente al Decreto 1083 de 2015, *Único Reglamento del Sector de Función Pública*, identificando lo establecido de acuerdo con las competencias comportamentales comunes y por nivel jerárquico de las diferentes denominaciones de empleo, lo anterior con el fin de actualizar las funciones y las fichas, de acuerdo con la normatividad en vigencia.



Adicionalmente, de acuerdo con lo establecido en la *Guía para establecer o modificar el Manual de Funciones y de Competencias Laborales Versión 2* del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, de abril del 2018, se identificaron: el instructivo para el diligenciamiento de la matriz general de los requisitos, descripción y guía del contenido funcional del empleo, diseño de ficha de empleo y relación de verbos.

A continuación, se relacionan los verbos utilizados en la descripción de los propósitos y las funciones esenciales de los empleos, en consideración con los lineamientos de la Función Pública y selección y distribución realizada por la Subdirección de Talento Humano de la Unidad Nacional de Protección, documento que reposa en su despacho:

Nivel Profesional	Nivel Profesional		Nivel Técnico	
Profesional Especializado	Profesional Universitario		Técnico Administrativo	Oficial de Protección
14	1	11	9	15
Absolver	Acompañar	Acompañar	Ajustar	Activar
Acompañar	Administrar	Administrar	Alimentar	Actuar
Administrar	Analizar	Ajustar	Aplicar	Aplicar
Ajustar	Aplicar	Analizar	Arreglar	Asignar
Analizar	Atender	Aplicar	Asistir	Clasificar
Aplicar	Clasificar	Asesorar	Catalogar	Conducir
Asesorar	Consolidar	Brindar	Desarrollar	Desarrollar
Atender	Desarrollar	Clasificar	Informar	Inspeccionar
Brindar	Desempeñar	Consolidar	Ingresar	Ordenar
Clasificar	Elaborar	Desarrollar	Inventariar	Organizar
Consolidar	Gestionar	Desempeñar	Organizar	Participar
Coordinar	Hacer	Diseñar	Participar	Preparar
Desarrollar	Mantener	Ejercer	Proyectar	Programar
Desempeñar	Organizar	Elaborar	Realizar	Realizar
Dirigir	Proyectar	Emitir	Recolectar	Recolectar
Diseñar	Realizar	Evaluar	Relacionar	Revisar
Ejercer	Revisar	Generar	Revisar	Suministrar
Elaborar	Tramitar	Gestionar	Suministrar	Verificar



Nivel Profesional	Nivel Profesional		Nivel Técnico	
Profesional Especializado	Profesional Universitario		Técnico Administrativo	Oficial de Protección
14	1	11	9	15
Emitir Establecer Evaluar Generar Gestionar Hacer Liderar Mantener Organizar Orientar Planear Preparar Proyectar Realizar Revisar Tramitar		Liderar Mantener Organizar Orientar Planear Preparar Proyectar Realizar Revisar Tramitar	Verificar	

Tabla 4: Relación de Verbos. Subdirección de Talento Humano – Unidad Nacional de Protección.

Por otra parte, la Subdirección de Talento Humano contempló las siguientes funciones, como transversales para su cumplimiento para todos los empleos de la Unidad Nacional de Protección de acuerdo con el proceso de integración de las normas del Sistema de Gestión como son ISO 9001 (Sistemas de Gestión de Calidad), ISO 14001 (Majeo Ambiental), ISO 27001 (Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información) e ISO45001 (Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo)

1. *Proyectar las respuestas a las Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias (PQRSD) y demás correspondencia que le pertenezcan al ámbito de competencia de la dependencia a través de los sistemas de información de la Unidad, dentro de los términos de ley y de acuerdo con los lineamientos establecidos.*



2. *Dar cumplimiento a lo dispuesto en el numeral 13 del artículo 2.4.1.2.2 del Decreto Único Reglamentario 1066 de 2015 o la norma que haga sus veces, Sistema de Gestión de Seguridad de la Información - SGSI, a las Políticas de Seguridad y Privacidad de la Información y procedimientos, guías e instructivos definidos por la UNP para el manejo de los recursos tecnológicos, sistemas de la información, información física y demás medios de conservación que contengan información institucional.*
3. *Apoyar el sostenimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, en lo correspondiente a los temas asignados y conforme a las normas internacionales ISO implementadas en la UNP, las instrucciones del superior inmediato, las necesidades de la dependencia y los procedimientos establecidos.*
4. *Cumplir en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan Estratégico de Seguridad Vial con las responsabilidades y obligaciones de los trabajadores y con el cumplimiento de la normatividad legal vigente en temas de seguridad y salud en el trabajo, seguridad vial, gestión ambiental y cualquier otra norma aplicable con la normatividad vigente relacionada con Seguridad y Salud en el Trabajo, Seguridad Vial, Gestión ambiental, Seguridad de la Información o cualquier otra norma que especifique las obligaciones para los trabajadores.*
5. *Cumplir en el marco del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo con las responsabilidades de los trabajadores, establecidas en el Artículo 2.2.4.6.10 del Decreto 1072 de 2015, o en aquel que lo adicione, modifique o sustituya.*
6. *Apoyar en la elaboración y/o recopilación de información para la gestión de los diferentes informes y reportes de la dependencia.*
7. *Clasificar y organizar los archivos y documentos correspondientes a la labor de sus funciones, teniendo en cuenta la normatividad vigente de gestión documental.*
8. *Guardar absoluta reserva de la información a la que tenga acceso en el desarrollo de sus funciones.*
9. *Ejecutar los procesos y procedimientos propios del área de desempeño en función de los objetivos y metas fijadas en los planes de acción de la dependencia, de acuerdo con los lineamientos del Sistema Integrado de Gestión.*
10. *Apoyar, de ser necesario, la realización de capacitaciones y talleres sobre los temas propios de la dependencia, con el objeto de fortalecer las competencias de los funcionarios de la entidad en estos temas.*

11. Mantener actualizado los sistemas de información y los soportes del ejercicio de sus funciones, para una adecuada consulta y propiciar la seguridad de los mismos.

12. Preparar y presentar los informes sobre las actividades desarrolladas de acuerdo con las instrucciones recibidas.

13. Responder por el buen uso de los bienes y recursos entregados para el ejercicio de sus funciones y por el mantenimiento del inventario de estos.

A su vez, se contempló en cumplimiento para todos los empleos del nivel PROFESIONAL, además de las funciones establecidas para cada uno de los cargos, deberán realizar las siguientes funciones, en el ámbito de su competencia

1. Cooperar en diseño, implementación y seguimiento de planes, programas, proyectos y actividades correspondientes a la dependencia de desempeño de acuerdo con su competencia.

2. Proponer y verificar la eficacia de los indicadores y herramientas de seguimiento al desarrollo de los programas, proyectos y las actividades que le corresponden a la dependencia.

3. Coadyuvar en la verificación de la implementación de los procedimientos, recomendar ajustes a las estrategias de operación, controles y flujos de tareas y proponer las acciones que hagan eficiente y eficaz la correspondiente prestación de los servicios.

4. Identificar posibles riesgos y considerar las acciones que deban ser adoptadas con el fin de lograr los objetivos y los planes de la dependencia, teniendo identificadas las dificultades que puedan incidir en alguna forma sobre su cumplimiento.

5. Recopilar material y proyectar los documentos en que se indique la gestión realizada y los logros alcanzados, siguiendo las instrucciones que le sean dadas por el jefe inmediato.

6. Emitir conceptos técnicos frente asuntos de su competencia y absolver las diferentes consultas que se puedan presentar, de acuerdo con las políticas institucionales.

7. Aportar en los estudios e investigaciones académicas que busquen perfeccionar la prestación de los servicios de la Unidad y la oportuna consecución de los planes, programas y proyectos, así como un manejo y uso adecuado de los recursos con que cuenta la entidad.

8. *Fomentar y utilizar sistemas de información o herramientas informáticas, para hacer un manejo adecuado de los recursos de la Unidad.*

Entre tanto, frente a los conocimientos básicos esenciales que deben poseer quienes desempeñarán el empleo para cada perfil, se fijaron en consideración con las observaciones y necesidades recibidas por los líderes de las diferentes dependencias. Así mismo, la Subdirección de Talento Humano en relación con la misionalidad de la entidad, añadió a su contenido los siguientes conocimientos básicos para todos los niveles; *“Constitución Política de 1991, Derechos Humanos, Derecho Internacional Humanitario, y Políticas, Normas y conceptos de protección a personas.”*

De igual manera, en concordancia con la Directiva Presidencial 01 de 2023 del Presidente de la República, la cual tiene como objeto el *“Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública.”* la Subdirección de Talento Humano evidenció la necesidad de incluir el Enfoque de Género como un conocimiento transversal en consideración con la misionalidad de la entidad.

En cuanto a los requisitos generales para el ejercicio de los empleos, el Capítulo 4 del Decreto 1083 de la Función Pública en su artículo 2.2.2.4.1 establece que: *“(…) Los requisitos de estudios y de experiencia que se fijan en el presente decreto para cada uno de los grados salariales por cada nivel jerárquico, servirán de base para que los organismos y entidades a quienes se aplica elaboren sus manuales específicos de funciones y de competencias laborales para los diferentes empleos que conforman su planta de personal. (...)”*

De acuerdo con lo anterior, los requisitos por nivel y grado, contemplados en el presente decreto y aplicados a las diferentes fichas correspondientes a esta planta de personal son:

Nivel	Grado	Denominación de Empleo	Requisitos Generales Decreto 1083 de 2015
Profesional	14	Profesional Especializado	Título profesional, título de posgrado en la modalidad de especialización y trece (13) meses de experiencia profesional relacionada.
	11	Profesional Universitario	Título profesional y treinta (30) meses de experiencia profesional relacionada.
	1	Profesional Universitario	Título profesional - Sin experiencia.
Técnico	9	Técnico Administrativo	Aprobación de dos (2) años de educación superior de pregrado y seis (6) meses de experiencia relacionada
	15	Oficial de Protección	Título de formación tecnológica y tres (3) meses de experiencia relacionada o laboral o aprobación de tres (3) años de educación superior en la modalidad de formación tecnológica o profesional o universitaria y doce meses (12) meses de experiencia relacionada o laboral.

Tabla 5: Relación de Requisitos. Subdirección de Talento Humano – Unidad Nacional de Protección.

Para los empleos de nivel profesional, en los que, según el grado, exigen como requisito el título en educación superior, se identificaron los Núcleos Básicos del Conocimiento – NBC que en su contenido tuvieran las disciplinas académicas, de acuerdo con lo establecido en el *Sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES*. Lo anterior de acuerdo con las funciones esenciales del empleo y la naturaleza de su propósito principal.

En este orden de ideas, en la creación de esta herramienta de gestión, se contempló conforme al nivel, empleo, grado y el propósito y las funciones esenciales del perfil, los requisitos de formación académica y experiencia descritos en el capítulo 4 del Decreto 1083 de 2015.

ALTERNATIVAS

Por otra parte, se debe tener en cuenta que el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.2.5.1 expresa que: *“(...) Los requisitos de que trata el presente decreto no podrán ser disminuidos ni aumentados. Sin embargo, de acuerdo con la jerarquía, las funciones, las competencias y las responsabilidades de cada empleo, las autoridades competentes al fijar los requisitos específicos de estudio y de experiencia para su ejercicio, podrán prever la aplicación de las siguientes equivalencias (...)”*

Por lo anterior y de acuerdo con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, para cada perfil de empleo del Manual de Funciones de la UNP, se contemplaron algunas equivalencias y se expresaron como alternativas en la ficha técnica correspondiente.

Las alternativas de los requisitos académicos, las cuales se establecieron con base en las equivalencias previstas en el Decreto 1083 y acorde con el estudio de las necesidades de la dependencia frente a los perfiles requeridos para el correcto ejercicio de sus funciones, fueron:

Para nivel profesional: *“(...) El Título de postgrado en la modalidad de especialización por: Dos (2) años de experiencia profesional y viceversa, siempre que se acredite el título profesional; (...)”*

Para nivel técnico: *“(...) Un (1) año de educación superior por un (1) año de experiencia y viceversa (...)”*

Lo anterior de acuerdo con las necesidades del servicio, adoptado de la siguiente manera:

Nivel	Grado	Denominación de Empleo	Alternativas
Profesional	14	Profesional Especializado	Título profesional, y treinta y siete (37) meses de experiencia profesional relacionada.
	11	Profesional Universitario	Título profesional; título de posgrado en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del empleo y seis (06) meses de experiencia profesional relacionada.



Nivel	Grado	Denominación de Empleo	Alternativas
	1	Profesional Universitario	No se considera alternativa para este empleo.
Técnico	9	Técnico Administrativo	No se considera alternativa para este empleo.
	15	Oficial de Protección	Aprobación de tres (3) años de educación superior y doce (12) meses de experiencia relacionada. Bachiller y cuarenta y ocho (48) meses de experiencia relacionada.

Tabla 6: Relación de Equivalencias. Subdirección de Talento Humano – Unidad Nacional de Protección.

OTROS REQUISITOS

Sobre el particular, en cuanto a los empleos de carácter misional con la denominación Oficial de Protección, Agente de Protección y Conductor Mecánico cuyo propósito principal y funciones esenciales se enfocan en la operatividad de la Unidad Nacional de Protección de gestionar medidas de protección para personas y comunidades en riesgo sobre su vida e integridad por el desarrollo de sus actividades de liderazgo o representación, aportando así a su libertad, seguridad y bienestar, se contemplará el ***Certificado de Curso Fundamentación y/o Reentrenamiento de Escoltas o Curso con Contenido Formativo Equivalente, vigente***. Lo anterior, de conformidad con lo previsto en el artículo 6 del Decreto Ley 770 de 2005, el cual expresa: *“Requisitos especiales. Dada la naturaleza especial de algunos empleos, se podrá exigir como requisito adicional, cursos específicos con el objeto de lograr la adquisición, el desarrollo o el perfeccionamiento de determinados conocimientos, aptitudes, habilidades o destrezas, necesarios para su ejercicio”*.

De igual manera, los empleos de, Conductores Mecánicos, Agentes de Protección y Oficiales de Protección que, en sus funciones esenciales contemplen el porte, mantenimiento y uso de armamento de dotación asignado durante la prestación del

servicio, se contemplará como requisito el *Certificado Médico de Aptitud Psicofísica para Manejo y Porte de Armas, vigente válido y apto (INGRESO)* de acuerdo con el Decreto 2858 de 2007 que en sus artículos 2 y 3, dispone:

“Artículo 2. Certificado médico de aptitud psicofísica para la tenencia y el porte de armas de fuego. Es el documento expedido y suscrito por un médico que actúa en nombre y representación de una Institución Especializada, dotada con los equipos y el personal necesario e inscrita en el Ministerio de Defensa Nacional-Dirección General de Sanidad Militar-Subdirección de Servicios de Salud, en el cual se certifica que el aspirante a obtener por primera vez la autorización y/o revalidación para la tenencia y el porte de armas de fuego, posee la capacidad de visión, orientación auditiva, agudeza visual y campimetría, y la coordinación integral motriz adecuada a las exigencias que se requieren para dicha actividad de alto riesgo”

“Artículo 3. Todas las personas naturales que pretendan obtener por primera vez o revalidar los permisos para la tenencia y el porte de armas de fuego, así como quienes pretendan obtener la credencial para prestar servicios de vigilancia privada en el territorio nacional, deberán aportar, junto con los demás requisitos establecidos en las normas pertinentes, un Certificado Médico de Aptitud Psicofísica para la Tenencia y el Porte de Armas de Fuego conforme se establece en la disposición anterior para efectos que su solicitud sea estudiada por la Autoridad Competente.”

Para los empleos que en su contenido funcional contengan funciones de conducción de vehículos, se les exigirá como otros requisitos, *Licencia de Conducción Activa. Categoría B1 o B2* de acuerdo con la naturaleza, el propósito y las funciones esenciales de estos empleos.

Finalmente, en relación con el campo *otros requisitos* de las fichas técnicas contempladas serán de obligatorio cumplimiento, conforme a las necesidades especiales requeridas para el adecuado cumplimiento de la misionalidad de la entidad.

ESTUDIO DE NECESIDADES POR DEPENDENCIA

De acuerdo con la distribución realizada en el proyecto de Formalización Laboral en concordancia con lo arrojado en el Levantamiento de Cargas Laborales, se realizó la distribución de las fichas técnicas de acuerdo con los perfiles para cada dependencia de la siguiente manera:

❖ Dirección General

Se evidenció la necesidad de tres perfiles en la denominación de empleos Profesional Especializado Código 2028 Grado 14 y Profesional Universitario Código 2044 Grado 11 orientados en Comunicaciones y planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes, programas, proyectos y actividades de la dependencia, en consideración con el soporte en los temas facultativos de la Dirección General.

❖ Oficina Asesora de Planeación e Información

Se constató la necesidad de cuatro perfiles en la denominación de empleos Profesional Especializado Código 2028 Grado 14 y Profesional Universitario Código 2044 Grado 11 dispuestos para lo relacionado con la formulación, análisis, seguimiento y revisión de los diferentes planes, programas y proyectos que desarrolla la entidad, seguimiento a las políticas, proyectos, programas, planes y estrategias de tecnologías de la información (TI), considerando el soporte a los procesos transversales de manejo de la entidad de competencia de esta área.

❖ Oficina Asesora Jurídica

Se evidenció la necesidad de dos perfiles en la denominación de empleos Profesional Especializado Código 2028 Grado 14 y Profesional Universitario Código 2044 Grado 11 orientados en la gestión de los asuntos jurídicos relacionados con la Unidad Nacional de Protección, en consideración con la necesidad y soporte en los temas facultativos de esta oficina.

❖ Oficina de Control Interno

Se evidenció la necesidad de un perfil en la denominación de empleo Profesional Universitario Código 2044 Grado 11 orientado a la evaluación, verificación y orientación del desarrollo, implementación y actualización del Sistema de Control Interno institucional.

❖ Secretaria General

Se constató de acuerdo con las necesidades de la dependencia, la creación de cinco perfiles en la denominación de empleos Profesional Especializado Código 2028 Grado 14, Profesional Universitario Código 2044 Grado 11 y Técnico Administrativo Código 3124 Grado 9 orientados a la gestión, control, y supervisión de las operaciones financieras en los estados contables y operaciones presupuestales, orientación jurídica de los asuntos relacionados con esta área, desarrollo de actividades en asuntos

administrativos y logísticos, de competencia de la contratación pública y de gestión documental y soporte técnico administrativo en la actualización, diseño, aplicación y desarrollo de proyectos y/o procedimientos y en las actividades administrativas relacionadas con armamento.

❖ Subdirección de Evaluación del Riesgo

Se evidenció de acuerdo con las necesidades de la dependencia, la creación de cuatro perfiles en la denominación de empleos Profesional Especializado Código 2028 Grado 14, Profesional Universitario Código 2044 Grado 11 y Técnico Administrativo Código 3124 Grado 9, designados para el cumplimiento de las funciones de competencia con el seguimiento al desarrollo de los procesos, procedimientos planes y proyectos de la dependencia y el procedimiento de valoración del riesgo a personas, grupos y/o comunidades.

❖ Subdirección de Protección

Se evidenció de acuerdo con las necesidades de la dependencia, la creación de cinco perfiles en la denominación de empleos Profesional Especializado Código 2028 Grado 14, Profesional Universitario Código 2044 Grado 11 y Técnico Administrativo Código 3124 Grado 9, en consideración con el soporte profesional y técnico en las funciones relacionadas con Programas de Protección del Estado para personas en Riesgo Extraordinario o Extremo, desarrollo de las actividades misionales, administrativas y operativas, tendientes a salvaguardar la vida, integridad, libertad y seguridad de los beneficiarios de los programas de protección, actividades de verificación por presunto uso indebido de las medidas de prevención y protección, acciones propias de los procesos de protección y medidas de protección asignadas a la población objeto y actividades misionales de entrenamiento, reentrenamiento y charlas de protección y autoprotección dirigidas a los servidores públicos y beneficiarios de la Unidad Nacional de Protección – UNP.

❖ Subdirección de Talento Humano

Se consideró la necesidad de cinco perfiles en la denominación de empleo Profesional Especializado Código 2028 Grado 14, Profesional Universitario Código 2044 Grado 11 orientados al desarrollo de los procesos, procedimientos, planes y proyectos de competencia de esta dependencia, funciones relacionadas con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de competencia de liquidación de salarios, prestaciones sociales y/o económicas, seguridad social y

parafiscales, gestión pedagógica, y desarrollo de los procesos con enfoque a la formación, capacitación y fortalecimiento de competencias laborales.

Las cinco Fichas Técnicas restantes son consideradas transversales, en actividades con enfoque administrativo y técnico, las denominaciones de empleo corresponden y se distribuyen en, una ficha para Profesional Especializado Código 2028 Grado 14, dos fichas para Profesional Universitario Código 2044 Grado 11 y finalmente, dos fichas contempladas para Técnico Administrativo Código 3124 Grado 9.

❖ Fichas Técnicas

De acuerdo con el estudio de necesidades de las diferentes dependencias que conforman la estructura orgánica de la entidad. La distribución por denominación de empleo de las fichas se relaciona según la siguiente tabla, con un total de 35 fichas técnicas.

Denominación de Empleo	Código	Grado	Fichas adoptadas
Profesional Especializado	2028	14	10
Profesional Universitario	2044	11	18
Profesional Universitario	2044	1	1
Oficial de Protección	3137	15	1
Técnico Administrativo	3124	9	5
			35

Tabla 7: Relación Propuesta Fichas Definitivas. Subdirección de Talento Humano – Unidad Nacional de Protección.

Las fichas técnicas contempladas para su adopción referente al campo correspondiente a la **Identificación del Empleo** se relacionan en consideración con todos los niveles según la denominación del empleo, de la siguiente manera:

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
NIVEL	Profesional



DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Profesional Especializado
CÓDIGO	2028
GRADO	14
Nº DE EMPLEOS	Dieciséis (16)
DEPENDENCIA	Donde se Ubique el Empleo
EMPLEO DEL JEFE INMEDIATO	Quien ejerza supervisión directa
NATURALEZA DEL EMPLEO	Temporal
II. ÁREA FUNCIONAL	
Dirección General	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Gestionar las estrategias de comunicación en las dependencias de la Unidad Nacional de Protección, en cumplimiento de los objetivos institucionales.	

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
NIVEL	Profesional
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Profesional Especializado
CÓDIGO	2028
GRADO	14
Nº DE EMPLEOS	Dieciséis (16)
DEPENDENCIA	Donde se Ubique el Empleo
EMPLEO DEL JEFE INMEDIATO	Quien ejerza supervisión directa
NATURALEZA DEL EMPLEO	Temporal
II. ÁREA FUNCIONAL	
Oficina Asesora Jurídica	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Gestionar los asuntos jurídicos relacionados con la Unidad Nacional de Protección, propendiendo por la legalidad de todas las actuaciones administrativas, judiciales y demás que se surtan, en los términos de las funciones establecidas para la Oficina Asesora Jurídica, en concordancia con las directrices, planes y estrategias institucionales.	

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
NIVEL	Profesional
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Profesional Especializado
CÓDIGO	2028
GRADO	14
Nº DE EMPLEOS	Dieciséis (16)
DEPENDENCIA	Donde se Ubique el Empleo
EMPLEO DEL JEFE INMEDIATO	Quien ejerza supervisión directa
NATURALEZA DEL EMPLEO	Temporal



II. ÁREA FUNCIONAL	
Oficina Asesora de Planeación e Información	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Gestionar y orientar en la formulación, análisis, seguimiento y revisión de los diferentes planes, programas y proyectos que desarrolla la entidad, conforme con los términos establecidos por la ley.	

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
NIVEL	Profesional
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Profesional Especializado
CÓDIGO	2028
GRADO	14
Nº DE EMPLEOS	Dieciséis (16)
DEPENDENCIA	Donde se Ubique el Empleo
EMPLEO DEL JEFE INMEDIATO	Quien ejerza supervisión directa
NATURALEZA DEL EMPLEO	Temporal
II. ÁREA FUNCIONAL	
Oficina Asesora de Planeación e Información	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Gestionar y hacer seguimiento a las políticas, proyectos, programas, planes y estrategias de tecnologías de la información (TI), y cumplir con la prestación efectiva de los servicios tecnológicos, el buen mantenimiento de la infraestructura tecnológica y seguridad informática de la Unidad Nacional de Protección.	

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
NIVEL	Profesional
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Profesional Especializado
CÓDIGO	2028
GRADO	14
Nº DE EMPLEOS	Dieciséis (16)
DEPENDENCIA	Donde se Ubique el Empleo
EMPLEO DEL JEFE INMEDIATO	Quien ejerza supervisión directa
NATURALEZA DEL EMPLEO	Temporal
II. ÁREA FUNCIONAL	
Secretaría General	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Gestionar, controlar, supervisar, orientar y realizar seguimiento a los procesos, procedimientos, programas y planes de competencia de la Secretaría General, contribuyendo a la toma de decisiones y la formulación de acciones de mejora de los	



mismos, de conformidad con la normatividad vigente y los lineamientos institucionales establecidos.

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
NIVEL	Profesional
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Profesional Especializado
CÓDIGO	2028
GRADO	14
Nº DE EMPLEOS	Dieciséis (16)
DEPENDENCIA	Donde se Ubique el Empleo
EMPLEO DEL JEFE INMEDIATO	Quien ejerza supervisión directa
NATURALEZA DEL EMPLEO	Temporal
II. ÁREA FUNCIONAL	
Secretaría General	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Gestionar, controlar, supervisar, orientar y realizar seguimiento a los procesos relacionados con el reconocimiento, registro y revelación de las operaciones financieras en los estados contables de la Unidad Nacional de Protección, de acuerdo con las normas de la contabilidad pública y los lineamientos de la Dirección General y la Secretaría General, así como registrar y controlar las operaciones presupuestales de la Entidad, propendiendo por el correcto cumplimiento de las normas vigentes en materia presupuestal y administración de los recursos financieros.	

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
NIVEL	Profesional
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Profesional Especializado
CÓDIGO	2028
GRADO	14
Nº DE EMPLEOS	Dieciséis (16)
DEPENDENCIA	Donde se Ubique el Empleo
EMPLEO DEL JEFE INMEDIATO	Quien ejerza supervisión directa
NATURALEZA DEL EMPLEO	Temporal
II. ÁREA FUNCIONAL	
Subdirección de Evaluación del Riesgo	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Brindar soporte profesional, así como diseñar y realizar seguimiento al desarrollo de los procesos, procedimientos planes y proyectos de competencia de la Subdirección de Evaluación del Riesgo, en el marco de la normatividad vigente, las políticas y lineamientos institucionales.	



I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
NIVEL	Profesional
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Profesional Especializado
CÓDIGO	2028
GRADO	14
Nº DE EMPLEOS	Dieciséis (16)
DEPENDENCIA	Donde se Ubique el Empleo
EMPLEO DEL JEFE INMEDIATO	Quien ejerza supervisión directa
NATURALEZA DEL EMPLEO	Temporal
II. ÁREA FUNCIONAL	
Subdirección de Protección	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Orientar la implementación de los Programas de Protección del Estado para personas en Riesgo Extraordinario o Extremo y en razón al ejercicio de su cargo, velando por el cumplimiento de los procedimientos de Gestión, Implementación, Seguimiento, Control, Ajuste y Finalización de Medidas de Protección.	

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
NIVEL	Profesional
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Profesional Especializado
CÓDIGO	2028
GRADO	14
Nº DE EMPLEOS	Dieciséis (16)
DEPENDENCIA	Donde se Ubique el Empleo
EMPLEO DEL JEFE INMEDIATO	Quien ejerza supervisión directa
NATURALEZA DEL EMPLEO	Temporal
II. ÁREA FUNCIONAL	
Subdirección de Talento Humano	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Brindar soporte profesional, así como diseñar y realizar seguimiento al desarrollo de los procesos, procedimientos, planes y proyectos de competencia de la Subdirección de Talento Humano, en el marco de la normatividad vigente, las políticas y lineamientos institucionales.	

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
NIVEL	Profesional
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Profesional Especializado



CÓDIGO	2028
GRADO	14
Nº DE EMPLEOS	Dieciséis (16)
DEPENDENCIA	Donde se Ubique el Empleo
EMPLEO DEL JEFE INMEDIATO	Quien ejerza supervisión directa
NATURALEZA DEL EMPLEO	Temporal
II. ÁREA FUNCIONAL	
Donde se ubique el empleo	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Realizar supervisión y seguimiento de los planes, programas y proyectos que le sean asignados según su competencia y que sean requeridos por la Unidad Nacional de Protección para el cumplimiento de su misión.	

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
NIVEL	Profesional
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Profesional Universitario
CÓDIGO	2044
GRADO	11
Nº DE EMPLEOS	Ochenta (80)
DEPENDENCIA	Donde se Ubique el Empleo
EMPLEO DEL JEFE INMEDIATO	Quien ejerza supervisión directa
NATURALEZA DEL EMPLEO	Temporal
II. ÁREA FUNCIONAL	
Dirección General	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Acompañar la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes, programas, proyectos y actividades de la dependencia, de acuerdo con la orientación estratégica y de gestión de la entidad y los planes de acción, realizando los estudios e investigaciones necesarios.	

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
NIVEL	Profesional
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Profesional Universitario
CÓDIGO	2044
GRADO	11
Nº DE EMPLEOS	Ochenta (80)
DEPENDENCIA	Donde se Ubique el Empleo
EMPLEO DEL JEFE INMEDIATO	Quien ejerza supervisión directa
NATURALEZA DEL EMPLEO	Temporal



II. ÁREA FUNCIONAL	
Dirección General	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Desarrollar las estrategias de comunicación en las dependencias de la Unidad Nacional de Protección, en cumplimiento de los objetivos institucionales.	

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
NIVEL	Profesional
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Profesional Universitario
CÓDIGO	2044
GRADO	II
Nº DE EMPLEOS	Ochenta (80)
DEPENDENCIA	Donde se Ubique el Empleo
EMPLEO DEL JEFE INMEDIATO	Quien ejerza supervisión directa
NATURALEZA DEL EMPLEO	Temporal
II. ÁREA FUNCIONAL	
Oficina Asesora Jurídica	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Desempeñar las actividades referentes a procedimientos judiciales, extrajudiciales y administrativos de acuerdo con los lineamientos institucionales establecidos y la normatividad vigente.	

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
NIVEL	Profesional
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Profesional Universitario
CÓDIGO	2044
GRADO	II
Nº DE EMPLEOS	Ochenta (80)
DEPENDENCIA	Donde se Ubique el Empleo
EMPLEO DEL JEFE INMEDIATO	Quien ejerza supervisión directa
NATURALEZA DEL EMPLEO	Temporal
II. ÁREA FUNCIONAL	
Oficina de Control Interno	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Evaluar, verificar y orientar el desarrollo, la implementación y actualización del Sistema de Control Interno institucional, asegurando la ejecución de los procedimientos establecidos; las auditorías internas de gestión; el seguimiento y la evaluación de riesgos y planes de mejoramiento dentro de la Entidad; los sistemas de gestión y la relación con los diferentes entes externos de control.	



I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
NIVEL	Profesional
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Profesional Universitario
CÓDIGO	2044
GRADO	II
Nº DE EMPLEOS	Ochenta (80)
DEPENDENCIA	Donde se Ubique el Empleo
EMPLEO DEL JEFE INMEDIATO	Quien ejerza supervisión directa
NATURALEZA DEL EMPLEO	Temporal
II. ÁREA FUNCIONAL	
Oficina Asesora de Planeación e Información	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Realizar la formulación, orientación, análisis, seguimiento y revisión de los diferentes planes, programas, proyectos y actividades que desarrolla la entidad, conforme con los términos establecidos por la ley.	

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
NIVEL	Profesional
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Profesional Universitario
CÓDIGO	2044
GRADO	II
Nº DE EMPLEOS	Ochenta (80)
DEPENDENCIA	Donde se Ubique el Empleo
EMPLEO DEL JEFE INMEDIATO	Quien ejerza supervisión directa
NATURALEZA DEL EMPLEO	Temporal
II. ÁREA FUNCIONAL	
Oficina Asesora de Planeación e Información	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Implementar y hacer seguimiento a las políticas, planes, programas, proyectos y estrategias de tecnologías de la información (TI), así como a la prestación efectiva de los servicios tecnológicos, el buen mantenimiento de la infraestructura tecnológica y seguridad informática de la Unidad Nacional de Protección.	

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
NIVEL	Profesional
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Profesional Universitario



CÓDIGO	2044
GRADO	11
Nº DE EMPLEOS	Ochenta (80)
DEPENDENCIA	Donde se Ubique el Empleo
EMPLEO DEL JEFE INMEDIATO	Quien ejerza supervisión directa
NATURALEZA DEL EMPLEO	Temporal
II. ÁREA FUNCIONAL	
Secretaría General	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Orientar jurídicamente los procesos, procedimientos, programas y planes de competencia de la Secretaría General en relación con los asuntos administrativos y logísticos, de contratación pública, gestión documental, control disciplinario interno, de conformidad con la normatividad vigente y los lineamientos institucionales establecidos.	

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
NIVEL	Profesional
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Profesional Universitario
CÓDIGO	2044
GRADO	11
Nº DE EMPLEOS	Ochenta (80)
DEPENDENCIA	Donde se Ubique el Empleo
EMPLEO DEL JEFE INMEDIATO	Quien ejerza supervisión directa
NATURALEZA DEL EMPLEO	Temporal
II. ÁREA FUNCIONAL	
Secretaría General	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Realizar acompañamiento a los procesos, procedimientos, programas y planes de competencia de la Secretaría General en relación con los asuntos financieros y contables, de conformidad con la normatividad vigente y los lineamientos institucionales establecidos.	

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
NIVEL	Profesional
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Profesional Universitario
CÓDIGO	2044
GRADO	11
Nº DE EMPLEOS	Ochenta (80)
DEPENDENCIA	Donde se Ubique el Empleo
EMPLEO DEL JEFE INMEDIATO	Quien ejerza supervisión directa



NATURALEZA DEL EMPLEO	Temporal
II. ÁREA FUNCIONAL	
Secretaría General	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Realizar acompañamiento a los procesos, procedimientos, programas y planes de competencia de la Secretaría General en relación con los asuntos administrativos y logísticos, de contratación pública y de gestión documental, de conformidad con la normatividad vigente y los lineamientos institucionales establecidos.	

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
NIVEL	Profesional
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Profesional Universitario
CÓDIGO	2044
GRADO	11
Nº DE EMPLEOS	Ochenta (80)
DEPENDENCIA	Donde se Ubique el Empleo
EMPLEO DEL JEFE INMEDIATO	Quien ejerza supervisión directa
NATURALEZA DEL EMPLEO	Temporal
II. ÁREA FUNCIONAL	
Subdirección de Evaluación del Riesgo	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Desarrollar las actividades profesionales correspondientes a los procesos llevados a cabo en la Subdirección de Evaluación del Riesgo, de conformidad con los lineamientos institucionales y la normatividad vigente.	

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
NIVEL	Profesional
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Profesional Universitario
CÓDIGO	2044
GRADO	11
Nº DE EMPLEOS	Ochenta (80)
DEPENDENCIA	Donde se Ubique el Empleo
EMPLEO DEL JEFE INMEDIATO	Quien ejerza supervisión directa
NATURALEZA DEL EMPLEO	Temporal
II. ÁREA FUNCIONAL	
Subdirección de Evaluación del Riesgo	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	



Acompañar el procedimiento de valoración del riesgo a personas, grupos y/o comunidades en términos de oportunidad y calidad, con enfoque de género diferencial, manteniendo los canales de comunicación con los solicitantes de protección y/o representantes de las poblaciones objeto, así como con las entidades que participan del mismo, de conformidad con los lineamientos institucionales y normatividad en vigencia.

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
NIVEL	Profesional
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Profesional Universitario
CÓDIGO	2044
GRADO	II
Nº DE EMPLEOS	Ochenta (80)
DEPENDENCIA	Donde se Ubique el Empleo
EMPLEO DEL JEFE INMEDIATO	Quien ejerza supervisión directa
NATURALEZA DEL EMPLEO	Temporal
II. ÁREA FUNCIONAL	
Subdirección de Protección	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Desarrollar las actividades misionales, administrativas y operativas, tendientes a salvaguardar la vida, integridad, libertad y seguridad de los beneficiarios de los programas de protección, conforme con los lineamientos institucionales y la normatividad en vigencia.	

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
NIVEL	Profesional
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Profesional Universitario
CÓDIGO	2044
GRADO	II
Nº DE EMPLEOS	Ochenta (80)
DEPENDENCIA	Donde se Ubique el Empleo
EMPLEO DEL JEFE INMEDIATO	Quien ejerza supervisión directa
NATURALEZA DEL EMPLEO	Temporal
II. ÁREA FUNCIONAL	
Subdirección de Protección	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Realizar las actividades de verificación por presunto uso indebido de las medidas de prevención y protección otorgadas por la Unidad Nacional de Protección - UNP.	

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO



NIVEL	Profesional
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Profesional Universitario
CÓDIGO	2044
GRADO	11
Nº DE EMPLEOS	Ochenta (80)
DEPENDENCIA	Donde se Ubique el Empleo
EMPLEO DEL JEFE INMEDIATO	Quien ejerza supervisión directa
NATURALEZA DEL EMPLEO	Temporal
II. ÁREA FUNCIONAL	
Subdirección de Talento Humano	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Brindar acompañamiento y contribuir en el diseño, ejecución y desarrollo de las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de conformidad con la normatividad vigente.	

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
NIVEL	Profesional
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Profesional Universitario
CÓDIGO	2044
GRADO	11
Nº DE EMPLEOS	Ochenta (80)
DEPENDENCIA	Donde se Ubique el Empleo
EMPLEO DEL JEFE INMEDIATO	Quien ejerza supervisión directa
NATURALEZA DEL EMPLEO	Temporal
II. ÁREA FUNCIONAL	
Subdirección de Talento Humano	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Desempeñar las actividades y aplicar los requisitos definidos para la liquidación de salarios, prestaciones sociales y/o económicas, seguridad social y parafiscales de los funcionarios de la Unidad Nacional de Protección, de conformidad con los términos, los lineamientos institucionales establecidos y la normatividad vigente.	

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
NIVEL	Profesional
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Profesional Universitario
CÓDIGO	2044
GRADO	11
Nº DE EMPLEOS	Ochenta (80)
DEPENDENCIA	Donde se Ubique el Empleo



EMPLEO DEL JEFE INMEDIATO	Quien ejerza supervisión directa
NATURALEZA DEL EMPLEO	Temporal
II. ÁREA FUNCIONAL	
Subdirección de Talento Humano	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Orientar la formulación, organización, ejecución y control de la gestión pedagógica, el diseño, divulgación y apropiación de estrategias que permitan la articulación entre currículo y evaluación en el marco de los procesos de formación, capacitación y fortalecimiento de competencias laborales de los (as) servidores (as) públicos (as), así como apoyar los procesos de investigación aplicada y formativa priorizados en los planes, proyectos y programas de investigación que defina la entidad.	

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
NIVEL	Profesional
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Profesional Universitario
CÓDIGO	2044
GRADO	II
Nº DE EMPLEOS	Ochenta (80)
DEPENDENCIA	Donde se Ubique el Empleo
EMPLEO DEL JEFE INMEDIATO	Quien ejerza supervisión directa
NATURALEZA DEL EMPLEO	Temporal
II. ÁREA FUNCIONAL	
Subdirección de Talento Humano	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Participar en el desarrollo de los procesos, procedimientos y proyectos de competencia de la Subdirección de Talento Humano, en el marco de la normatividad vigente, las políticas y lineamientos institucionales.	

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
NIVEL	Profesional
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Profesional Universitario
CÓDIGO	2044
GRADO	II
Nº DE EMPLEOS	Ochenta (80)
DEPENDENCIA	Donde se Ubique el Empleo
EMPLEO DEL JEFE INMEDIATO	Quien ejerza supervisión directa
NATURALEZA DEL EMPLEO	Temporal
II. ÁREA FUNCIONAL	



Donde se ubique el empleo
III. PROPÓSITO PRINCIPAL
Acompañar en el diseño de la formulación, orientación, análisis, seguimiento y revisión de los diferentes planes, programas y proyectos que desarrolla la Unidad Nacional de Protección - UNP, conforme con los términos establecidos por la ley.

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
NIVEL	Profesional
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Profesional Universitario
CÓDIGO	2044
GRADO	1
Nº DE EMPLEOS	Diez (10)
DEPENDENCIA	Donde se Ubique el Empleo
EMPLEO DEL JEFE INMEDIATO	Quien ejerza supervisión directa
NATURALEZA DEL EMPLEO	Temporal
II. ÁREA FUNCIONAL	
Donde se ubique el empleo	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Acompañar en la programación, ejecución y seguimiento de las actividades, programas y proyectos de la dependencia asignada de acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.	

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
NIVEL	Técnico
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Oficial de Protección
CÓDIGO	3137
GRADO	15
Nº DE EMPLEOS	Mil (1000)
DEPENDENCIA	Donde se Ubique el Empleo
EMPLEO DEL JEFE INMEDIATO	Quien ejerza supervisión directa
NATURALEZA DEL EMPLEO	Temporal
II. ÁREA FUNCIONAL	
Subdirección de Protección	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Desarrollar las actividades propias de los procesos de protección y medidas de protección asignadas a la población objeto, en términos de oportunidad y con enfoque diferencial; así como brindar la asistencia técnica, administrativa u operativa que sea requerida, de conformidad con los lineamientos institucionales y la normatividad vigente.	



I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
NIVEL	Técnico
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Técnico Administrativo
CÓDIGO	3124
GRADO	9
Nº DE EMPLEOS	Sesenta y cuatro (64)
DEPENDENCIA	Donde se Ubique el Empleo
EMPLEO DEL JEFE INMEDIATO	Quien ejerza supervisión directa
NATURALEZA DEL EMPLEO	Temporal
II. ÁREA FUNCIONAL	
Subdirección de Protección	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Adelantar las actividades administrativas de la dependencia y brindar acompañamiento en las actividades misionales de entrenamiento, reentrenamiento y charlas de protección y autoprotección dirigidas a los servidores públicos y beneficiarios de la Unidad Nacional de Protección - UNP, así como brindar la asistencia técnica u operativa para el logro de los objetivos institucionales en relación con el Programa de Prevención y Protección, conforme a los protocolos y procedimientos establecidos.	

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
NIVEL	Técnico
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Técnico Administrativo
CÓDIGO	3124
GRADO	9
Nº DE EMPLEOS	Sesenta Y cuatro (64)
DEPENDENCIA	Donde se Ubique el Empleo
EMPLEO DEL JEFE INMEDIATO	Quien ejerza supervisión directa
NATURALEZA DEL EMPLEO	Temporal
II. ÁREA FUNCIONAL	
Subdirección de Evaluación del Riesgo	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Recolectar la información sobre la situación de riesgo de personas, grupos y comunidades pertenecientes a la población objeto del Programa de Prevención y Protección de la Unidad Nacional de Protección - UNP, así como brindar la asistencia técnica, administrativa u operativa que se requiera para el logro de los objetivos institucionales.	

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
NIVEL	Técnico



DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Técnico Administrativo
CÓDIGO	3124
GRADO	9
Nº DE EMPLEOS	Sesenta Y cuatro (64)
DEPENDENCIA	Donde se Ubique el Empleo
EMPLEO DEL JEFE INMEDIATO	Quien ejerza supervisión directa
NATURALEZA DEL EMPLEO	Temporal
II. ÁREA FUNCIONAL	
Secretaría General	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Realizar las labores técnicas administrativas que le sean requeridas, así como realizar soporte técnico en la actualización, diseño, aplicación y desarrollo de proyectos y/o procedimientos de acuerdo con los lineamientos de la dependencia.	

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
NIVEL	Técnico
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Técnico Administrativo
CÓDIGO	3124
GRADO	9
Nº DE EMPLEOS	Sesenta Y cuatro (64)
DEPENDENCIA	Donde se Ubique el Empleo
EMPLEO DEL JEFE INMEDIATO	Quien ejerza supervisión directa
NATURALEZA DEL EMPLEO	Temporal
II. ÁREA FUNCIONAL	
Donde se ubique el empleo	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Realizar las labores técnicas administrativas que le sean requeridas, así como realizar soporte técnico en la actualización, diseño, aplicación y desarrollo de proyectos y/o procedimientos de acuerdo con los lineamientos de la dependencia.	

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
NIVEL	Técnico
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Técnico Administrativo
CÓDIGO	3124
GRADO	9
Nº DE EMPLEOS	Sesenta Y cuatro (64)
DEPENDENCIA	Donde se Ubique el Empleo
EMPLEO DEL JEFE INMEDIATO	Quien ejerza supervisión directa
NATURALEZA DEL EMPLEO	Temporal

II. ÁREA FUNCIONAL
Donde se ubique el empleo
III. PROPÓSITO PRINCIPAL
Asistir las labores de soporte y asistencia técnica, operativa y administrativa en la plataforma tecnológica e informática así como de los equipos de computo, de acuerdo con las necesidades de la dependencia y los usuarios.

Tabla 8: Relación de Fichas Campo – Identificación del Empleo. Subdirección de Talento Humano – Unidad Nacional de Protección

PROCESO DE CONSULTA

Por lo que refiere al Decreto 498 de 2020, por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, *Único Reglamentario del Sector de Función Pública*, en su Artículo 2.2.2.6.1 Parágrafo 3º, la Unidad Nacional de Protección adelantó proceso de consulta con las organizaciones sindicales mediante OFI24-00015245 con fecha 05 de Marzo a través del envío del presente Estudio Técnico, borrador de Resolución y propuesta de fichas del Manual de Funciones y Competencias Laborales vía correo electrónico asuntossindicales@unp.gov.co a las siguientes organizaciones adscritas a la Unidad Nacional de Protección:

ANALTRASEG analtraseg@hotmail.com, ASEP asep@unp.gov.co, ASEPDEC asepdec.presidencia@gmail.com, SEPCOL sepcol2020@gmail.com, SINDEUNP sindeunp@gmail.com, juntanacional@sindeunp.co, SINPROSEG sinproseg.nacional@gmail.com, SINTRASECOL sintrasecol.colombia@gmail.com, SINTRASEPAZ sintrasepaz@gmail.com, SINTRAUNP sintraunp2016@gmail.com, UTRASINUNP utrasinunp@gmail.com, MEMORIA VIVA sindicatomemoriaviva@gmail.com, UNSITRASEG presidencia.unsitraseg@gmail.com, USCTRAB usctrabsubunppresidencia@gmail.com, SPC asociacionnacionalspc@gmail.com, USPC cesar.garay@unp.gov.co, UT-UNP ut.unp@unp.gov.co, US-UNP union.sindical.unp@gmail.com, SINESPRO danihoz30@gmail.com, ST – UNP infostunp@gmail.com, SINESCOL jose.mutis@unp.gov.co, SUNTRAVISCOL manuel.freyle@unp.gov.co, SINESCAPEP elcidt.agudelo@unp.gov.co.

Proceso de Consulta llevado a cabo desde el 05 de marzo hasta el 05 de abril de acuerdo con OFI24-00016664, en lo que concierne con la ampliación del plazo para el desarrollo del proceso, destinando el correo [manual.funciones@unp.gov.co](mailto>manual.funciones@unp.gov.co) para recibir las observaciones y/o aportes frente al material remitido y atender las sugerencias y comentarios recibidos.

Aunado a lo anterior, la Subdirección de Talento Humano adelantó dos reuniones virtuales y una reunión presencial, lo anterior con el fin de recibir las observaciones y aportes en relación con el material remitido y atender las sugerencias y comentarios recibidos.

CONCLUSIONES

Del presente estudio técnico se concluye que, con el ánimo de dar respuesta a los diferentes cambios y necesidades de la gestión de la Entidad, es indispensable la creación del Manual de Funciones y de Competencias Laborales de la Unidad Nacional de Protección (UNP), como herramienta de gestión y de soporte del talento humano de la Planta Temporal en el desarrollo del proyecto de Formalización Laboral en concordancia y propósito del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026.

Esta herramienta de gestión del talento humano permitirá soportar los procesos a través de perfiles idóneos que contribuirán al buen funcionamiento de la misionalidad en el marco de la Formalización Laboral para los 1.700 nuevos empleos que ingresarán por medio de Planta Temporal a la Unidad Nacional de Protección.

Por otra parte, en profundización en las dudas e inquietudes del proceso aquí descrito, La Subdirección de Talento Humano realizó sensibilización sobre el proceso del Manual de Funciones y Competencias Laborales a la comunidad UNP el 04 de marzo de 2024, lo que permitió el acercamiento con sus partes interesadas. Así mismo, a través de correo masivo por el canal destinado *STH comunica* y publicación en la *INTRANET* de la entidad, puso en consideración de la Comunidad UNP, el documento preliminar.

En este sentido, la Subdirección de Talento Humano por medio de MEM24-00025982 de fecha 23 de mayo de 2024, comunicó a la Comunidad UNP el cierre de las observaciones, aportes y/o sugerencias a esta herramienta de gestión.

Finalmente, al ser una herramienta construida en conjunto con la Comunidad UNP, permitirá el soporte y buen funcionamiento de la actividad misional, satisfaciendo de forma más óptima, las necesidades del servicio y la continuación de la Formalización Laboral.