

MEMORANDO

20252300001073
Radicado No.: 20252300001073
Fecha: 26-06-2025
230-OFICINA DE CONTROL INTERNO

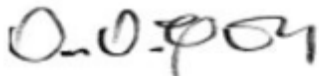
PARA: Rosa María González – Subdirectora Talento Humano
DE: Oscar Orlando Gómez Pinto - Jefe Oficina de Control interno
ASUNTO: Informe de seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano
FECHA: 2025-06-26

Cordial saludo,

De manera atenta y respetuosa nos permitimos presentar, seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia (UAEMC) 2025, el cual se remitirá a los responsables de los procesos para su socialización, donde podrán encontrar las observaciones indicadas por esta oficina; de igual manera se publicará para su consulta en la página institucional.

Lo anterior para su conocimiento y fines pertinentes.

Cordialmente,



OSCAR ORLANDO GÓMEZ PINTO
Jefe Oficina de Control Interno

Aprobado por: Oscar Orlando Gómez Pinto – Jefe Oficina de Control Interno.
Elaborado por: Claudia Natalia Ospina – Profesional Universitario

INFORME DE SEGUIMIENTO AL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

INTRODUCCION

La Unidad Administrativa Especial Migración Colombia avanza hacia un nuevo modelo de Autoridad Migratoria, sustentado en su plan estratégico 2023-2026, el cual se basa en un enfoque participativo que garantiza los derechos de la movilidad humana, fomenta la gestión del conocimiento y se rige por los principios de justicia social, dignidad humana, compromiso y transparencia.

El decreto 612 de 2018 establece las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

Este Plan Estratégico de Talento Humano se presenta como una herramienta fundamental para alinear los esfuerzos de los(las) servidores(as) públicos(as) con los objetivos institucionales, garantizando el desarrollo constante de sus habilidades, capacidades y bienestar.

La implementación de este Plan Estratégico de Talento Humano permitirá a la entidad optimizar su recurso humano dotado de valores, conocimientos, capacidades y habilidades que demandan los empleos, para que las políticas públicas se ejecuten dentro de los criterios de eficiencia, eficacia, calidad y transparencia, y produzcan mejoramiento de las condiciones de vida de las comunidades y los individuos.

Desde la Oficina de Control Interno se busca asegurar que el plan estratégico de talento humano, se ejecute de manera eficiente, eficaz y conforme a las normas y objetivos institucionales, verificando los riesgos y evaluando los controles adoptados con el fin de proponer la mejora continua.

OBJETIVO

Evaluar el nivel de cumplimiento del plan estratégico institucional de Talento Humano para la vigencia 2025, identificando oportunidades de mejora o debilidades que impactan la gestión de su implementación.

ALCANCE

El alcance de la verificación incluye el análisis de los planes de Talento Humano como son el plan anual de vacantes, el plan de previsión de recursos humanos, el plan institucional de capacitación, el plan de bienestar e incentivos, el plan transversal de equidad de género y el plan de seguridad y salud en el trabajo con corte a primer trimestre 2025 lo anterior en cumplimiento de la normatividad que aplique.

MARCO NORMATIVO

- Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998, Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 776 de 2002 Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)
- Ley 1010 del 23 de enero de 2006, Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Ley 1064 del 26 de julio de 2006, Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.

- Ley 1474 de 2011, Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
- Decreto 4062 de 2011, Por el cual se crea la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, se establece su objetivo y estructura.
- Resolución 065 de 2012, Por medio de la cual se creó el Comité de Capacitación, el cual tiene como funciones: fijar la política de capacitación institucional para los funcionarios, aprobar el Plan Institucional de Formación y Capacitación y su ejecución, definir las necesidades de capacitación, evaluar el plan institucional de formación y capacitación.
- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).
- Decreto 1067 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Relaciones Exteriores.
- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- Ley 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 6 de la ley 2000 de 2019.: Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.
- Ley 1811 del 21 de octubre de 2016, Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.
- Decreto 2011 de 2017, Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
- Decreto 1499 de 2017, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. “Modelo Integrado de Planeación y Gestión”.
- Decreto 612 de 2018, Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- Decreto 1299 de 2018, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional.
- Decreto 815 de 2018, Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- Resolución 3546 de 2018, Regula las prácticas laborales.
- Resolución 0312 de 2019, Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Decreto 2365 de 2019, Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.
- Decreto 455 de 2020, Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la paridad en los empleos de nivel directivo.
- Ley 2195 de 2022, Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.
- Ley 2209 de 2022, Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, en lo relacionado con la caducidad de las acciones derivadas del acoso laboral.
- Ley 2214 de 2022, Por medio de la cual se reglamenta el artículo 196 de la ley 1955 de 2019, se toman medidas para fortalecer las medidas que promueven el empleo juvenil y se dictan otras disposiciones.

- Ley 2294 de 2023, Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida".
- Decreto 243 de 2024, Por el cual se modifica el Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos.
- Decreto 1455 de 2024, Por el cual se modifica la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia.
- Ley 2424 de 2024, Por la cual se adoptan medidas para garantizar la participación paritaria de las mujeres en las diferentes ramas y órganos del poder público de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la constitución política y se dictan otras disposiciones.

METODOLOGIA

Para el presente informe, la oficina de Control Interno validó el cumplimiento de los planes que debe establecer cada uno de los grupos que componen la Subdirección de Talento Humano al igual que el cumplimiento del plan de acción para este primer trimestre del 2025, mediante la revisión de la información suministrada por la Subdirección de Talento Humano – Grupo de Administración de Personal, Selección e Incorporación, Grupo de Capacitación, Grupo de Bienestar y el Grupo de Seguridad y Salud en el trabajo.

RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN

1. Verificación de componentes del Plan estratégico de talento humano

El Decreto 612 de 2018 en su artículo 1° establece “Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública los siguientes artículos:

2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlos, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año, destacando los relacionados con Talento Humano, los siguientes:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Estratégico de Talento Humano
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Incentivos Institucionales
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

Se verifico el cumplimiento a la publicación de cada uno de los planes de acuerdo al Decreto 612 de 2018 así:

PUBLICACION COMPONENTES PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
Componentes	Cumple	NO Cumple	Observaciones
1. PLAN ANUAL DE VACANTES	X		Publicado en pág. web 31 enero 2025, 6:11pm https://www.migracioncolombia.gov.co/plan-anual-vacantes/plan-anual-de-vacantes-2025
2. PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	X		Publicado en pág. web 31 enero 2025, 6:14pm https://www.migracioncolombia.gov.co/tema/plan-de-revision-de-recursos-humanos-2025

3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	X		Publicado en Pag web 31 enero 2025, 5:59pm https://www.migracioncolombia.gov.co/tema/plan-de-formacion-y-capacitacion
4. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	X		Publicado en pág. web 31 enero 2025 6:18pm https://www.migracioncolombia.gov.co/tema/plan-de-bienestar-y-salud-ocupacional/plan-de-bienestar-e-incentivos-2024 .
5. PLAN TRANSVERSAL DE EQUIDAD DE GENERO		X	No se encuentra publicado en la página web de la entidad
5. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			Publicado en pág. web 31 enero 2025, 6:14pm https://www.migracioncolombia.gov.co/tema/plan-estrategico-del-talento-humano-2025 .
7. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		X	No se encuentra publicado en la pág. web de la entidad

Tabla N°1. Cumplimiento publicaciones planes de talento humano – Pagina web Migración Colombia

Como resultado de la revisión se encontró que de los planes que establece el Decreto 612 de 2018 y la Circular externa 100-009 de 2024 de la función pública 5 de ellos se encuentran publicados en la pagina web de la entidad a 31 de enero de 2025 como lo indica la norma y 2 no están publicados.

2. Análisis de cada plan que integra el plan estratégico de Talento Humano

2.1 Plan anual de vacantes y Plan de previsión de recursos humanos

El desarrollo del plan anual de vacantes se debe diseñar de acuerdo con los lineamientos de la función publica y de acuerdo a la Ley 909 de 2004, Decreto Ley 1960 de 2019 y el Decreto 1083 de 2015 con el fin de realizar una eficiente provisión de vacantes definitivas y temporales.

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS HUMANOS		
ACTIVIDADES	SOportes	OBSERVACIONES
1. Proceso de encargos 001-2025 durante el mes de febrero 2025 para las vacantes sin incluir ampliación de planta fase II.	De acuerdo a la solicitud se informa que a la fecha se han emitido 5 actos administrativos correspondientes al proceso de encargos 001-2025 la última resolución se encuentra en términos de presentar reclamaciones, las cuales se presentarán ante la comisión de personal.	Si bien, una de las actividades de este plan tiene que ver con el desarrollo de los procesos de encargos, en el desarrollo del proceso, 001-2025, de las 80 vacantes ofertadas es muy bajo el nivel de gestión con la emisión de solo 5 actos administrativos a la fecha.
2. Nombramiento y posesión de acuerdo a la autorización dada mediante uso de lista de elegibles durante el primer trimestre de 2025	155 nombrados 77 posesionados	Se está llevando conforme a las autorizaciones de la CNSC los nombramientos, se recomienda dar mayor agilidad al proceso de posesiones ya que se evidencia retraso en el mismo, para evitar quejas y/o tutelas al respecto.
3. Nombramiento y posesión por concurso de méritos EON-2020-2 durante el primer trimestre de la vigencia 2025.	77 nombrados 34 posesionados	Este aspecto podría indicar la necesidad de analizar las causas de la baja posesión para mejorar la gestión del concurso y la incorporación de personal.

4. La provisión de las vacantes de la fase II de planta durante el primer trimestre de 2025.	No se ha llevado a cabo aun	Es importante priorizar esta fase para cumplir con los objetivos de ampliación y fortalecimiento de la planta de personal.
5. Surtidos los procesos de encargos, remitir la provisión de empleos mediante provisionalidad durante el primer trimestre del 2025.	Se confirma que a la fecha se han realizado 15 nombramientos de provisionales.	A la fecha solo se ha realizado un proceso de encargos, de ahí que solo se hayan realizado estos nombramientos.

Tabla N°2. Actividades del plan anual de vacantes talento humano-Subdirección Talento Humano

Se puede concluir que el avance en la ejecución del plan es parcial y presenta retrasos significativos en los procesos de posesión y provisión de vacantes, especialmente en la fase II de ampliación de planta y en la gestión de encargos, por tanto, hay que priorizar la provisión de vacantes de la fase II y agilizar los temas de posesión tanto en encargos como en concurso. Adicionalmente no se recibió la información consolidada por parte de la Subdirección de Talento Humano para establecer un indicador de avance respecto al total de vacantes ofertadas.

2.2 Plan institucional de capacitación

A través del Decreto Ley 1567 de 1988, por la cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado, en la que se establecen las disposiciones legales para la formulación de políticas y planes para tener una mayor capacidad de aprendizaje en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración. En esta misma Ley en el artículo 3, el Departamento Administrativo de la Función Pública será el encargado de establecer los lineamientos para la formulación, ejecución y evaluación del Plan Institucional de capacitación, por otro lado, La ley 909 de 2004 en su Art. 15 establece que es deber de las unidades de personal de las Entidades Públicas elaborar y ejecutar los programas de Capacitación cada vigencia, de acuerdo con lo señalado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

A continuación, se presenta el nivel de cumplimiento de acuerdo al cronograma establecido por el área de capacitación con respecto al plan así:

CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACION			
TEMAS	PROYECTO INVERSION	POR PLATAFORMA E-LEARNING	CAPACITACIONES A CERO COSTO
MISIONALES	50%	100%	100%
TRANSVERSALES	50%	100%	100%
CUMPLIMIENTO	Cumple parcialmente	SI	SI
OBSERVACIONES	Los procesos de contratación en temas misionales y transversales terminaron su proceso de contratación para el mes de junio, con el fin de empezar su ejecución a partir del mes de Julio en adelante. Actualmente se están dictando las capacitaciones en idiomas (inglés, francés y portugués) y herramientas ofimáticas.	Las capacitaciones realizadas en la plataforma que son obligatorias para el personal que ingreso a la entidad durante el primer trimestre están cumplidas totalmente por el personal.	Se realizaron las capacitaciones a cero costo en su totalidad (25) con una participación de 2799 funcionarios. Cabe anotar que pueden presentarse más capacitaciones a cero costo en el transcurso del año. Las capacitaciones han estado enfocadas la mayoría a temas relacionados con control migratorio, verificación de documentos (seguridades, técnicas, falsedad documentos, entre otras.)

Tabla N° 3 Numero de capacitaciones según plan de capacitación 2025-PIC-STH

En cuanto a la Circular externa 100-10 de 2014 con respecto a los temas de inducción, reintroducción y entrenamiento en el puesto de trabajo, los cuales son de obligatorio cumplimiento dentro del Plan de capacitación, se evidenció que el total de funcionarios que ingresaron durante el primer trimestre todos cumplieron con los formatos establecidos y las capacitaciones obligatorias como parte del entrenamiento en el puesto de trabajo, así:

INDUCCION Y ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO					
Meses	Funcionarios	Cumple bienvenida	Formato	Cumple Planilla asistencia	Cumple Plataforma E-Learning
Enero	23	Si		Si	Si
Febrero	53	Si		Si	Si
Marzo	32	Si		Si	Si

Tabla N° 4 Inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo primer trimestre 2025 plan de capacitación 2025-PIC

2.3 Plan de bienestar e incentivos

La Ley 909 de 2004. Parágrafo del art.36, establece 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.

Decreto 1083 de 2015, título 10, sistema 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.

De manera tal y con base en la normativa vigente, se relacionan a continuación los resultados de la verificación del plan de bienestar e incentivos durante el primer trimestre del 2025, con base en el plan de acción establecido para la entidad, así:

CUMPLIMIENTO ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR PRIMER TRIMESTRE 2025			
Actividad	Descripción del avance	Cumple	Observaciones
Realizar la tabulación e intervención de Clima Laboral en las Regionales de la Entidad, de acuerdo a los resultados obtenidos en la medición, llevando a cabo las actividades planificadas según los resultados obtenidos. <i>(Eje Equilibrio Psicosocial). (Plan Transversal de Bienestar e Incentivos Institucional)</i>	Se llevó a cabo la tabulación de los resultados de la encuesta de clima laboral aplicada a los funcionarios de la entidad, como parte del proceso de diagnóstico institucional para identificar fortalezas, oportunidades de mejora y orientar acciones de bienestar. Acciones realizadas: - Revisión y depuración de datos para asegurar la calidad de la información. - Consolidación y tabulación de los resultados en matriz de Excel con filtros por áreas, dependencias y categorías evaluadas.	SI	Se recomienda continuar con el seguimiento periódico a las acciones implementadas, así como mantener actualizados los instrumentos de medición, para garantizar la mejora continua del ambiente laboral.

<p>Gestionar actividades que incentiven al deporte y la recreación, dirigidas a los(as) funcionarios(as) de la Entidad en aras de incrementar su bienestar. <i>(Eje Equilibrio Psicosocial). (Plan Transversal de Bienestar e Incentivos Institucional)</i></p>	<p>Durante la jornada de bienestar institucional, se realizaron dos torneos relámpago: uno de parqués y otro de rana, como estrategia para fomentar espacios de integración, recreación y fortalecimiento del clima laboral entre los funcionarios. Acciones realizadas: - Planeación y diseño de la actividad por parte del equipo de Bienestar. -Inscripción de los participantes y conformación de las llaves de juego. - Adecuación del espacio para el desarrollo de los torneos. - Ejecución de las competencias, con seguimiento y registro de resultados.</p>	<p>SI</p>	<p>Aunque se cumple la actividad, esta se realizó solo para nivel central, dejando de lado las regionales, por tanto, se espera que para el próximo trimestre se desarrollen este tipo de actividades involucrando a todo el personal y que se generen espacios que incentiven el deporte.</p>
<p>Desarrollar actividades recreativas dirigidas a los(as) funcionarios(as) y su grupo familiar, con el fin de generar espacios de integración y esparcimiento que aporten a su calidad de vida. <i>(Eje Equilibrio Psicosocial). (Plan Transversal de Bienestar e Incentivos Institucional)</i></p>	<p>Como parte del plan de bienestar institucional, se realizó la entrega de boletas de cine y combos de confitería para que los funcionarios compartieran un espacio de recreación con un familiar. Esta iniciativa se implementó a nivel nacional, en las regiones donde existe infraestructura de cine, con el objetivo de promover el disfrute del tiempo libre, el fortalecimiento de los lazos familiares y el equilibrio entre la vida personal y laboral.</p>	<p>SI</p>	<p>Actividad adecuada para todos los funcionarios, como sugerencia se debe comunicar siempre el objetivo de cada actividad, resaltando cómo contribuye al equilibrio psicosocial y la calidad de vida. Esto ayuda a que los funcionarios valoren y aprovechen mejor las iniciativas.</p>
<p>Realizar seguimiento a las solicitudes de Teletrabajo presentadas por los funcionarios, a partir del análisis y verificación de los requisitos establecidos para su aprobación, en aras de brindar alternativas para el desarrollo de las funciones. <i>(Plan Transversal de Bienestar e Incentivos Institucional)</i></p>	<p>Se realizó la tabulación del informe trimestral de Teletrabajo correspondiente al primer trimestre del año 2025, con el objetivo de consolidar información relevante sobre el número de funcionarios vinculados a esta modalidad, su distribución por dependencias y regiones, así como el seguimiento al cumplimiento de las condiciones establecidas para su desarrollo. Esta actividad permite evidenciar el seguimiento y evaluación periódica de la estrategia de teletrabajo institucional, fortaleciendo la gestión del talento humano en cuanto a modalidades laborales flexibles.</p>	<p>SI</p>	<p>Es importante realizar seguimiento periódico para identificar oportunidades de mejora y ajustar la estrategia de teletrabajo según las necesidades institucionales.</p>

Tabla N° 5 Cumplimiento Plan bienestar e incentivos primer trimestre 2025-Subdirección de talento humano

Las actividades planificadas en el Plan de Bienestar para el primer trimestre de 2025 se han cumplido, evidenciando un compromiso institucional con el bienestar psicosocial y la calidad de vida de los funcionarios, sin embargo, es importante hacer seguimiento al tema de teletrabajo para verificar su efectividad y ajustes.

Por otro lado, la encuesta de clima laboral refleja una tendencia negativa en la percepción de los funcionarios en cuanto al entrenamiento, capacitación, la cual no es vista como prioridad, el tema de encargos pues se considera que son otorgados a quienes no lo merecen y las actividades de bienestar las cuales no satisfacen las expectativas de los funcionarios, además no se encuentran satisfechos con los canales o estrategias que permiten una adecuada comunicación entre las áreas, factores que deben ser tenidos muy en cuenta para contribuir al mejoramiento del entorno de trabajo y realizar acciones que garanticen un buen desarrollo laboral.

2.4 Plan de seguridad y salud en el trabajo

La finalidad de este plan es implementar estrategias que contribuyan al autocuidado y reconocimiento de los riesgos y peligros a los que están expuestos los servidores, contratistas, pasantes, tercerizados y visitantes mediante el seguimiento de los estándares mínimos Resolución 0312 de 2019 y el Decreto

reglamentación del sector trabajo 1072 de 2015 cumpliendo con lo establecido de acuerdo al riesgo y la actividad económica de Migración Colombia.

A continuación, se presenta el cumplimiento de actividades del plan con respecto al plan de acción de la entidad, de la siguiente manera:

PLAN TRANSVERSAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO-PLAN DE ACCION					
Item	Actividad	Logro - Fuente de verificación	Descripción del avance	Observaciones	Cumplimiento
1	Realizar la autoevaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la plataforma tecnológica del Ministerio de Trabajo, con el fin de verificar el cumplimiento de los requerimientos mínimos del sistema, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 0312 de 2019.	Se realizó la autoevaluación el día 13 de febrero del 2025 y se puede encontrar en el link: "\\nasmig\Bienestar\SST\EQUIPO\1 - RUBY VILLARRAGA BELLO\2023 - 2024 - 2025\SGSST\19. Auditorias\2025" Se realiza la socialización el día 31 de marzo, evidencia mail de envío desde el correo del coordinador del área "\\nasmig\Bienestar\SST\SGSST\PLAN DE ACCION SST\2025\I TRIMESTRE\JAIRO VARGAS"	Se realizó la evaluación de la implementación del sistema a cabalidad y se socializa los resultados alcanzados a la jefe del área la subdirectora de talento humano.	Se verifica correo de evidencia de remisión de informe de certificación y resultados de calificación de estándares mínimos a la subdirectora de talento humano, y se adjuntan los certificados los cuales cumplen con la Resolución 0312 de 2019.	SI
2	Llevar a cabo actividades que incentiven en los(as) funcionarios(as) el cuidado de la salud física y mental, con el fin de prevenir las enfermedades y accidentes laborales.	Se realizan 2 pausas activas psicológicas con una cobertura de 39 personas en cuanto a pausas activas físicas se realizaron 146 pausas activas con una cobertura de 445 personas." "\\nasmig\Bienestar\SST\SGSST\PLAN DE ACCION SST\2025\I TRIMESTRE\JAIRO VARGAS"	Se avanza de manera exitosa en la realización de actividades cumpliéndose con 148 actividades a nivel nacional con una cobertura de 484 personas, estas pretenden generar salud física y mental.	Revisado, sin embargo, la información del logro no coincide con la descripción, por otra parte, se evidencia que solamente las pausas fueron realizadas por dos regionales y la Regional Nariño en su informe remite unos listados de asistencia que no son los establecidos, son formatos en excel con firmas digitales de los funcionarios.	Cumple parcialmente
3	Elaborar y socializar el diagnóstico sobre condiciones de salud de los(as) funcionarios(as) a nivel nacional, a partir de los resultados de la aplicación de encuesta de 2024 sobre el tema.	Se realizó la encuesta de condiciones de salud y se realiza el informe por parte del grupo de SST s "\\nasmig\Bienestar\SST\SGSST\PLAN DE ACCION SST\2025\I TRIMESTRE\ANGY ACONCHA"	Ya se realizó la encuesta y el análisis correspondiente adicionalmente y se elabora al grupo de SST. Por parte del grupo los días 4 de febrero y 4 de marzo se realizaron las solicitudes formales pertinentes.	Se realiza diagnóstico inicial con el fin de implementar las acciones necesarias de salud para los funcionarios.	SI
4	Realizar actividades de promoción y prevención enfocados en los Programas de Vigilancia Epidemiológica Cardiovascular, visual, psicosocial, osteomuscular y sustancias psicoactivas dirigidos a los(as) funcionarios(as) priorizados.	Se realizaron 11 tamizajes cardiovasculares con una cobertura de 146 personas" "\\nasmig\Bienestar\SST\SGSST\PLAN DE ACCION SST\2025\I TRIMESTRE\ANGY ACONCHA"	Buscando mejorar la salud de los trabajadores a través de actividades de prevención y promoción se realizan tamizajes cardiovasculares dentro del programa de vigilancia epidemiológica cardiovascular, por lo tanto, se cumple a cabalidad la meta trimestral establecida.	En revisión de lista hay dos funcionarios repetidos, solo se registran funcionarios de 2 regionales, Andina, Aeropuerto y Nivel central, para el total de funcionarios de planta que son 2265 según información de la Subdirección, el número de funcionarios es muy baja.	Cumple parcialmente

5	Realizar socializaciones en temas de prevención de accidentalidad en el desarrollo de las labores propias de los(as) funcionarios(as) a nivel nacional.	Se realizo la actividad de prevención de riesgo de caídas en una participación de 9 Regionales con una cobertura de 172 personas " <code>\\nasmig\Bienestar\SST\SGSST\PLAN DE ACCION SST\2025\I TRIMESTRE\RUBY VILLARRAGA</code> "	Se realizo adecuadamente la actividad de socialización en temas de prevención de accidentalidad durante este trimestre llevo a abordar el riesgo de caídas, para ello se implementó en 9 regionales a nivel nacional dicha actividad buscando prevenir futuros accidentes o enfermedades causados por dicho factor de riesgo.	Se verifican los listados de participación de algunas regionales y la relación de funcionarios del resto de regionales en formato excell.	SI
6	Llevar a cabo las actualizaciones de matrices, reglamentos, requisitos, programas, planes de emergencia y demás documentos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se requieran de acuerdo a la normatividad vigente.	Se realizo la actualización de ETHF.139 Formato de matriz de identificación de peligros ETHG.21 Identificación de Peligros, evaluación y valoración de los riesgos. Reporte de incidente, actos y condiciones inseguras. ETHI .02 Guía de Matriz de requisitos legales de SST. " <code>\\nasmig\Bienestar\SST\SGSST\PLAN DE ACCION SST\2025\I TRIMESTRE\RUBY VILLARRAGA</code> "	Dentro de la meta de llevar a cabo las actualizaciones de los documentos durante este trimestre se están actualizando los siguientes: ETHF.139 Formato de matriz de identificación de peligros ETHG.21 Identificación de Peligros, evaluación y valoración de los riesgos. Reporte de incidente, actos y condiciones inseguras. ETHI .02 Guía de Matriz de requisitos legales de SST.	Se verifica correos de remisión a la oficina de planeación, se encuentran en revisión y aprobación por parte de esa oficina.	SI

Tabla N° 6 Cumplimiento Plan seguridad y salud en el trabajo primer trimestre 2025- Subdirección de talento humano

Con respecto a la revisión del cumplimiento del plan de seguridad y salud en el trabajo, se pudo evidenciar que 4 de las actividades establecidas en el plan de acción se cumplieron totalmente con los soportes establecidos para cada actividad, sin embargo las otras 2 actividades descritas en el plan, cumplen parcialmente debido a inconsistencias en la información y una baja participación de los funcionarios, por lo que se recomienda hacer una mayor divulgación de las acciones para mayor cobertura de la planta de la entidad.

En cuanto a la revisión del Comité Paritario de seguridad y salud en el trabajo (Copasst) se verifico que la Resolución 4712 del 27 de diciembre de 2024 la cual establecía el comité con sus 8 representantes de ley se hubiera modificado debido al fallecimiento de uno de su integrantes, lo cual se cumplió con la Resolución 1163 del 25 de abril de 2025 reemplazando al funcionario fallecido por la funcionaria Lissette Johanna Velásquez quien cumplía con los votos necesarios como representante de los empleados, según acta 004 del 24 de abril de 2025.

2.5 Plan transversal de equidad de genero

El plan transversal de equidad de género es una estrategia que integra la perspectiva de género en todas las políticas, programas, planes y proyectos de una organización o gobierno. Su objetivo principal es abordar las desigualdades entre mujeres y hombres, y asegurar que todas las iniciativas tengan en cuenta sus necesidades y experiencias. Con la Resolución 2536 de 2024 se adopta la política de equidad de género en la UAEMC.

CUMPLIMIENTO ACTIVIDADES PLAN EQUIDAD DE GENERO			
Actividad	Descripción	Cumple	Observaciones
Realizar la socialización de la Política de Equidad de género de la Entidad para conocimiento de los/las funcionarios/as y su aplicación a nivel nacional mediante el diseño y desarrollo de diferentes estrategias de comunicaciones.	Mide el grado de la socialización de la política con el fin de darla a conocer a los servidores públicos de la Entidad, en aras de su efectivo cumplimiento a nivel nacional.	SI	Aunque la actividad estaba planteada para el segundo trimestre ya fue socializada completamente a toda la Entidad, según reporte presentado por cada una de las áreas.
Finalizar la actualización de la EGT.12 Guía de Evaluación de Coordinadores y Supervisores que establezca las cuotas equitativas de conformidad con el mérito en la distribución de los cargos de coordinación y supervisión de la Entidad para la participación activa de los/las servidores/as públicos/as.	Documento actualizado y socializado a las partes interesadas. Mide el grado de actualización, adopción y socialización del documento con las partes interesadas, identificando el registro de las cuotas establecidas para los cargos directivos, de coordinación y de Supervisión, para una efectiva y equitativa participación de los/las servidores/as públicos/as.	Cumple parcialmente	Actividad para desarrollar segundo trimestre, se encuentra en proceso de aprobación por el área de planeación.
Efectuar campañas de prevención, fomento y sensibilización, sobre temas de enfoque de género, diferencial, violencia contra las mujeres y discriminaciones étnicas y multiculturales, dirigidas a los/las funcionarios/as de la Entidad	Número de Campañas de sensibilización realizadas a nivel nacional. Mide el número de piezas comunicativas emitidas con información sobre la prevención de los tipos de violencia y discriminación, en aras de mitigar su materialización en la Entidad.	SI	Se realizó la actividad empoderamiento a través de la imagen personal a nivel nacional.
Realizar capacitación sobre temas de equidad de género, étnicas y multiculturales, dirigidas a toda la población que se vincule directa o indirectamente en la Entidad, dirigido a los/las funcionarios/as.	Mide el número de capacitaciones desarrolladas en aras de la promoción y prevención de temas de equidad, generando impacto positivo para la transformación cultural en la Entidad.	SI	Charla virtual 19 junio ¿Porque la necesidad de conmemorar los derechos y el respeto a la diversidad?, curso equidad de género para funcionarios que ingresan a la entidad como parte de la inducción.
Desarrollar actividades lúdicas que contribuyan a la transformación cultural de los/as funcionarios/as de la Entidad en torno a temas de equidad de género, raza y etnias.	Mide el número de actividades lúdicas desarrolladas, que aporten a la sensibilización de los temas que aborda la Política de Equidad de Género de la Entidad.	SI	Se realizó entrega de boletas para cine y un torneo de bienestar (juego de rana y parques).
Conmemorar las fechas representativas sobre temas de superación de la discriminación, equidad de género, étnicas y multiculturales, con el fin de avanzar en la transformación cultural de la Entidad.	Mide el número de fechas conmemoradas en la Entidad, que permitan generar conocimiento, sensibilización, cohesión y empatía hacia las realidades a partir de las diferencias.	SI	Celebración de la afrocolombianidad.

Tabla N° 7 Cumplimiento Plan Equidad de género primer trimestre 2025-Subdirección de talento humano

El análisis del cumplimiento de las actividades del Plan Transversal de Equidad de Género en la UAEMC evidencia un avance significativo en la integración de la perspectiva de género en las políticas y acciones institucionales. La mayoría de las actividades programadas para el periodo evaluado han sido cumplidas satisfactoriamente, lo que refleja el compromiso de la entidad con la reducción de desigualdades y la promoción de la equidad entre mujeres y hombres.

3. CONCLUSION

En general la entidad ha mostrado avances notables en la implementación de su Plan Estratégico de Talento Humano, cumpliendo en gran parte con las exigencias legales, planes y acciones orientadas al bienestar, la capacitación y la salud de sus funcionarios. Sin embargo, existen retos pendientes en la cobertura, avances en la provisión de vacantes de la fase II, acciones prontas en cuanto a los resultados de la encuesta de clima laboral y publicación de algunos componentes como los son el plan de equidad de género y el de SST, lo que requiere un esfuerzo adicional para lograr una gestión integral.

4. RECOMENDACIONES

- ✓ Designar un responsable o equipo encargado de monitorear periódicamente la publicación y actualización de los planes en la página web de la entidad, requeridos por la normatividad vigente.
- ✓ En cuanto al plan de capacitación se recomienda agilizar el proceso de contratación con otras entidades para dar cumplimiento al cronograma y poder brindar las formaciones al personal con tiempo en los temas misionales y transversales en oportunidad.
- ✓ Realizar un monitoreo constante y detallado de la modalidad de teletrabajo, identificando áreas de mejora y adaptando la estrategia a las necesidades cambiantes de la entidad y sus funcionarios, seguir desarrollando actividades que involucren a los grupos familiares de los funcionarios con el fin de reconocer la importancia del equilibrio entre vida laboral y personal.
- ✓ Establecer estrategias efectivas para crear un clima laboral más adecuado teniendo en cuenta los resultados de la encuesta con el fin de propender por el mejoramiento del ambiente laboral.
- ✓ Se recomienda frente al Plan de seguridad y salud en el trabajo mayor divulgación de las acciones para mayor cobertura de la planta de la entidad y una estadística exacta de las actividades con el fin de tener un mayor control y cobertura de la planta de personal.
- ✓ Acelerar la aprobación y socialización de la Guía EGT.12: Es importante culminar el proceso de actualización y aprobación de este documento, asegurando la participación activa de todas las áreas involucradas. Esto permitirá establecer cuotas equitativas y transparentes en la distribución de cargos de coordinación y supervisión.