DATOS DE LA SESIÓN	
Fechas y horarios:	9 de diciembre de 2022, 2:00 PM
Lugar:	Virtual
Proceso:	Control Migratorio, Gestión de Extranjería, Verificación, y procesos de Apoyo (Direccionamiento Estratégico, Gestión Tecnológica, Gestión del Talento Humano, Gestión Administrativa, Gestión Contractual, Gestión Documental).
Dependencia:	Dirección Regional Atlántico
Objetivo:	Validar los resultados de la medición de cargas de trabajo de la Dirección Regional Atlántico de la UAE Migración Colombia.

Desarrollo de la reunión:

1. Resumen de la bitácora: La medición de cargas de trabajo se hizo entre el **11/10/22 y el 15/11/22**, a través de 11 sesiones de trabajo. Los servidores públicos que participaron fueron: José Julián Peralta, Alis Díaz, Samirna Vanegas, Raúl Mariano Vélez, Liliana Jiménez y Nubia Centeno.

2. La metodología usada para medir la carga de trabajo fue la establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en su Guía de rediseño institucional de entidades del orden nacional.

3. Los procesos medidos fueron: Control Migratorio, Gestión de Extranjería, Verificaciones y los procesos de Apoyo (Direccionamiento Estratégico, Gestión del Talento Humano, Gestión Administrativa, Gestión Contractual, Gestión Documental y Gestión Tecnológica).

4. El sitio de levantamiento de la información se hizo en el Aeropuerto Ernesto Cortizzos, Sede Regional Atlántico, Aeropuerto Simón Bolívar y Centro Facilitador de Servicios Migratorios de Santa Marta.

5. En cada sesión de trabajo se contó con la presencia del líder de proceso designado por la Dirección Regional, quienes cumplieron con la cita programada y entregaron la información que se les pidió según evidencias.

6. De acuerdo con la información que suministró la Oficina de Planeación y la planta de empleos establecida mediante Decreto 4063 de 2011, estos son los empleos que están actualmente en la Dirección Regional de Atlántico:

TABLA 1. PLANTA DE PERSONAL ACTUAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL ATLÁNTICO

Nivel jerárquico	Cantidad
Directivo	1
Asesor	0
Profesional	10
Técnico	59
Asistencial	7
Total	77

7. Según la tabla anterior, las denominaciones que corresponden a cada nivel jerárquico de empleo de la Dirección Regional Atlántico es la siguiente:

TABLA 2. DENOMINACIONES DE EMPLEO POR NIVEL JERÁRQUICO

Nivel jerárquico	Denominación	Cantidad
Directivo	Director Regional	1
Profesional	Profesional Especializado	1
	Profesional Universitario	2
	Profesional de Migración	7
Técnico	Técnico Administrativo	4
	Oficial de Migración	55
Asistencial	Agente de Seguridad	2
	Secretario Ejecutivo	2
	Auxiliar Administrativo	2
	Conductor Mecánico	1
	Total	77

8. El siguiente cuadro presenta el resultado de la medición de cargas de trabajo realizado en la Dirección Regional Atlántico:

TABLA 3. RESULTADOS GENERALES DIRECCIÓN REGIONAL ATLÁNTICO

CARGO	No. PLANTA ACTUAL	RESULTADO DE LA CARGA
Profesional Especializado	1	0
Profesional de Migración	7	24
Profesional Universitario	2	2
Oficial de Migración	55	114
Técnico Administrativo	4	2
Auxiliar Administrativo	2	3
Secretario Ejecutivo	2	0
Conductor Mecánico	1	5
Agente de Seguridad	2	0
Total	**76**	**150**

9. A continuación, se describen estos resultados por cada Grupo Interno de Trabajo de la Dirección Regional:

TABLA 4. RESULTADOS GIT CONTROL MIGRATORIO – AEROPUERTO ERNESTO CORTISSOZ

CARGO	No. PLANTA ACTUAL	RESULTADO DE LA CARGA
Profesional de Migración	1	0
Oficial de Migración	23	42
Conductor Mecánico	0	2
TOTAL	24	44

LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES REGULADOS POR LA LEY 1581 DE 2012.

TABLA 5. RESULTADOS GIT VERIFICACIÓN MIGRATORIA

CARGO	No. PLANTA ACTUAL	RESULTADO DE LA CARGA
Profesional de Migración	2	15
Oficial de Migración	7	15
Técnico Administrativo	2	0
Secretario Ejecutivo	1	0
Conductor Mecánico	0	1
TOTAL	12	31

TABLA 6. RESULTADOS GIT EXTRANJERÍA

CARGO	No. PLANTA ACTUAL	RESULTADO DE LA CARGA
Técnico Administrativo	1	0
Oficial de Migración	10	11
TOTAL	11	11

TABLA 7. RESULTADOS GIT APOYO

CARGO	No. PLANTA ACTUAL	RESULTADO DE LA CARGA
Profesional de Migración	1	0
Profesional Universitario	1	2
Oficial de Migración	1[1]	0
Técnico Administrativo	0	2
Auxiliar Administrativo	1	2
TOTAL	4	6

TABLA 8. RESULTADOS CFSM SANTA MARTA – AEROPUERTO SIMÓN BOLÍVAR

CARGO	No. PLANTA ACTUAL	RESULTADO DE LA CARGA
Profesional Especializado	1	0
Profesional de Migración	2	9
Profesional Universitario	1	1
Oficial de Migración	12	45
Técnico Administrativo	1	1
Auxiliar Administrativo	1	1
Agente de Seguridad	2	0
Secretaria	1	0
Conductor Mecánico	0	2
TOTAL	21	59

[1] La Dirección Regional reporta un Oficial de Migración en el proceso de apoyo, pero no está reportado en la planta de empleos adscrito a esta Dirección.

Por petición de la Dirección Regional se discriminan los resultados por cada proceso misional

Tabla 8.1 Control Migratorio

CARGO	RESULTADO DE LA CARGA
Oficial de Migración	30
Conductor Mecánico	1
TOTAL	31

Tabla 8.2 Gestión de Extranjería

CARGO	RESULTADO DE LA CARGA
Oficial de Migración	2
TOTAL	2

Tabla 8.3 Gestión de Verificación

CARGO	RESULTADO DE LA CARGA
Profesional de Migración	9
Oficial de Migración	13
Conductor Mecánico	1
TOTAL	23

Tabla 8.4 Procesos de apoyo

CARGO	RESULTADO DE LA CARGA
Profesional Universitario	1
Técnico Administrativo	1
Auxiliar Administrativo	1
TOTAL	3

10. Observaciones por parte del consultor:

- Para comprender de manera general el resultado de la medición de cargas de trabajo es necesario comenzar con un análisis de la situación organizacional de la UAE Migración Colombia. El efecto de desconcentración territorial a través de las Direcciones Regionales tiene efectos positivos en la prestación directa de los servicios, pero a medida que las necesidades crecen o las externalidades de la organización aumentan, se hace imprescindible revisar si el modelo de desconcentración se adecua a las necesidades del servicio.

  Es decir, en el caso particular de la Dirección Regional Atlántico, las externalidades como el aumento de frecuencias o rutas aéreas internacionales tienen un impacto directo sobre la eficiencia de la prestación del servicio de control migratorio; o por ejemplo, la crisis humanitaria de migración venezolana impacta sobre la eficiencia de las medidas de verificación que se interpongan. Comprender la magnitud de estas externalidades o demandas sobre la organización, pueden ser el insumo para una reorganización administrativa en su forma desconcentrada para que la Dirección Regional logre un impacto mayor a través de sus servicios.

- En línea con lo anterior, la situación actual de la Dirección Regional queda demostrada a través de la demanda de empleos que están asociados directamente sobre los procesos misionales de la entidad. Empleos como Oficiales de Migración y Profesionales de Migración son los empleos con

mayor demanda en la fuerza laboral de los procedimientos misionales. La demanda de empleos de Oficiales de Migración crece en un 35%, mientras que la demanda de empleos de Profesionales de Migración crece en un 33%.

- La demanda de empleos de Oficiales de Migración se ubica principalmente en los procesos de Gestión de Control Migratorio y Gestión de Extranjería, en cuyo caso, por la naturaleza de estos procesos, se requiere aplicar conocimiento técnico para la prestación de los servicios. Por su parte, la demanda de empleos de Profesional de Migración se ubica principalmente en el proceso de Gestión de Verificación, por considerar que en este proceso se debe aplicar conocimiento jurídico en materia migratoria, sin excluir que en este proceso también hay presencia del Oficial de Migración que cumple con unas actividades técnicas.

- No menos importante es el resultado de la medición de cargas de trabajo de los procesos de apoyo en la Dirección Regional, que, si bien no tiene un incremento exponencial, sí requiere un incremento mínimo de empleos para alcanzar la exigencia laboral, y así asegurar que la Dirección mantenga al día las necesidades de operación en la provisión de bienes y servicios.

- En el caso especial del Centro Facilitador de Servicios Migratorios de Santa Marta ocurre un efecto incremental en el resultado de la carga laboral que puede llegar a calificarse como el comportamiento operativo casi similar a una Dirección Regional. Es decir, si sumamos la totalidad del resultado de cargas laborales tanto del CFSM de Santa Marta y el resultado de la Dirección Regional Atlántico, se diferencian en 23 empleos, notándose que se evidencia una necesidad en el CFSM de Santa Marta de Oficiales de Migración y de Profesionales de Migración porque precisamente en este Sede se ejecutan los tres procesos misionales de la entidad, junto con los procesos de apoyo. En otras palabras, el resultado de la medición de cargas laborales indicaría que el CFSM de Santa Marta se comporta como una Dirección Regional, a pesar de no serlo administrativamente.

- Finalmente, para lograr la eficiencia en los servicios de la entidad no sólo se debe fortalecer los empleos de la organización, sino fortalecer su infraestructura tecnológica que permita la eficiencia de los trámites y servicios, como, por ejemplo, la necesidad de material tecnológico que se usa en los puestos de control migratorio de los aeropuertos y en el trabajo de campo que se hace en la verificación migratoria.

11. Observaciones por parte de los servidores públicos de la Dirección Regional Atlántico:

En la sesión de fecha de 30 de noviembre, la Directora Regional solicita que se revise los resultados del grupo de Verificación Migratoria con relación a los profesionales de migración pues considera que son insuficientes debido al tamaño de los departamentos que se deben cubrir para hacer eficiente la prestación del servicio. Otra petición fue la que tiene que ver con las necesidades de los conductores mecánicos, pues actualmente no son suficientes para prestar el servicio de conducción para los grupos de control y verificación migratorios.

En atención a esas peticiones se procede a revisar por parte del consultor de Racionalizar SAS.

Para la fecha del 6 de diciembre, fecha donde se presentan nuevamente los resultados con los ajustes solicitados, la Directora Regional solicita que se revisen los resultados de Gestión de Verificación Migratoria porque no concuerdan con la necesidad de la entidad, especialmente entre la proporción de los roles del Oficial de Migración y el Profesional de Migración. Para los efectos, en la reunión hace presencia la señora Samirna Vanegas, con quien se verifican algunos datos y se corrigen algunos resultados sobre este procedimiento, dando un resultado más consistente con la necesidad, que quedan plasmados en la tabla 5 de la presente acta y que aprueba la Directora Regional.

Adicionalmente, la Directora Regional solicita que se haga una reunión el 7 de diciembre para revisar los resultados de los procesos de apoyo. Dicha reunión se realiza ese día a las 2pm con la presencia de la

Directora Regional y la profesional Liliana Jiménez y se verifican los datos de los procedimientos de apoyo. Al final de la sesión, se revisa el resultado y ambas partes concuerdan que es un resultado de acuerdo con la necesidad de la Dirección Regional. Dichos resultados quedan plasmados en la tabla 7 de la presente acta de reunión.

Para el día 9 de diciembre a las 2pm se convoca la reunión final de socialización, con los asistentes abajo relacionados, para dar lectura general de la presente acta y especificar los cambios que se hicieron por petición de la Directora Regional. El consultor de Racionalizar SAS da esas explicaciones a los asistentes de la reunión.

12. Conclusiones de la sesión:

Palabras de la Directora Regional:

- Hace énfasis en que la Dirección Regional de Atlántico tiene unas importantes proyecciones de crecimiento organizacional ya que las cualidades territoriales de las ciudades de Barranquilla y Santa Marta lo exigen; siendo Barranquilla una ciudad con altísima afluencia de extranjeros para asuntos comerciales, y la ciudad de Santa Marta también con una alta afluencia de extranjeros por ser una ciudad principalmente turística. En ese sentido, la Dirección Regional debe crecer en la misma dirección que lo hacen estas dos ciudades, y que, a raíz de este estudio de medición de cargas de trabajo, queda demostrada la necesidad de crecimiento en la planta de personal para satisfacer la demanda de los servicios misionales de la UAE Migración Colombia.

- En el mismo sentido, hace énfasis sobre la situación del CFSM de Santa Marta el cual tiene una altísima demanda de servicios misionales y que actualmente es un solo equipo de trabajo que debe atender los tres procesos misionales con las dificultades que representa, pues los días que deben hacer presencia en el aeropuerto para control migratorio, baja la atención y la prestación de los servicios de los procesos de Extranjería y Verificación.

- Hace énfasis que el proceso de Verificación Migratoria tiene una alta demanda por parte de las ciudades capitales, cuyas autoridades administrativas continuamente reclaman la actuación de la UAE Migración Colombia, y también por parte de las autoridades de los demás municipios de los departamentos. Por tal razón, debe ser un proceso misional que debe fortalecerse a través con empleos y perfiles adecuados. En el mismo sentido, el proceso de Control Migratorio debe ser fortalecido porque ha ido en aumento el número de vuelos internacionales que demandan la presencia del control migratorio en los aeropuertos de Ernesto Cortizzos y Simón Bolívar.

Palabras de Liliana Jiménez, profesional universitario de los procesos de apoyo:

- Resalta que los ajustes que se hicieron a los resultados son congruentes con la necesidad de la Dirección Regional puesto que los procesos de apoyo son importantes para asegurar la operación diaria de la Dirección. En el mismo sentido, se une a los comentarios que hace la Directora Regional en cuanto a la proyección de crecimiento de la Dirección y al impacto que tiene las ciudades sobre los procesos misionales que hace que la planta de personal crezca.

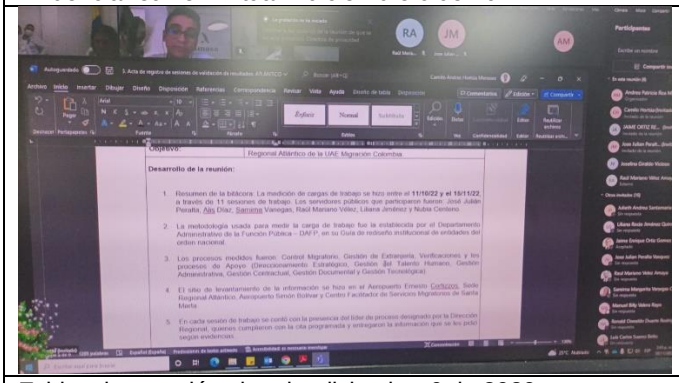
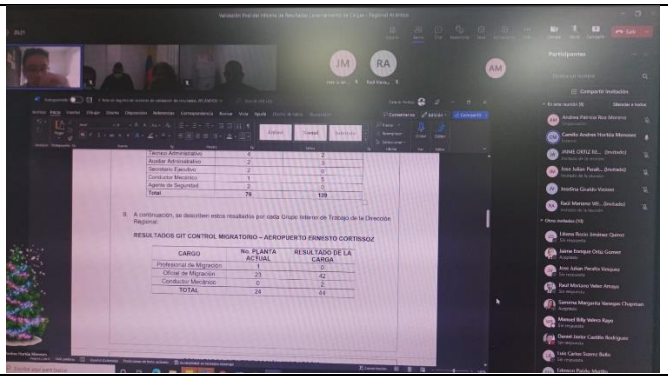
Se agradece finalmente el desarrollo del trabajo y la disposición del equipo de trabajo de la Dirección Regional

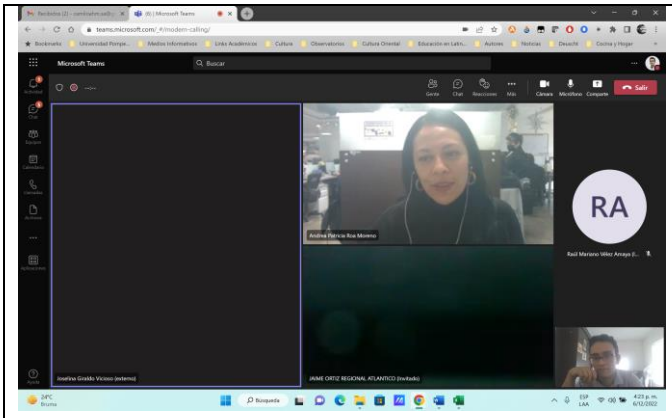
Se cierra la reunión a las 2:40 pm del 9 de diciembre de 2022.

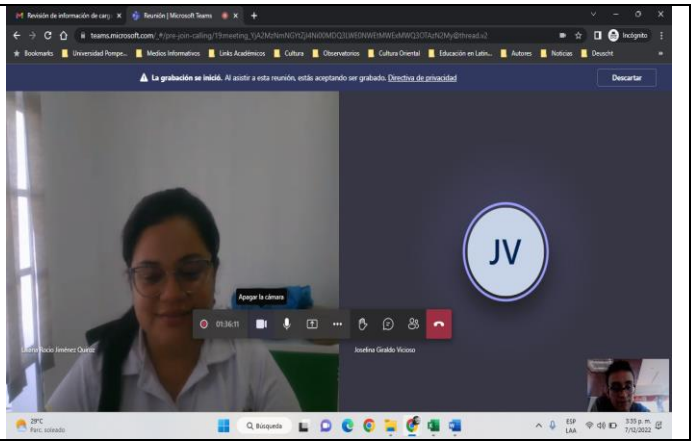
Nota: todas las reuniones acá relacionadas fueron grabadas en plataforma Teams por parte de la Oficina de Planeación.

RELACIÓN DE ASISTENTES			
Nombre	**Cargo**	**Dependencia**	**Firma**
Joselina Giraldo Vicioso	Directora Regional	Dirección Regional Atlántico	
Samirna Margarita Vanegas	Técnico Administrativo	GIT de Verificación Migratoria Regional Atlántico	
Alis Anay Díaz Lora	Oficial de Migración	GIT de Extranjería Regional Atlántico	
José Julián Peralta	Oficial de Migración	GIT de Control Migratorio Regional Atlántico	
Raúl Mariano Vélez	Oficial de Migración	Centro Facilitador de Servicios Migratorios – Santa Marta	
Liliana Rocío Jiménez	Profesional Universitario	GIT Procesos de Apoyo	
Nubia Isabel Centeno	Profesional Universitario	Centro Facilitador de Servicios Migratorios – Santa Marta	
Camilo Andrés Hortúa	Consultor	Racionalizar SAS	

PANTALLAZO DE LOS ASISTENTES A LA REUNIÓN (SÓLO PARA SESIÓN VIRTUAL)

Evidencia reunión virtual – diciembre 6 de 2022	Evidencias reunión virtual – diciembre 6 de 2020
	
Evidencias reunión virtual – diciembre 6 de 2020	Sesión de revisión de resultados de cargas de trabajo de los procesos de apoyo – diciembre 7 de 2022.


RA


JV