

## TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO

### Septiembre 2025

#### I. Contexto General de la Modernización de la UAEMC.

El Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP-, establece en la GUÍA REDISEÑO INSTITUCIONAL DE ENTIDADES PÚBLICAS del 2014, que soporta el proceso de modernización institucional.

La Unidad Administrativa Especial Migración Colombia-UAEMC se identificó la necesidad de realizar el estudio técnico para la Modernización Institucional, a fin de mejorar la prestación del servicio, en el marco de la viabilidad administrativa y financiera. Así, el Plan Estratégico Institucional -PEI- 2023–2026 consagra “Hacia una gestión incluyente de la movilidad humana con enfoque de derechos y justicia social” en el objetivo 3 “Fortalecer integralmente las capacidades de gestión del Sector de Relaciones Exteriores para cumplir los objetivos y metas del Gobierno del Cambio”, estrategia 2 indica dentro de los proyectos con participación de Migración Colombia “Evaluación y desarrollo de un proceso de rediseño institucional, que permita atender las nuevas dinámicas de la gestión de la política exterior y migratoria”.

Esto acorde con los acuerdos sindicales suscritos y consagrados en el artículo 3 de la Resolución Interna 2430 del 04 de agosto del 2023, que indica, en coordinación con la Secretaria General y la Oficina Asesora de Planeación, con fundamento en el estudio de cargas laborales y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, se adelantará el estudio de rediseño institucional durante la vigencia 2024, garantizando la participación de las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo sindical, durante las etapas del proceso, atendiendo a lo dispuesto en el Decreto 1800 de 2019 y el artículo 2.2.12.1 del Decreto 498 de 2020.

Y el acuerdo sindical incluido en el numeral 1 del artículo 3 de la Resolución Interna 3477 del 03 de octubre del 2024 que establece “La Unidad Administrativa Especial Migración Colombia-UAEMC con la participación de las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, adelantarán dentro del primer cuatrimestre de la vigencia 2025 un estudio con el propósito de optimizar las escalas salariales de la planta de empleo público de la entidad, para que, con base en sus resultados, seguidamente, se gestione ante las entidades pertinentes”.

#### II. Etapas del Rediseño.

El DAFP establece las siguientes etapas del rediseño institucional.

Etapa	Descripción de la Tarea
1. Planificación y Alistamiento	Definir alcance y objetivos del rediseño
	Conformar equipo de trabajo y roles
	Elaboración y aprobación del plan de trabajo detallado y cronograma: responsables, tiempos, indicadores
	Comunicación inicial a los stakeholders clave.
2. Diagnóstico y Análisis Actual	Recopilar normativa vigente y procesos actuales
	Realizar entrevistas con áreas clave
	Estudio de la estructura organizacional vigente (organigrama, manual de funciones y competencias).
	Marco Legal Entidad (Identificación Funciones Generales)
	Análisis de procesos y procedimientos actuales, identificando ineficiencias.
	Evaluación de la capacidad instalada recursos humanos
	- Planta de Personal

	- Perfiles y Cargas de Trabajo
	Evaluación de la capacidad instalada recursos tecnológicos
	Evaluación de la capacidad instalada recursos financieros
	Identificación de problemas, duplicidades, cuellos de botella y oportunidades de mejora o necesidad
	Análisis de la prestación del servicio
	Benchmarking con entidades similares (nacionales e internacionales).
3. Diseño del Nuevo Modelo	Proponer nueva estructura organizacional
	Definición de la propuesta de valor y los objetivos estratégicos del nuevo modelo.
	Diseño de la nueva estructura organizacional, incluyendo organigrama y manual de funciones.
	Redefinición y optimización de procesos clave y flujos de trabajo.
	Elaboración propuesta planta de personal: Diseño de los perfiles de cargos y competencias requeridas.
	Propuesta de soluciones tecnológicas y sistemas de información.
	Estimación de los recursos y costos asociados al nuevo modelo.
	Elaboración del documento técnico de la propuesta de rediseño.
4. Implementación	Implementación del rediseño propuesto y formalización de actos administrativos.

La etapa que transcurre es la de **diagnóstico y se recomienda:**

1. Precisar el momento de acompañamiento del DAFP en el proceso de modernización institucional
2. Escenarios de diálogo con las organizaciones sindicales en cumplimiento de los acuerdos relacionados con la modernización institucional.

## II. Consideraciones respecto de la aplicación de las Primas Especiales a los empleados incorporados del DAS.

### - Prima Especial de Instalación

Migración Colombia cuenta con una planta de personal global que permite distribuir los empleos y ubicar el personal de acuerdo con los perfiles establecidos en el manual de funciones y competencia laborales, requeridos para el ejercicio de las funciones y de acuerdo a las necesidades del servicio y los planes, programas y proyectos trazados por la Entidad, sin que sean designados a una dependencia en particular; conforme a lo anterior, de acuerdo a lo señalado en el artículo 2.2.5.4.6 del Decreto 1083 de 2015<sup>1</sup>.

Así, al interior de la Entidad, rige la Resolución Interna 0018 de 2020 “Por la cual se establece el procedimiento y los criterios para los movimientos de personal de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, se regula el Comité de Movimientos de Personal y se dictan otras disposiciones”, la cual en su Título V regula lo referente al reconocimiento y pago de la prima de instalación al señalar en el Artículo Vigésimo Cuarto que únicamente se reconoce a los servidores públicos provenientes del Departamento Administrativo de Seguridad -DAS-, incorporados, reincorporados o reintegrados en la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia -UAEMC-, cuando por necesidades del servicio y por iniciativa de la Entidad, sea necesario realizar algún movimiento de

<sup>1</sup> **Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.5.4.6 Reubicación.** “La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo.

La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña.

La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado”.

personal, ya sea traslado o reubicación a un lugar del país diferente a la sede habitual de trabajo del funcionario de los últimos seis (6) meses, de conformidad con lo establecido por el artículo 5º del Decreto 1933 de 1989.

Respecto del reconocimiento de la prima de instalación se siguen los mismos lineamientos del Decreto Ley 1933 de 1989 y establece como requisitos presentar ante la Subdirección de Talento Humano la documentación que acredita las condiciones del traslado, reubicación, según el caso, y el vínculo con las personas que conforman el núcleo familiar del servidor público incorporado del DAS; así como, al reconocimiento y pago de los gastos de viaje de parientes y el valor del transporte del menaje doméstico.

Es de aclarar que para el 2022 y lo que va corrido del 2023 no se reportó acto administrativo para reconocimiento del concepto de pago de prima de Instalación. Frente a los años anteriores, se cuenta con el siguiente reporte del Grupo de Nómina de la Subdirección de Talento Humano, en el cual se detalla en número de **solicitudes por año**, el número de días y el valor total pagado por año por concepto de prima de instalación.

PRIMA DE INSTALACION	VALOR POR CADA AÑO PARA 10 DÍAS	CANTIDAD CADA AÑO PARA 10 DÍAS	VALOR POR CADA AÑO PARA 30 DÍAS	CANTIDAD CADA AÑO PARA 30 DÍAS	TOTAL VALOR POR AÑO	TOTAL CANTIDAD POR AÑO
2012	3.481.130	6	11.335.899	7	14.817.029	13
2013	20.413.385	34	19.619.775	11	40.033.160	45
2014	19.777.183	33	10.394.904	6	30.172.087	39
2015	16.078.020	26	8.876.574	5	24.954.594	31
2016	24.861.469	34	9.819.485	5	34.680.954	39
2017	15.910.408	24	9.392.127	5	25.302.535	29
2018	5.153.930	7	6.494.197	3	11.648.127	10
2019	10.350.751	14	11.856.615	5	22.207.366	19
2020	4.033.659	5			4.033.659	5
2021	3.047.095	4	5.147.695	2	8.194.790	6
<b>TOTAL</b>	<b>123.107.030</b>	<b>187</b>	<b>92.937.271</b>	<b>49</b>	<b>216.044.301</b>	<b>236</b>

#### - Prima Especial de Clima

Respecto de la prima especial de clima se tiene la siguiente reglamentación:

1. Resolución 564 del 5 de marzo de 1990 “Por la cual se determinan las poblaciones o lugares para efecto del reconocimiento de la prima de clima”.
2. Resolución 220 de 8 de febrero de 1994 “Por la cual se adiciona la Resolución No. 0564 del 5 de marzo de 1990”
3. Resolución 0648 del 28 de marzo de 1994 “Por la cual se adiciona la Resolución No. 0564 del 5 de Marzo de 1990”.
4. Resolución 0454 del 13 de febrero de 1998 “Por la cual se adiciona la Resolución No. 0564 del 5 de marzo de 1990”, Se adjunta en un folio, sin verse la firma de refrendación.
5. Resolución 0762 de 2007 “Por la cual se adiciona la Resolución 0564 del 5 de marzo de 1990”

Resulta pertinente indicar el número de funcionarios asignados a los municipios a los que le aplica el pago de prima de clima y el número de funcionarios que perciben pago de prima de clima con ocasión a la incorporación en la UAEM, por la supresión del extinto D.A.S.

MUNICIPIO	TOTAL, DE FUNCIONARIOS ASIGNADOS	No. DE FUNCIONARIOS PRIMA CLIMA
Arauca	25	9
Bahía Solano	2	0
Buenaventura	7	4
Capurgana	2	0
Casanare	0	0

Leticia	19	4
Maicao	20	6
Neiva	7	7
Paraguachon	16	10
Puerto Carreño	4	0
Quibdó	2	0
Riohacha	6	3
Turbo	7	1
Villavicencio	8	7
Yopal	7	5

Desde la creación de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, se ha reconocido el pago de la prima de clima así:

AÑO	No. DE FUNCIONARIOS PERCIBIERON PRIMA DE CLIMA	VALOR TOTAL PAGADO POR CONCEPTO DE CLIMA
2012	109	\$164.245.920
2013	108	\$166.626.634
2014	97	\$161.865.357
2015	93	\$ 155.870.551
2016	86	\$ 162.664.067
2017	77	\$ 152.467.762
2018	70	\$149.435.909
2019	69	\$140.368.314
2020	62	\$139.708.810
2021	54	\$139.696.060
2022	53	\$144.486.682

**Observación:**

Con el fin de actualizar la información relativa a las prestaciones sociales devengadas del DAS, se solicitó la siguiente información a la Subdirección de Talento Humano -Grupo de Nómina:

1. Procedimiento de Nómina para pago de salarios y prestaciones sociales de los servidores públicos de la Entidad.
2. \*Modelos de liquidaciones salariales de retiro de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial en el régimen general y DAS.
3. \*Informe de pago de las primas especiales (Prima de orden público, prima de clima y de instalación) y bonificaciones del DAS, en el que se especifique: cantidad de primas y bonificaciones pagadas desde el año 2015 al 2025, lugares en los que se han reconocido y valor anual de cada una de ellas.
4. \*Informe de aplicación de recargos en el sistema de turnos de la Subdirección de Control Migratorio: forma de realización y número de total pagados desde el año 2015 al 2025.

La información entregada se encuentra para consulta en el link: [https://drive.google.com/drive/u/1/folders/1zaR5pmjvmJQw\\_X\\_HM7EWw\\_vxhh5LGZdv](https://drive.google.com/drive/u/1/folders/1zaR5pmjvmJQw_X_HM7EWw_vxhh5LGZdv) pedir acceso a Karyna Tietje. Los marcados en asterisco están pendientes.