



# **Plan Estratégico Institucional**

## **PEI 2023 – 2026**

Versión ajustada y aprobada el 15 de febrero del 2024 en  
Consejo Directivo de La UGPP



## 1. Inquietudes

Desde la **Dirección General de la UGPP** se generaron **inquietudes** respecto a un **cambio** en las **relaciones con los ciudadanos** que permitiera un acercamiento de **sensibilización y acompañamiento** respecto al Sistema de la Seguridad Social Integral.

## 2. Participación funcionarios

Se inició una **interiorización con todos los servidores**. Esto facilitó la participación de todas las áreas en la **revisión y ajuste** del Plan Estratégico Institucional.

## 3. Respuesta positiva

Las diversas dinámicas de **participación** de todos los funcionarios, recolección de información, análisis, consolidación y resultados, permitió dar respuesta a ese llamado.

## 4. Cambio

Resultó un **Plan Estratégico Institucional – PEI** , acorde al Plan Nacional de Desarrollo en los componentes de competencia de la Entidad y que impulse un cambio en los ciudadanos de cultura respecto el Sistema de la Seguridad Social Integral.

## 5. Más insumos

También se tuvieron en cuenta:

- Los resultados del **cálculo de la evasión** 2012 – 2023.
- La formulación de un proyecto de **inversión** que fortalezca la formalización laboral.

# **Alineación estratégica del Plan Estratégico Institucional UGPP 2023 – 2026 con el Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026**



# Articulación Plan Nacional de Desarrollo

## Transformaciones

**1. Ordenamiento del territorio alrededor del agua**

**2. Seguridad humana y justicia social**

**3. Derecho humano a la alimentación**

**4. Internacionalización, transformación productiva para la vida y acción climática**

**5. Convergencia regional**

## Catalizadores

**Habilitadores que potencian la seguridad humana y las oportunidades de bienestar**

- Sistema de protección social universal y adaptativo
- Acceso, uso y aprovechamiento de datos para impulsar la transformación social

**Expansión de capacidades: más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida**

- Trabajo digno y decente
- Sostenibilidad y crecimiento empresarial

# Valores del servicio público

Los servidores públicos somos personas que con **vocación y orgullo** trabajamos duro todos los días para servir y ayudar a los Colombianos.

Código de Integridad

**Honestidad**

**Respeto**

**Compromiso**

**Diligencia**

**Justicia**

## **2. Misión**



## Misión



**Promover el entendimiento de los deberes y derechos** de los ciudadanos y las empresas, respecto al **Sistema de la Seguridad Social Integral** y **velar por el correcto y oportuno aporte de las contribuciones parafiscales**; además de **administrar con calidad y efectividad los derechos pensionales** a cargo de la entidad.

# 3. Visión



## Visión



Ser la **entidad referente del Estado colombiano** que, por su reconocida **cercanía al ciudadano, transparencia y excelencia técnica**, incentiva, acompaña y facilita el **fortalecimiento del Sistema de la Seguridad Social Integral** y el **disfrute oportuno de los derechos pensionales a cargo**, desarrollando su gestión de manera innovadora y eficiente.

# 4. Objetivos



# Objetivos

1

**Formalización  
laboral**

**Aumentar** los niveles de **formalización laboral** y el correcto **aporte al Sistema de la Protección Social**.

2

**Conocimiento para  
la acción**

**Aportar conocimiento** para la **toma de decisiones** sobre el Sistema de la Protección social.

3

**Innovación y  
transformación  
digital**

**Dinamizar y mejorar la gestión de procesos**, con innovación y transformación digital.

4

Relacionamiento

**Posicionar** la entidad a través de la expansión y **fortalecimiento** de las **relaciones** con los **ciudadanos** y demás **grupos de interés**, propiciando cercanía, generando corresponsabilidad y mejor entendimiento del sistema en términos de valor y confianza.

5

Consolidación de la  
gestión jurídica

Consolidar a la UGPP como un **referente jurídico** en materia **pensional y parafiscal**.

6

Excelencia  
organizacional

Alcanzar la excelencia en la **prestación de servicios misionales** y en la **gestión organizacional**.

# **5. Estrategias e indicadores**



La UGPP evalúa sus estrategias con indicadores, que permiten medir el cambio de una variable con respecto a una meta para valorar el desempeño; estos pueden ser:

### Gestionables

Indicadores en donde las acciones dependen de las áreas de la UGPP y miden el nivel de cumplimiento de los objetivos estratégicos planteados en la entidad.

### Orientadores

Indicadores que dependen de un tercero para su ejecución y permiten hacer seguimiento por parte de la administración para observar su efecto en la Entidad.

# FORMALIZACIÓN LABORAL

Aumentar los niveles de formalización laboral y el correcto aporte al Sistema de la Protección Social

## E S T R A T E G I A S

**1. Fomentar la cultura de las contribuciones al Sistema de la Seguridad Social Integral**

**2. Mejorar la oportunidad en los tratamientos (persuasivos y fiscalizaciones)**

**3. Promover la simplificación del proceso de afiliación y contribuciones al Sistema de Seguridad Social Integral.**

**4. Apropiación y administración de la PILA (Planilla Integrada de Liquidación de Aportes) para el fomento de la cultura a las contribuciones de la seguridad social integral**

ESTRATEGIA	INDICADORES	RESPONSABLE	2023	2024	2025	2026	TOTAL
<b>1. Fomentar la cultura de las contribuciones al Sistema de la Seguridad Social Integral</b>	<b>Cambio de Comportamiento de acciones de sensibilización y/o persuasivas</b>	<b>Dirección de Parafiscales</b>	<b>35%</b>	<b>40%</b>	<b>45%</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>
	<b>Proporción de Omisos y aportantes en riesgo de informalidad identificados, con tratamiento de sensibilización</b>	<b>Dirección de Estrategia y Evaluación</b>	<b>N.A.</b>	<b>15%</b>	<b>30%</b>	<b>60%</b>	<b>60%</b>
	<b>Desarrollar estrategias pedagógicas de capacitación del SPS (Módulos de Autoformación SPS + catedra seguridad social)</b> <i>&lt;Proyecto de Inversión – Fortalecer la Formalización Laboral&gt;</i> <i>&lt;Orientador&gt;</i>	<b>Dirección de Estrategia y Evaluación</b> (GIT Comunicaciones) <b>+ DSIA</b>	<b>N.A.</b>	<b>Consolidación de la biblioteca de recursos actuales para auto aprendizaje</b>	<b>P.D.</b>	<b>P.D.</b>	<b>P.D.</b>
	<b>Generar propuesta de un nuevo Modelo tarifario equitativo</b> <i>&lt;Proyecto de Inversión – Fortalecer la Formalización Laboral&gt;</i> <i>&lt;Orientador&gt;</i>	<b>Dirección de Estrategia y Evaluación</b>	<b>N.A.</b>	<b>Marco de referencia</b>	<b>P.D.</b>	<b>P.D.</b>	<b>P.D.</b>

ESTRATEGIA	INDICADORES	RESPONSABLE	2023	2024	2025	2026	TOTAL
<b>1. Fomentar la cultura de las contribuciones al Sistema de la Seguridad Social Integral</b>	<b>Experimentos conductuales (Diseño estratégico de acciones dirigidas a incidir en el comportamiento favorable)</b> <i>&lt;Proyecto de Inversión – Fortalecer la Formalización Laboral&gt;</i> <i>&lt;Orientador&gt;</i>	<b>Dirección de Estrategia y Evaluación</b>	N.A.	<b>Marco de referencia y ejercicios piloto</b>	P.D.	P.D.	P.D.
	<b>Implementar soluciones de IA para optimizar la oportunidad en la gestión de la respuesta al ciudadano.</b> <i>Proyecto de &lt;Inversión – Fortalecer la Formalización Laboral&gt;</i> <i>&lt;Orientador&gt;</i>	<b>Dirección de Estrategia y Evaluación</b>	N.A.	N.A.	P.D.	P.D.	P.D.
	<b>PILA SUGERIDA (Diseñar e implementar desarrollos tecnológicos para guiar a los actores económicos a hacer los aportes al SSSI).</b> <i>&lt;Proyecto de Inversión – Fortalecer la Formalización Laboral&gt;</i> <i>&lt;Orientador&gt;</i>	<b>Dirección de Estrategia y Evaluación</b>	N.A.	N.A.	P.D.	P.D.	P.D.
	<b>Generar cercanía e interacción con los grupos de valor e interés alrededor de los beneficios que tiene el hacer parte del Sistema de la Protección Social, desde el conocimiento y reconocimiento de este.</b> <i>&lt;PECO&gt;</i>	<b>Dirección de Estrategia y Evaluación</b> (GIT Comunicaciones) + <b>DSIA</b>	N.A.	100%	100%	100%	100%

ESTRATEGIA	INDICADORES	RESPONSABLE	2023	2024	2025	2026	TOTAL
<b>1. Fomentar la cultura de las contribuciones al Sistema de la Seguridad Social Integral</b>	<b>Diseño y ejecución de la estrategia de comunicación interna para fomentar la cultura del SSSI</b> <PECO>	<b>Dirección de Estrategia y Evaluación</b> (GIT Comunicaciones)	<b>N.A.</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
	<b>Diseño y ejecución de la estrategia de comunicación externa para fomentar la cultura del SSSI</b> <i>Proyecto de Inversión – Fortalecer la Formalización Laboral</i> <Orientador>	<b>Dirección de Estrategia y Evaluación</b> (GIT Comunicaciones)	<b>N.A.</b>	<b>30%</b>	<b>P.D.</b>	<b>P.D.</b>	<b>P.D.</b>
<b>2. Mejorar la oportunidad en los tratamientos (sensibilización, persuasivos y fiscalizaciones)</b>	<b>Pilotos de tratamiento oportuno realizados</b>	<b>Dirección de Estrategia y Evaluación</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>12</b>
	<b>Tratamientos realizados con nuevos estándares de oportunidad (sensibilización o acercamiento)</b>		<b>N.A.</b>	<b>30%</b>	<b>50%</b>	<b>75%</b>	<b>75%</b>

ESTRATEGIA	INDICADORES	RESPONSABLE	2023	2024	2025	2026	TOTAL
<b>3. Promover la simplificación del proceso de afiliación y contribuciones al Sistema de Seguridad Social Integral.</b>	<b>Simplificación de los elementos - medios de afiliación y contribuciones al SSSI (Facilitar el proceso de afiliación y aportes al SSSI)</b> <i>&lt;Proyecto de Inversión – Fortalecer la Formalización Laboral&gt;</i> <i>&lt;Orientador&gt;</i>	<b>Dirección de Estrategia y Evaluación</b>	*Meta no cumplida con justificación: Diagnóstico y definición del plan	<b>Diagnóstico y definición del plan</b>	<b>50%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>4. Apropiación y administración de la PILA para el fomento de la cultura a las contribuciones de la seguridad social integral</b>	<b>Apropiación y gestión de la PILA y sus bases complementarias</b> <i>&lt;Proyecto de Inversión – Fortalecer la Formalización Laboral&gt;</i> <i>&lt;Orientador&gt;</i>	<b>Dirección de Estrategia y Evaluación</b>	<b>N.A.</b>	<b>P.D.</b>	<b>P.D.</b>	<b>P.D.</b>	<b>P.D.</b>

# CONOCIMIENTO PARA LA ACCION

Aportar conocimiento para la toma de decisiones sobre el Sistema de la Protección social

**E  
S  
T  
R  
A  
T  
E  
G  
I  
A  
S**

**1. Laboratorio para la Formalidad -Generación de Información para la toma de decisiones de política pública**

**2. Conocimiento detallado de los aportantes**

ESTRATEGIA	INDICADORES	RESPONSABLE	2023	2024	2025	2026	TOTAL
1. Laboratorio para la Formalidad - Generación de Información para la toma de decisiones de política pública	<b>Reportes técnicos generados, publicados y socializados</b> (1."Sabía ud. qué", 2. Caracterización del dato, 3. Informes científicos aceptados por revistas indexadas, 4. Informes regionales de la seguridad social, 5. comunicados de prensa)	Dirección de Estrategia y Evaluación	13 (1: 9; 2: 3; 3: 1)	25 1: 9; 2: 4; 3: 2, 4: 1, 5: 9	28 1: 9; 2: 4; 3: 2, 4: 1; 5: 12	28 1: 9; 2: 4; 3: 2, 4: 1; 5: 12	94 1: 36; 2: 15; 3: 7, 4: 3, 5: 33
	<b>Espacios de socialización y diálogo realizados</b> conversatorio nacional anual y participación en eventos como panelistas o expositores		2 (1: 1; 2: 1)	1 conversatorio nacional y 4 académicos	1 conversatorio nacional y4 académicos	1 conversatorio nacional y 4 académicos	4 conversatorio nacional, 1 territorial y 13 académicos

ESTRATEGIA	INDICADORES	RESPONSABLE	2023	2024	2025	2026	TOTAL
2. Conocimiento detallado de los aportantes	<b>Porcentaje de la POBLACIÓN OCUPADA identificada y perfilada en términos de sus ingresos</b>	<b>Dirección de Estrategia y Evaluación</b>	<b>15%</b>	<b>20%</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>	<b>60%</b>
	<b>Centralizar y consolidar la información de ingresos de los aportantes del SSSI</b> <i>&lt;Proyecto de Inversión – Fortalecer la Formalización Laboral&gt;</i> <i>&lt;Orientador&gt;</i>	<b>Dirección de Estrategia y Evaluación</b>	<b>N.A.</b>	<b>N.A.</b>	<b>P.D.</b>	<b>P.D.</b>	<b>P.D.</b>
	<b>Realizar estudios multisectoriales innovadores para identificar la capacidad de pago de potenciales aportantes</b> <i>&lt;Proyecto de Inversión – Fortalecer la Formalización Laboral&gt;</i> <i>&lt;Orientador&gt;</i>	<b>Dirección de Estrategia y Evaluación</b>	<b>N.A.</b>	<b>N.A.</b>	<b>P.D.</b>	<b>P.D.</b>	<b>P.D.</b>
	<b>Plan de Gestión de Riesgos de la Formalidad (Construir un sistema de alertas para identificar potenciales alternativas a proponer a los sectores competentes)</b> <i>&lt;Proyecto de Inversión – Fortalecer la Formalización Laboral&gt;</i> <i>&lt;Orientador&gt;</i>	<b>Dirección de Estrategia y Evaluación</b>	<b>N.A.</b>	<b>N.A.</b>	<b>P.D.</b>	<b>P.D.</b>	<b>P.D.</b>

# INNOVACION Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Dinamizar y mejorar la gestión de procesos, con la innovación y transformación digital.

**E  
S  
T  
R  
A  
T  
E  
G  
I  
A  
S**

**1. Automatización y maduración de procesos**

**2. Transformación y dinamización tecnológica**

ESTRATEGIA	INDICADORES	RESPONSABLE	2023	2024	2025	2026	TOTAL
<b>1. Automatización y maduración de procesos</b>	<b>Número de trámites pensionales dinamizados</b> (digitalizados, automatizados, simplificados, con interoperabilidad, etc.)	<b>Dirección de Procesos</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>9</b>
	<b>Número de procesos dinamizados</b> (automatizados, con interoperabilidad, con robots, en BPM, etc.)		<b>3</b> (pendientes por terminar) 1. Gestor documental – avance 33% 2. Fiscalización – avance 77% 3. Gestión Datos – 59%	<b>5</b> (se deben sumar las 3 que no se cumplieron en 2023, para 2024 el área propone 2)	<b>4</b> (Se adiciona uno del año 2024)	<b>4</b>	<b>13</b>
	<b>Incremento en el nivel de madurez obtenido por los procesos</b>		<b>Metodología adoptada y aplicada a 1 proceso</b>	<b>2 procesos con medición de nivel de madurez</b>	<b>5 procesos con medición de nivel de madurez</b>	<b>7 procesos con medición de nivel de madurez</b>	<b>14 procesos</b>

ESTRATEGIA	INDICADORES	RESPONSABLE	2023	2024	2025	2026	TOTAL
2. Transformación y dinamización tecnológica	Proyectos de mejora de modelo de gobierno implementados	Dirección de Gestión de Tecnologías de la Información	2	1	4	4	11
	Proyectos de tecnología de 4ta gen implementados		4 (Se implementaron 3)	4	6	6	19
	Iniciativas internas de mejoramiento tecnológico implementadas		2	2	3	2	9

## RELACIONAMIENTO

Posicionar la entidad a través de la expansión y fortalecimiento de las relaciones con los ciudadanos y demás grupos de interés, propiciando cercanía, generando corresponsabilidad y mejor entendimiento del sistema en términos de valor y confianza.

### E S T R A T E G I A S

**1. Lenguaje claro y diferenciado**

**2. Mayor presencia regional de la UGPP**

**3. Articulación con el gobierno, actores y grupos de valor**

**4. Experiencia del ciudadano**

ESTRATEGIA	INDICADORES	RESPONSABLE	2023	2024	2025	2026	TOTAL
1. Lenguaje claro y diferenciado	Segmentos poblacionales tratados con estrategias de lenguaje claro	Dirección de Servicios Integrales de Atención	5	5	5	5	20
	Diseño y ejecución de las estrategias de comunicaciones <Proyecto de Inversión – Fortalecer la Formalización Laboral> <Orientador>	Dirección de Estrategia y Evaluación (GIT Comunicaciones) + DSIA	N.A.	Estructuración del plan y desarrollar acciones del PECO	P.D.	P.D.	P.D.
2. Mayor presencia regional de la UGPP	Nuevos Departamentos con cobertura de puntos de atención	Dirección de Servicios Integrales de Atención	6	2 (Análisis Costo / beneficio para validar la continuidad del programa)	P.D.	P.D.	P.D.
	Brigadas de atención y capacitación en temas UGPP	Dirección de Parafiscales	12	24	36	36	108

ESTRATEGIA	INDICADORES	RESPONSABLE	2023	2024	2025	2026	TOTAL
3. Articulación con el gobierno, actores y grupos de valor	Alianzas, memorandos de entendimiento, acuerdos realizados con entidades • c/u de diferente grupo de valor	Dirección Jurídica / Dirección de Estrategia y Evaluación	3	18	5	5	31
	Entidades de Pensiones recibidas <Orientador>	Dirección de Pensiones	-	1 (FONPRENOR)	-	-	1
4. Experiencia del ciudadano	Percepción de reputación		78%	P.D. Nueva metodología de medición	P.D.	P.D.	P.D.
	Índice de oportunidad en la comunicación sobre procesos de fiscalización y cobros • Adicional a notificación	Dirección de Servicios Integrales de Atención	75%	80%	85%	90%	90%
	Indicadores de percepción de experiencia del ciudadano		N.A.	P.D. Nueva metodología de medición	P.D.	P.D.	P.D.

# CONSOLIDACIÓN DE LA GESTIÓN JURÍDICA

Consolidar a la UGPP como un referente jurídico en materia pensional y parafiscal

**E  
S  
T  
R  
A  
T  
E  
G  
I  
A  
S**

**1. Defensa Estratégica**

**2. Regulación Normativa**

ESTRATEGIA	INDICADORES	RESPONSABLE	2023	2024	2025	2026	TOTAL
1. Defensa Estratégica	Eficacia de la gestión Judicial	Dirección Jurídica	1ra Inst: 65% 2da Inst: 59%	1ra Inst: 66% 2da Inst: 60%	1ra Inst: 67% 2da Inst: 61%	1ra Inst: 68% 2da Inst: 62%	1ra Inst: 68% 2da Inst: 62%
	Reducción de la litigiosidad (terminación anticipada)		1.012	850	478	438	2.778
	Reducción de la litigiosidad (prevención de nuevos casos)		100% implementación mapa de causas	100%	100%	100%	100%
2. Regulación Normativa	Efectividad en la gestión normativa	Dirección Jurídica	100%	100%	100%	100%	100%
	Diagnóstico de necesidades de regulación		1	N.A.	N.A.	N.A.	1

# EXCELENCIA ORGANIZACIONAL

Alcanzar la excelencia en la prestación de servicios misionales y en la gestión organizacional

**E  
S  
T  
R  
A  
T  
E  
G  
I  
A  
S**

**1. Gestión del cambio organizacional**

**2. Integración a la cultura organizacional**

**3. Fortalecimiento de la estructura organizacional**

**4. Optimización de la gestión misional**

ESTRATEGIA	INDICADORES	RESPONSABLE	2023	2024	2025	2026	TOTAL
1. Gestión del cambio organizacional	Ejecución proceso inducción y entrenamiento de trabajo	Dirección de Soporte y Desarrollo Organizacional	100% *Definición estrategia de reinducción	100%	100%	100%	100%
	Promedio calificaciones alcanzadas por los funcionarios que terminaron periodo de inducción	Dirección de Soporte y Desarrollo Organizacional	80%	80%	80%	80%	80%
	<i>Soportar la gestión de cambio organizacional en garantizar la infraestructura tecnológica</i>	Dirección de Soporte y Desarrollo Organizacional + DGTI + Dirección Estrategia	N.A.	Diagnóstico y estructuración del proyecto	P.D.	P.D.	100%

ESTRATEGIA	INDICADORES	RESPONSABLE	2023	2024	2025	2026	TOTAL
<b>2. Integración a la cultura organizacional</b>	<b>Medición clima y cultura</b>	<b>Dirección de Soporte y Desarrollo Organizacional</b>	<b>86,9</b>	<b>N.A.</b> <b>No se medirá, se ejecutarán Acciones y termómetro de clima y cultura.</b>	<b>89</b>	<b>N.A.</b> <b>No se medirá, se ejecutarán Acciones y termómetro de clima y cultura.</b>	<b>89</b>
<b>3. Fortalecimiento de la estructura organizacional</b>	<b>Nueva estructura organizacional definida e implementada</b>	<b>Dirección de Soporte y Desarrollo Organizacional</b>	<b>*Meta no cumplida con justificación</b> <b>1. Estudio técnico</b>	<b>1. Estudio técnico</b>	<b>1. Decreto de aprobación nueva Estructura</b> <b>2. Decreto de aprobación Planta de Personal</b>	<b>Nombramientos de los nuevos empleos que correspondan</b>	<b>Estructura y planta ajustada y en operación</b>

ESTRATEGIA	INDICADORES	RESPONSABLE	2023	2024	2025	2026	TOTAL
4. Optimización de la gestión misional	Oportunidad Integral del Pensiones	Dirección de Pensiones	75%	75%	80%	85%	85%
	Oportunidad en los desembargos	Dirección de Parafiscales	3 días de reducción en bancos	3 días de reducción en entidades financieras	30% de reducción en ciclo completo	30% de reducción en ciclo completo	30% de reducción en ciclo completo
	<i>Gestión de cobro coactivo</i>	Dirección de Parafiscales	N.A.	14.5% de la cartera normal (\$101 mil millones de pesos)	P.D.	P.D.	P.D.