

REPÚBLICA DE COLOMBIA



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL  
MIGRACIÓN COLOMBIA

RESOLUCIÓN No 0265 DE 2024  
( 31 ENE 2024 )

*"Por la cual se adopta el Plan de Bienestar e Incentivos de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia para la vigencia 2024"*

**EL DIRECTOR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA**, en uso de sus facultades constitucionales legales y en especial las conferidas en los numerales 14 y 19 del artículo 10° del Decreto 4062 de 2011, y,

**CONSIDERANDO**

Que conforme al Decreto Ley 1567 de 1998, en su artículo 19°. - *"Programas Anuales. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos."*

Que en el artículo 20° del mismo Decreto define: *"Los programas de Bienestar deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora."*

Que en el párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, se indica que: *"con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley."*

Que el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015, establece: *"Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social"*.

Que el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, indica: Beneficiarios *"Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales..."*

Que el artículo 4 del Decreto 051 de 2018, modifica el Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, el cual quedará así: *"PARÁGRAFO 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o en condición de discapacidad mayores, que dependan económicamente del servidor."*

Que en el artículo 2.2.10.17 del Decreto 1083 de 2015, indica: *"Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal"*.

Continuación de la Resolución "Por la cual se adopta el Plan de Bienestar e Incentivos de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia para la vigencia 2024"

En concordancia con lo anterior, Migración Colombia realizó del 27 de diciembre de 2023 al 15 de enero de 2024, la encuesta de necesidades de Bienestar 2024, con el fin de conocer los gustos y preferencias de los funcionarios a nivel nacional, la cual obtuvo una participación del 73,7% y sus resultados arrojaron las estrategias para proyectar el Plan de Bienestar e Incentivos de la presente vigencia.

Que para el adecuado cumplimiento de las obligaciones emanadas del Plan de Bienestar e Incentivos, la entidad asignó para la vigencia 2024, los recursos para el desarrollo de los programas descritos en el Plan.

Que la Subdirección de Talento Humano - Grupo de Bienestar Social y Salud Ocupacional, en sesión virtual del 24 de enero de 2024 presentó a la Comisión de Personal el Plan de Bienestar e Incentivos de la presente vigencia.

Que de conformidad con la Circular Conjunta No. 100-012-2023, el 26 de enero de 2024, se socializó el Plan de Bienestar e incentivos y de Seguridad y Salud en el Trabajo con las organizaciones sindicales UNASEMIGC, OSEMCO y USTRAB.

Que el 31 de enero de 2024 a través de correo electrónico, fue aprobado por el Comité de Bienestar Social e Incentivos, el Plan de Bienestar e Incentivos 2024.

Que la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, consciente de la importancia del desarrollo integral de los funcionarios y su grupo familiar, ejerce acciones para el mejoramiento de la calidad de vida, ofreciendo espacios de salud, recreación, formación y reconocimiento.

Que en mérito de lo expuesto,

#### RESUELVE:

**ARTÍCULO 1°.** - Adoptar el Plan de Bienestar e Incentivos de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia para la vigencia 2024, cuyo texto se encuentra en el anexo de la presente resolución y hace parte integral de la misma.

**ARTÍCULO 2°.** - Serán beneficiarios de los programas descritos en el Plan de Bienestar e Incentivos, los funcionarios de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia y su grupo familiar, en los términos del parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 4 del Decreto 051 de 2018.

**ARTÍCULO 3°.** - La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

#### PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE


Dada en Bogotá D. C. a los, **31 ENE 2024**

**CARLOS FERNANDO GARCÍA MANOSALVA**  
Director General

Proyectó : Sofía Legarda González - Coordinadora Grupo de Bienestar y Salud Ocupacional.

Revisó : Carlos Julio Ávila Coronel - Jefe Oficina Asesora Jurídica   
Carlos Vladimir Cobo Ramírez - Asesor Secretaría General   
Rosa María Martínez González - Subdirectora de Talento Humano

Aprobó : Rigoberto Niño Corredor - Secretario General

		UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACION COLOMBIA																				
		PROCESO	Gestión Direcciónamiento Estratégico																			
FORMATO		Plan de Acción Procesos y Transversales																				
NOMBRE DEL PLAN		Plan Transversal de Bienestar e Incentivos	Vigencia	2024	Periodo	Formulación	Alineación Plan Nacional de Desarrollo	Alineación Plan Estratégico Sectorial PES	Alineación Plan Estratégico Institucional	Alineación Plan Estratégico Institucional	Alineación Dimensión MIPG	Alineación Política MIPG	Metas Desagregadas por Trimestres					Logo	Fuente de verificación	Dificultad		
No.	Actividad	Nombre y Descripción del Indicador	Tipo de Indicador	Fórmula de Cálculo	Línea base	Recursos requeridos	Peso de la Actividad	Responsable (Grupo de Trabajo)	Alineación Plan Nacional de Desarrollo	Alineación Plan Estratégico Sectorial PES	Alineación Plan Estratégico Institucional	Alineación Plan Estratégico Institucional	Alineación Dimensión MIPG	Alineación Política MIPG	Meta Total (Ordinaria + Especial + Ingreso)	Meta Trimestre 1	Meta Trimestre 2	Meta Trimestre 3	Meta Trimestre 4	Logo	Fuente de verificación	Dificultad
1	Realizar actividades que incentiven el deporte y la recreación, dirigidas a los(as) funcionarios(as) de la Entidad en aras de incrementar su bienestar.	Número de jornadas deportivas realizadas en regionales y nivel central Mide el número de actividades deportivas desarrolladas a nivel nacional con la participación de los funcionarios, buscando generar espacios de recreación y de vida saludable.	Resultado	(Número de jornadas deportivas realizadas / Número de jornadas programadas)*100	6	Humanos, Tecnológicos, Financieros y físicos	5	Grupo de Bienestar Social y Salud Ocupacional	3. Convergencia regional Catalizador 5. Fortalecimiento institucional como motor de cambio para recuperar la confianza de la ciudadanía y para el	Objetivo 3. 3. Fortalecer integralmente las capacidades de gestión del Sector de Relaciones Exteriores para cumplir los objetivos y metas del Gobierno del Cambio. Estrategia 2. 2. Gestión del talento humano para brindar un servicio profesional, oportuno y eficiente.	Objetivo 4. Fortalecimiento institucional Fortalecer las competencias organizacionales del modelo de operación para el	Objetivo 4. Fortalecimiento institucional Fortalecer las competencias organizacionales del modelo de operación para el	Gestión talento humano	Talento humano	6		3	2	1			
2	Realizar la intervención de Clima Laboral en las Regionales de la Entidad, desarrollando las actividades previstas de acuerdo con los resultados de la medición realizada.	100% de la intervención realizada a las regionales Mide el grado de intervención realizada a nivel regional, a partir de los resultados obtenidos en la medición, en busca de mantener un ambiente de trabajo adecuado.	Resultado	Intervención realizada al 100%	100	Humanos, Tecnológicos, Financieros y físicos	10	Grupo de Bienestar Social y Salud Ocupacional	3. Convergencia regional Catalizador 5. Fortalecimiento institucional como motor de cambio para recuperar la confianza de la ciudadanía y para el	Objetivo 3. 3. Fortalecer integralmente las capacidades de gestión del Sector de Relaciones Exteriores para cumplir los objetivos y metas del Gobierno del Cambio. Estrategia 2. 2. Gestión del talento humano para brindar un servicio profesional, oportuno y eficiente.	Objetivo 4. Fortalecimiento institucional Fortalecer las competencias organizacionales del modelo de operación para el	Objetivo 4. Fortalecimiento institucional Fortalecer las competencias organizacionales del modelo de operación para el	Gestión talento humano	Talento humano	100		50	50				
3	Realizar la Medición de Clima Laboral en el nivel central y las Regionales de la Entidad, cuyos resultados nos insumo para la etapa de intervención.	100% de la medición realizada a las regionales Mide el grado de aplicación de la encuesta de clima laboral, a nivel nacional, para conocer el ambiente de trabajo en las diferentes sedes de la Entidad.	Resultado	Medición realizada al 100%	100	Humanos, Tecnológicos, Financieros y físicos	10	Grupo de Bienestar Social y Salud Ocupacional	3. Convergencia regional Catalizador 5. Fortalecimiento institucional como motor de cambio para recuperar la confianza de la ciudadanía y para el	Objetivo 3. 3. Fortalecer integralmente las capacidades de gestión del Sector de Relaciones Exteriores para cumplir los objetivos y metas del Gobierno del Cambio. Estrategia 2. 2. Gestión del talento humano para brindar un servicio profesional, oportuno y eficiente.	Objetivo 4. Fortalecimiento institucional Fortalecer las competencias organizacionales del modelo de operación para el	Objetivo 4. Fortalecimiento institucional Fortalecer las competencias organizacionales del modelo de operación para el	Gestión talento humano	Talento humano	100			100				
4	Elaborar el diagnóstico relacionado con la cultura organizacional de la Entidad, atendiendo los lineamientos emitidos por el DAFP con el fin de identificar los aspectos clave a intervenir.	100% del Diagnóstico de Cultura Organizacional elaborado y socializado. Mide el grado de elaboración y socialización del diagnóstico, en aras de gestionar un proceso de cambio de la cultura organizacional en la Entidad, basado en la apropiación del Código de Integridad y el sentido de pertenencia de los(as) funcionarios(as)	Resultado	Diagnóstico elaborado (70%) Diagnóstico socializado (30%)	2	Humanos, Tecnológicos, Financieros y físicos	15	Grupo de Bienestar Social y Salud Ocupacional	3. Convergencia regional Catalizador 5. Fortalecimiento institucional como motor de cambio para recuperar la confianza de la ciudadanía y para el	Objetivo 3. 3. Fortalecer integralmente las capacidades de gestión del Sector de Relaciones Exteriores para cumplir los objetivos y metas del Gobierno del Cambio. Estrategia 2. 2. Gestión del talento humano para brindar un servicio profesional, oportuno y eficiente.	Objetivo 4. Fortalecimiento institucional Fortalecer las competencias organizacionales del modelo de operación para el	Objetivo 4. Fortalecimiento institucional Fortalecer las competencias organizacionales del modelo de operación para el	Gestión talento humano	Talento humano	100			70	30			
5	Realizar actividades recreativas dirigidas a los(as) funcionarios(as) y su grupo familiar, con el fin de generar espacios de integración y esparcimiento.	Número de actividades recreativas realizadas a nivel nacional Mide el número de actividades desarrolladas para la integración familiar y recreación de los funcionarios de la Entidad.	Resultado	(Número de actividades realizadas a nivel nacional / Número de actividades programadas)*100	2	Humanos, Tecnológicos, Financieros y físicos	5	Grupo de Bienestar Social y Salud Ocupacional	3. Convergencia regional Catalizador 5. Fortalecimiento institucional como motor de cambio para recuperar la confianza de la ciudadanía y para el	Objetivo 3. 3. Fortalecer integralmente las capacidades de gestión del Sector de Relaciones Exteriores para cumplir los objetivos y metas del Gobierno del Cambio. Estrategia 2. 2. Gestión del talento humano para brindar un servicio profesional, oportuno y eficiente.	Objetivo 4. Fortalecimiento institucional Fortalecer las competencias organizacionales del modelo de operación para el	Objetivo 4. Fortalecimiento institucional Fortalecer las competencias organizacionales del modelo de operación para el	Gestión talento humano	Talento humano	2		1	1				
6	Desarrollar actividades de promoción de servicios sociales - Ferias a nivel nacional, para acercar a los(as) funcionarios(as) a los convenios institucionales y apoyar los emprendimientos.	Número de actividades de promoción desarrolladas Mide el número de acciones que promuevan la participación de los funcionarios en espacios que permitan conocer los beneficios de los convenios establecidos por la Entidad y contribuir con los emprendimientos.	Resultado	(Número de actividades de promoción desarrolladas / Número de actividades de promoción programadas)*100	2	Humanos, Tecnológicos, Financieros y físicos	5	Grupo de Bienestar Social y Salud Ocupacional	3. Convergencia regional Catalizador 5. Fortalecimiento institucional como motor de cambio para recuperar la confianza de la ciudadanía y para el	Objetivo 3. 3. Fortalecer integralmente las capacidades de gestión del Sector de Relaciones Exteriores para cumplir los objetivos y metas del Gobierno del Cambio. Estrategia 2. 2. Gestión del talento humano para brindar un servicio profesional, oportuno y eficiente.	Objetivo 4. Fortalecimiento institucional Fortalecer las competencias organizacionales del modelo de operación para el	Objetivo 4. Fortalecimiento institucional Fortalecer las competencias organizacionales del modelo de operación para el	Gestión talento humano	Talento humano	2		1	1				
7	Realizar actividades para conmemorar las fechas institucionales, para generar un cambio de cultura organizacional en los(as) funcionarios(as) de la Entidad.	Número de actividades de conmemoración realizadas a nivel nacional Mide el número de actividades ejecutadas a nivel nacional, para la celebración de las fechas institucionales, que permitan generar memoria institucional e incrementar el sentido de pertenencia de los funcionarios hacia la Entidad.	Resultado	(Número de actividades de conmemoración realizadas a nivel nacional / Número de actividades programadas)*100	6	Humanos, Tecnológicos, Financieros y físicos	5	Grupo de Bienestar Social y Salud Ocupacional	3. Convergencia regional Catalizador 5. Fortalecimiento institucional como motor de cambio para recuperar la confianza de la ciudadanía y para el	Objetivo 3. 3. Fortalecer integralmente las capacidades de gestión del Sector de Relaciones Exteriores para cumplir los objetivos y metas del Gobierno del Cambio. Estrategia 2. 2. Gestión del talento humano para brindar un servicio profesional, oportuno y eficiente.	Objetivo 4. Fortalecimiento institucional Fortalecer las competencias organizacionales del modelo de operación para el	Objetivo 4. Fortalecimiento institucional Fortalecer las competencias organizacionales del modelo de operación para el	Gestión talento humano	Talento humano	6	2	2	2	2			
8	Realizar actividades de desvinculación asistida dirigidas a los(as) funcionarios(as) en etapa de Prepensión o por otras modalidades de retiro.	Número de actividades de desvinculación asistida desarrolladas Mide el número de actividades por brindar apoyo social y emocional a los funcionarios que se desvinculan por pensión, reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, contribuyendo a la aceptación del cambio de estilo de vida.	Resultado	(Número de actividades de desvinculación asistida realizadas / Número de actividades de desvinculación programadas)*100	3	Humanos, Tecnológicos, Financieros y físicos	5	Grupo de Bienestar Social y Salud Ocupacional	3. Convergencia regional Catalizador 5. Fortalecimiento institucional como motor de cambio para recuperar la confianza de la ciudadanía y para el	Objetivo 3. 3. Fortalecer integralmente las capacidades de gestión del Sector de Relaciones Exteriores para cumplir los objetivos y metas del Gobierno del Cambio. Estrategia 2. 2. Gestión del talento humano para brindar un servicio profesional, oportuno y eficiente.	Objetivo 4. Fortalecimiento institucional Fortalecer las competencias organizacionales del modelo de operación para el	Objetivo 4. Fortalecimiento institucional Fortalecer las competencias organizacionales del modelo de operación para el	Gestión talento humano	Talento humano	3		1	1	1			
9	Llevar a cabo convocatorias para inscripción y entrega de apoyos educativos a los(as) funcionarios(as) (Carrera Administrativa y LNR), con el fin de contribuir al fortalecimiento de conocimientos del grupo familiar	Número de convocatorias de apoyos educativos realizadas a nivel nacional Mide el número de convocatorias que se realicen para brindar apoyos económicos a los funcionarios e hijos, buscando mejorar la etapa de desarrollo que permita el incremento de conocimientos y capacidades.	Resultado	(Número de convocatorias realizadas / Número de convocatorias programadas)*100	2	Humanos, Tecnológicos, Financieros y físicos	10	Grupo de Bienestar Social y Salud Ocupacional	3. Convergencia regional Catalizador 5. Fortalecimiento institucional como motor de cambio para recuperar la confianza de la ciudadanía y para el	Objetivo 3. 3. Fortalecer integralmente las capacidades de gestión del Sector de Relaciones Exteriores para cumplir los objetivos y metas del Gobierno del Cambio. Estrategia 2. 2. Gestión del talento humano para brindar un servicio profesional, oportuno y eficiente.	Objetivo 4. Fortalecimiento institucional Fortalecer las competencias organizacionales del modelo de operación para el	Objetivo 4. Fortalecimiento institucional Fortalecer las competencias organizacionales del modelo de operación para el	Gestión talento humano	Talento humano	2		1	1				
10	Realizar convocatoria para inscripción en la categoría Mejores Equipos de Trabajo, en el marco del programa de estímulos e incentivos de la Entidad	100% Convocatoria realizada y Circular con lineamientos elaborada y socializada Mide el grado de ejecución de la convocatoria para otorgar los incentivos en la categoría de mejores equipos de trabajo, mediante el cual los funcionarios pueden presentar propuestas que contribuyan a la mejora y la innovación.	Resultado	Convocatoria realizada (70%) Premiación de resultados (30%)	100	Humanos, Tecnológicos, Financieros y físicos	10	Grupo de Bienestar Social y Salud Ocupacional	3. Convergencia regional Catalizador 5. Fortalecimiento institucional como motor de cambio para recuperar la confianza de la ciudadanía y para el	Objetivo 3. 3. Fortalecer integralmente las capacidades de gestión del Sector de Relaciones Exteriores para cumplir los objetivos y metas del Gobierno del Cambio. Estrategia 2. 2. Gestión del talento humano para brindar un servicio profesional, oportuno y eficiente.	Objetivo 4. Fortalecimiento institucional Fortalecer las competencias organizacionales del modelo de operación para el	Objetivo 4. Fortalecimiento institucional Fortalecer las competencias organizacionales del modelo de operación para el	Gestión talento humano	Talento humano	100			70	30			
11	Planear y desarrollar el Evento de entrega de estímulos e incentivos, dirigidos a los(as) funcionarios(as) de la Entidad a nivel nacional, con el ánimo de reconocer su servicio institucional.	100% del evento planeado y desarrollado Mide el nivel de ejecución del evento, a partir de la emisión del acto administrativo con los criterios establecidos para el otorgamiento de incentivos y culmina con la elaboración del reporte de los resultados del Evento desarrollado.	Resultado	Planeación del evento (50%) Ejecución del evento (50%)	100	Humanos, Tecnológicos, Financieros y físicos	10	Grupo de Bienestar Social y Salud Ocupacional	3. Convergencia regional Catalizador 5. Fortalecimiento institucional como motor de cambio para recuperar la confianza de la ciudadanía y para el	Objetivo 3. 3. Fortalecer integralmente las capacidades de gestión del Sector de Relaciones Exteriores para cumplir los objetivos y metas del Gobierno del Cambio. Estrategia 2. 2. Gestión del talento humano para brindar un servicio profesional, oportuno y eficiente.	Objetivo 4. Fortalecimiento institucional Fortalecer las competencias organizacionales del modelo de operación para el	Objetivo 4. Fortalecimiento institucional Fortalecer las competencias organizacionales del modelo de operación para el	Gestión talento humano	Talento humano	100			70	30			
12	Presentar propuestas innovadoras en el marco de la implementación del Eje de Transformación Digital del programa de Bienestar Social de la Entidad, en aras de su fortalecimiento.	Número de propuestas presentadas para implementación Mide el número de estrategias a presentar para la implementación del Eje de Transformación Digital, con el fin de optimizar los procesos, servicios y comunicaciones del Grupo de Bienestar Social, en beneficio de los(as) funcionarios(as)	Resultado	(Número de propuestas presentadas para implementación / Número de propuestas programadas para presentación)*100		Humanos, Tecnológicos, Financieros y físicos	10	Grupo de Bienestar Social y Salud Ocupacional	3. Convergencia regional Catalizador 5. Fortalecimiento institucional como motor de cambio para recuperar la confianza de la ciudadanía y para el	Objetivo 3. 3. Fortalecer integralmente las capacidades de gestión del Sector de Relaciones Exteriores para cumplir los objetivos y metas del Gobierno del Cambio. Estrategia 2. 2. Gestión del talento humano para brindar un servicio profesional, oportuno y eficiente.	Objetivo 4. Fortalecimiento institucional Fortalecer las competencias organizacionales del modelo de operación para el	Objetivo 4. Fortalecimiento institucional Fortalecer las competencias organizacionales del modelo de operación para el	Gestión talento humano	Talento humano	2		1	1				
							100,0															