



# Informe de Gestión

Enero – Diciembre de 2023

**Bogotá, D. C., enero de 2024**



# Contenido

I.	Introducción.....	3
II.	Resultados Generales.....	5
III.	Formalización laboral y correcto pago al Sistema de Seguridad Social Integral.....	8
1.	Laboratorio para la formalidad.....	8
2.	Radar de evasores.....	9
3.	Generación de cultura de pago y tratamiento con enfoque preventivo y diferenciado.....	10
IV.	Implementación beneficios tributarios.....	18
V.	Incentivo a la Creación de Nuevos Empleos.....	18
VI.	Reconocimiento oportuno y con calidad de los derechos pensionales.....	20
1.	Principales logros.....	20
2.	Población en nómina de pensiones administrada en 2023.....	21
3.	Cumplimiento y composición de Solicitudes de Obligaciones Pensionales y Solicitudes de Novedades de Nómina y su calidad.....	22
VII.	Modernización y Transformación Digital.....	23
1.	Gobierno digital: Iniciativas y avances PETI, Gobierno de datos, Infraestructura TI, Seguridad Informática.....	23
2.	Racionalización y automatización de trámites y procesos.....	26
VIII.	Relacionamiento con el ciudadano.....	28
1.	Canales y servicios implementados.....	28
2.	Gestión de canales tradicionales de atención.....	29
3.	Mediciones de Experiencia – Percepción de claridad-Reputación.....	29
4.	Oportunidad en las comunicaciones sobre procesos de fiscalización.....	30
5.	Segmentos poblacionales tratados con estrategias de lenguaje claro.....	31
IX.	Gestión Organizacional y Jurídica.....	32
1.	Gestión Financiera.....	32
2.	Gestión contractual.....	36
3.	Gestión Humana.....	37
4.	Transformación en la Gestión Jurídica.....	45
5.	Planes de mejoramiento.....	56

## I. Introducción

A partir de 2007, la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) fue creada con la Ley 1151, del Plan Nacional de Desarrollo, tiempo desde el cual se fue estructurando para iniciar operaciones en el 2010, con su estructura y funciones definidas. Siendo una entidad adscrita al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, y por lo tanto hace parte del Sector Hacienda, cuenta con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, en los términos de la ley colombiana, cuyo presupuesto hace parte del Presupuesto General de la Nación.

Para entender la gestión que adelanta la UGPP es importante recordar que sus funciones misionales son:

1. El reconocimiento y administración de los derechos pensionales y prestaciones económicas a cargo de las administradoras exclusivas de servidores públicos del Régimen de Prima Media con Prestación Definida del orden nacional o de las entidades públicas del orden nacional liquidadas o en liquidación.
2. El seguimiento, determinación y cobro de la adecuada, completa y oportuna liquidación y pago de las contribuciones parafiscales.

Estos temas se expresan en la misión de la entidad, como norte de la gestión institucional:

Garantizar la consolidación de la cultura de pago de las contribuciones parafiscales del Sistema de Protección Social y el seguimiento y control efectivos de su cumplimiento, con el fin de contribuir a la formalización del mercado laboral colombiano; y reconocer oportunamente y con calidad los derechos pensionales, para el bienestar de los ciudadanos.

Desde 2020, a la UGPP se le asignan nuevas funciones, relacionadas con los Programas de Apoyo al Empleo Formal, que surgieron como respuesta a los efectos en el mercado laboral producidos por la emergencia sanitaria. Así, la UGPP se ha encargado de la recepción de solicitudes, la validación de requisitos de los postulantes, la divulgación de resultados y la fiscalización en la asignación de estos recursos (Decretos 639 y 815 de 2020, Ley 2060 de 2020, Decreto 688 de 2021 y Ley 2155 de 2021), con los programas Apoyo al Empleo Formal – PAEF, Apoyo al Pago de la Prima de Servicios – PAP, Apoyo a afectados por el Paro Nacional y Apoyo a creación de Nuevo Empleo.

En complemento a lo anterior, y a raíz de la capacidad con que cuenta la UGPP en materia de datos e información, se le encargó la tarea de Generación de Información para la adopción de políticas públicas en materia de formalización laboral, protección del empleo y de la seguridad social (Ley 2060 de 2020).

Todas estas funciones misionales se complementan con las funciones que tienen las áreas estratégicas, de apoyo y control, teniendo presente la incorporación de buenas prácticas gerenciales y el avance en la implementación de los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, que en su conjunto le permitan a la entidad entregar un valor agregado a los ciudadanos en torno a los beneficios del Sistema de Protección Social y el disfrute oportuno de un sector de la población beneficiaria de un reconocimiento pensional en el marco de la ley.

A continuación, encontrarán los avances y logros de la gestión durante el 2023, a partir de la orientación estratégica que se adelantó para el cuatrienio 2023 – 2026, el cual fue producto de una construcción institucional de planeación.

## II. Resultados Generales

El referente estratégico para la gestión institucional parte de la definición de una visión para el periodo 2023 – 206, planteada como:

Ser la entidad que, por su reconocida transparencia, claridad y cercanía al ciudadano, incentive, acompañe y facilite el correcto cumplimiento de las obligaciones parafiscales y el disfrute oportuno de los derechos pensionales, desarrollando su gestión de manera innovadora, vanguardista y eficiente.

En el ejercicio de planeación institucional, la UGPP tomó como referente distintos elementos que le generaron la posibilidad de tomar decisiones basada en información, tanto del entorno como a nivel interno, para así definir 6 objetivos estratégicos, que recogen el énfasis sobre lo cual se consideró relevante avanzar y que para el 2023 sirvieron de soporte para la concreción de su plan de acción. Estos objetivos son:



Cada objetivo le representa a la entidad un puerto al cual llegar, lo que le implica la definición de estrategias en cada uno de ellos (para conocer el camino a transitar), de indicadores (para hacer el seguimiento permanente) y de metas en cada uno de los indicadores. Esta metodología se despliega en todas las áreas de la entidad, buscando alinear el esfuerzo institucional alrededor de apuestas comunes.

Al finalizar el 2023, se alcanzó un cumplimiento global de los 6 objetivos del 89,99%, derivado del siguiente detalle de cumplimiento de estrategias e indicadores:

TOTAL TABLERO BALANCEADO DE GESTIÓN									89,99%
OBJETIVO	ESTRATEGIA	% CUMPLIMIENTO O ACUMULADO	RESPONSABLE	INDICADOR	Frecuencia de medición	Mes Inicio de medición	RESULTADO ACUM.	META	% CUMPLIMIENTO O ACUMULADO DICIEMBRE
FORMALIZACIÓN LABORAL	TRATAMIENTOS CON ENFOQUE PREVENTIVO Y DIFERENCIADO	82,40%	DIRECCIÓN DE PARAFISCALES	Cambio de comportamiento de acciones persuasivas	Mensual	Enero	28,84%	35%	82,40%
		N/A		Cobertura de omisos con tratamiento		2024	N/A	N/A	N/A
	MEJORAR LA OPORTUNIDAD EN LOS TRATAMIENTOS (PERSUASIVOS Y FISCALIZACIONES)	100,00%	DIRECCIÓN DE ESTRATEGIA Y EVALUACIÓN	Pilotos de tratamiento oportuno realizados	Anual	Diciembre	3	3	100,00%
		N/A		Tratamientos realizados con nuevos estándares de oportunidad		2024	N/A	N/A	N/A
	SIMPLIFICAR EL PROCESO DE AFILIACIÓN Y PAGO DE LOS APORTES SSSI	0,00%	DIRECCIÓN DE ESTRATEGIA Y EVALUACIÓN	Implementación plan de simplificación		Diciembre	0	1 diagnóstico y definición del plan	0,00%
									60,80%
CONOCIMIENTO PARA LA ACCIÓN	LABORATORIO PARA LA FORMALIDAD - GENERACIÓN INFORMACIÓN PARA LA TOMA DE DECISIONES DE POLÍTICA PÚBLICA	90,09%	DIRECCIÓN DE ESTRATEGIA Y EVALUACIÓN	Reportes técnicos generados, publicados y socializados	Mensual	Abril	13	13	100%
				Espacios de socialización y diálogo realizados	Anual	Diciembre	2	2	100%
				Incremento en la visualización de productos web	Trimestral	Marzo	1,434	2,041	70,26%
	CONOCIMIENTO DETALLADO DE LOS APORTANTES	138,00%	DIRECCIÓN DE ESTRATEGIA Y EVALUACIÓN	Porcentaje de la población ocupada identificada y perfilada en términos de sus ingresos (omisos, inexactos y formales)	Anual	Diciembre	20,70%	15%	138%
									100,00%
INNOVACION Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	AUTOMATIZACIÓN Y MADURACIÓN DE PROCESOS	66,67%	DIRECCIÓN DE PROCESOS	Número de trámites pensionales dinamizados (digitalizados, automatizados, simplificados, con interoperatividad, etc)	Anual	Diciembre	1	1	100,00%
				Número de procesos dinamizados (automatizados, con interoperatividad, con robots, en BPM, etc)	Anual	Diciembre	0	3	0,00%
				Incremento en el nivel de madurez obtenido por los procesos	Anual	Diciembre	1	Metodología adoptada y aplicada a 1 proceso	100,00%
	TRANSFORMACIÓN Y DINAMIZACIÓN TECNOLÓGICA	91,67%	DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍA	Proyectos de mejora de modelo de gobierno implementados	Anual	Diciembre	2	2	100,00%
				Proyectos de tecnología de 4ta gen implementados	Anual	Diciembre	3	4	75,00%
				Iniciativas internas de mejoramiento tecnológico implementadas	Anual	Diciembre	2	2	100,00%
									79,17%
RELACIONAMIENTO	LENGUAJE CLARO Y DIFERENCIADO	101,91%	DIRECCIÓN DE SERVICIOS INTEGRADOS DE ATENCIÓN	Segmentos poblacionales tratados con estrategias de lenguaje claro	Bimestral	Junio	5	5	100,00%
				Percepción de claridad	Trimestral	Marzo	85,13%	82%	103,82%
	MAYOR PRESENCIA REGIONAL DE LA UGPP	100,00%	DIRECCIÓN DE SERVICIOS INTEGRADOS DE ATENCIÓN	Nuevos departamentos con cobertura de puntos de atención presencial	Trimestral	Junio	6	6	100,00%
				DIRECCIÓN DE PARAFISCALES	Brigadas de atención y capacitación en temas UGPP	Cuatrimetra	Abril	12	12
	ARTICULACIÓN CON EL GOBIERNO Y OTRAS ENTIDADES	100,00%	DIRECCIÓN JURÍDICA DIRECCIÓN DE ESTRATEGIA Y EVALUACIÓN	Alianzas y/o convenios realizados (c/u de diferente grupo de valor) * indicador orientador	Anual	Diciembre	6	3	200,00%
				DIRECCIÓN DE PENSIONES	Entidades de pensiones recibidas * indicador orientador	Anual	Diciembre	0	1
	POSICIONAMIENTO	104,09%	DIRECCIÓN DE SERVICIOS INTEGRADOS DE ATENCIÓN	Percepción de reputación	Semestral	Junio	75,28%	78%	96,51%
			Índice de oportunidad en la comunicación sobre procesos de fiscalización y persuasivos (adicional a notificación)	Mensual	Abril	83,75%	75%	111,67%	
									100,00%

OBJETIVO	ESTRATEGIA	% CUMPLIMIENTO O ACUMULADO	RESPONSABLE	INDICADOR	Frecuencia de medición	Mes Inicio de medición	RESULTADO ACUM.	META	% CUMPLIMIENTO O ACUMULADO DICIEMBRE
<b>TRANSFORMACIÓN DE LA GESTIÓN JURÍDICA</b>	DEFENSA ESTRATÉGICA	109,43%	DIRECCIÓN JURÍDICA	Eficacia de la gestión judicial	Trimestral	Marzo Marzo	1a. Inst: 66,87% 2a. Inst: 56,65%	1a. Inst: 65% 2a. Inst: 59%	99,45%
				Reducción de la litigiosidad (terminación anticipada)	Trimestral	Marzo	1304	1.012	128,85%
				Reducción de la litigiosidad (prevención de nuevos casos)	Trimestral	Marzo	100%	100% implementación mapa de causas	100,00%
	REGULACIÓN NORMATIVA	101,25%	DIRECCIÓN JURÍDICA	Efectividad en la gestión normativa	Trimestral	Marzo	102,50%	100%	102,50%
				Diagnóstico de necesidades de regulación	Trimestral	Junio	1	1 diagnóstico	100,00%
	<b>100,00%</b>								
<b>EXCELENCIA ORGANIZACIONAL</b>	GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL	108,80%	DIRECCIÓN DE SOPORTE Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Ejecución proceso inducción y entrenamiento de trabajo	Mensual	Febrero	100%	100%	100%
				Promedio calificaciones alcanzadas por los funcionarios que terminaron periodo de inducción	Mensual	Febrero	93,71%	80%	117,14%
	INTEGRACIÓN A LA CULTURA ORGANIZACIONAL	101,27%	DIRECCIÓN DE SOPORTE Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Medición clima y cultura	Anual	Noviembre	88,0	86,9	101,27%
	FORTALECIMIENTO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	N/A	DIRECCIÓN DE SOPORTE Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Nueva estructura organizacional definida e implementada	Anual	Diciembre	N/A	1 estudio técnico	N/A
	OPTIMIZACIÓN DE LA GESTIÓN MISIONAL	94,76%	DIRECCIÓN DE PARAFISCALES	Oportunidad integral de pensiones	Mensual	Enero	68,68%	75%	91,57%
				Oportunidad en los desembargos	Mensual	Enero	92,70%	3 y 6 días de reducción en bancos, para embargos con títulos de depósito judicial y con verificación de pagos, respectivamente	92,70%
		DIRECCIÓN DE PARAFISCALES	Rotación de cartera		Pendiente	1	Definición de línea base	100,00%	

\* Acumulado respecto de la función (promedio o último valor).

### **III. Formalización laboral y correcto pago al Sistema de Seguridad Social Integral**

#### **1. Laboratorio para la formalidad.**

El laboratorio para la formalidad es un espacio donde se difunde, discute y socializan análisis económicos, producción estadística y diagnósticos en la generación de nuevas estrategias para el fortalecimiento de la formalización laboral y la cobertura pensional en el país. Algunos de sus resultados se visualizan en herramientas, informes y conversatorios que generan conocimiento de las dinámicas del mercado laboral formal a la luz de los aportes al Sistema de Protección Social.

El espacio se organiza en cuatro líneas de trabajo que corresponde a operaciones estadísticas, estudios socioeconómicos, investigaciones y apoyo en la selección de población y el análisis de entorno y experimentos conductuales.

Actualmente se tienen tres operaciones estadísticas: el cálculo de evasión, el informe mensual de las cotizaciones y el seguimiento de los aportes para la protección a la vejez. Para el 2023 se realizó el z 2022 el cual se socializó y junto con el análisis del entorno se brindan las rutas de trabajo en las nuevas realidades en el país. Con relación al informa mensual de las cotizaciones, se publicaron y socializaron los productos desde septiembre 2022 a septiembre 2023, correspondiente a los informes en formato HTML, los anexos técnicos, las actualizaciones de los geovisores trimestrales y el tablero de control. Para el 2023 se realizó la producción y publicación de 9 datos curiosos que fueron mensajes cortos y focalizados de alguna temática de interés, basados en temas culturales de cada mes del año.

En 2023 se realizaron tres caracterizaciones, los cuales hacen parte de la producción de los estudios socioeconómicos. La primera caracterización realizada, se centró en conocer al detalle el contexto económico, social, demográfico y cultural de los microempresarios con el fin de tener estrategias de intervención focalizada o recomendaciones de política que fortalezcan la formalización laboral en esta subpoblación. La segunda caracterización detallo las dinámicas de las personas que trabajan en la parte rural o la sección A - AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA, SILVICULTURA Y PESCA y la tercera en las personas que trabajan en el servicio doméstico.

Para el 2023 se profundizó y utilizó el algoritmo de la red neuronal para la identificación de empresas evasoras con mayor oportunidad, y utilizada en aportantes que realizaron pagos en 2022, el cual se presentó en el lanzamiento del centro de excelencia como uno de los pilotos trabajados. Se usó un algoritmo en Machine Learning para la identificación de personas independientes que aportan por más de un Salario Mensual Mínimo Legal Vigente (SMMLV) y que deberían aportar por un monto mayor, el cual permitió la intervención experimental con los operadores para el correcto aporte a penas se vaya a realizar el pago. Se trabajó en la actualización de la manzana para la informalidad como herramienta para el seguimiento geográfico de la formalización laboral para Bogotá; la construcción de revisores por manzana para las ciudades capitales del eje cafetero.

Como parte de laboratorio, se realizó el primer conversatorio territorial, llevado a cabo en Armenia y teniendo como aliado a la Universidad del Quindío donde se discutió sobre los retos de la formalización laboral en el eje cafetero. Adicionalmente se organizó el segundo conversatorio nacional, que tuvo como temática hablar sobre el contexto económico y social del sistema pensional en Colombia apoyados de la Universidad Gran Colombia.

## **2. Radar de evasores.**

Las investigaciones realizadas en el marco del laboratorio para la formalidad generan metodologías que se ponen a disposición de los quehaceres misionales de la entidad. Para el 2023 se probó la identificación de evasores por medio del uso de algoritmos en Redes Neuronales y árboles de clasificación con información actualizada obteniendo una confianza del 77 % sobre los pagos en 2022. Así mismo se usó la construcción de los perfiles de personas independientes que tienen ingresos superiores a 3 SMMLV para identificar personas que pagan por 1 SMMLV y deberían pagar por más de 3 SMMLV ya que pertenecen a estos perfiles, teniendo un piloto para la intervención con campañas experimentales.

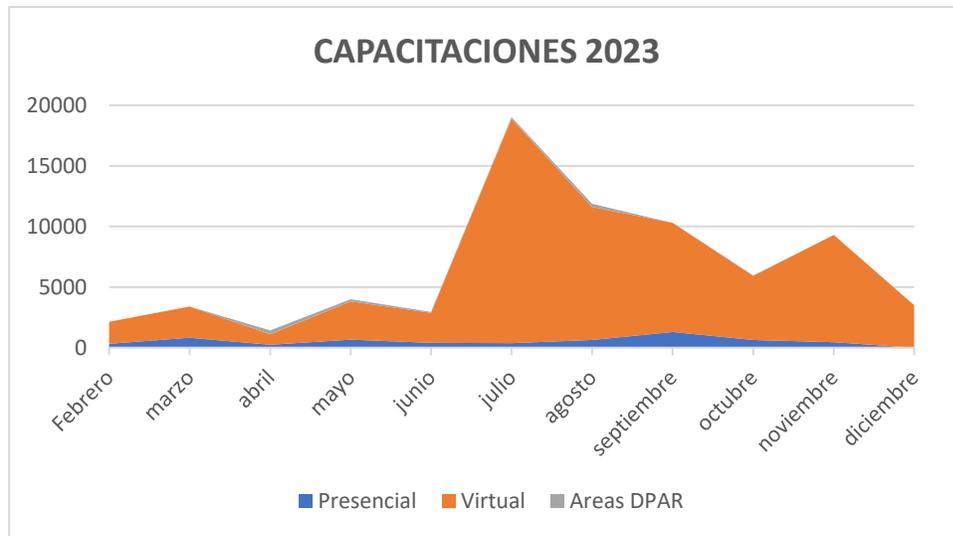
El objetivo contempla la estrategia del conocimiento detallado de los aportantes, el cual consiste en la plena identificación de los ocupados en Colombia junto con el ingreso de cada uno de ellos que permitirá la implementación de estrategias diferenciadas. Para el 2023 se inicia con la plena identificación y detalle de los ingresos de las personas que declaran renta mediante el formulario 210 de la DIAN, y agregan a 4.460.133 personas en 2021 y que al momento de contratarlos con la población ocupada a diciembre de este año se reúne el 20.7% de la población ocupada.

### **3. Generación de cultura de pago y tratamiento con enfoque preventivo y diferenciado.**

#### **3.1 Capacitaciones a ciudadanos y asesores**

En el marco de los objetivos misionales de la Unidad, durante la vigencia 2023 se logró sensibilizar a más de 73 mil ciudadanos que fueron capacitados de forma presencial o virtual en las diferentes sesiones realizadas por las diferentes Subdirecciones de la Dirección de Parafiscales. Estas capacitaciones contaron con la asistencia tanto de aportantes empleadores, como de trabajadores independientes. Para llegar a esta población, se realizaron varias estrategias entre las que destaca las capacitaciones virtuales ofrecidas por el canal de La Unidad en YouTube, así como las capacitaciones presenciales que contaron una amplia convocatoria gracias al apoyo suministrado por las Cajas de Compensación familiar, Operadores de PILA, Gremios y demás actores del Sistema de la Protección Social además se aunar esfuerzos con Cámaras de Comercio en el marco de la estrategia de formalización a empleadores, emprendedores e independientes.

La Dirección de Servicios Integrados de Atención al Ciudadano y el Área de Comunicaciones de la Unidad ha jugado un papel fundamental en esta estrategia de sensibilizar a los ciudadanos, con elaboración de infografías enfocadas a segmentos específicos de ciudadanos que desarrollaran actividades como independientes tales como independientes por cuenta propia, rentistas de capital, sector belleza, sector mecánicos automotriz y el sector de empleados que desarrollan labores domésticas y con la elaboración de piezas graficas para convocar a los ciudadanos a participar de las diferentes capacitaciones ya sea por redes sociales, página web de la entidad, mensajes de texto, correos electrónicos y mensajes por WhatsApp, estos últimos canales han sido los que más poder de convocatoria ha logrado durante el presente año.



Fuente: GTI Capacitaciones 2023

Estas estrategias fueron complementadas con la participación de entidades del orden nacional y territorial como la Gobernación de Cundinamarca, el Ministerio del Trabajo, la Rama Judicial, la Superintendencia de Puertos y Transporte y el Ministerio de Transportes, donde se abordaron temas como los Programas de apoyo a la Generación de Empleo, Beneficios Tributarios de la Ley 2277 de 2022, Proceso de Fiscalización, Generalidades de la UGPP y la construcción adecuada de la base de cotización IBC de los Independientes y Empleadores, entre otros.

Con esta estrategia se han realizado 63 jornadas de capacitación presencial y 53 jornadas de capacitación virtual a través de las cuales se brindó mayor claridad sobre los diferentes temas en los que tiene injerencia la Unidad, de estas sesiones virtuales 33 que se realizaron con un nuevo enfoque de capacitación, que incorporó una nueva metodología para abordar los grupos de interés a través del canal de YouTube de la entidad, estas capacitaciones cobran una mayor relevancia pues aunque se realizan en vivo su mayor difusión se logra al quedar disponibles en el canal de YouTube de La Unidad para su posterior consulta, las cuales han logrado bastantes visualizaciones generando con ello un incremento significativo en el número de ciudadanos capacitados.

Por otra parte, la Dirección de Parafiscales realizó capacitaciones a los equipos de colaboradores de la DSIAC de los diferentes canales de atención con el ánimo de fortalecerlos, en los cuales se contó con la asistencia promedio de 80 funcionarios y algunas sesiones contaron con un máximo de 102 asistentes. Con estas sesiones se buscó fortalecer la calidad en la orientación entregada a los ciudadanos sobre los trámites y asuntos de La Unidad. Se gestionaron diferentes evaluaciones que

permitían medir aprehensión del conocimiento para estos gestores y colaboradores, y las actividades que desempeñaron durante 2023 alcanzado unos resultados muy sobresalientes.

### **3.2 Acciones Persuasivas y de Sensibilización**

Durante el año 2023, la Unidad ha continuado con la identificación de nuevas poblaciones con las cuáles entablar un diálogo persuasivo con el objetivo de testear diferentes estrategias de sensibilización y construir una cultura de pago de largo plazo, justamente en aquellas poblaciones de aportantes con indicios de presentar algún incumplimiento en el pago de aportes frente al Sistema y que no han tenido la oportunidad de tener el acompañamiento de la Unidad. Los programas específicos han sido los siguientes:

- Sensibilización a trabajadores independientes que presuntamente utilizan los servicios de afiliadoras no autorizadas por el Ministerio de Salud: La campaña se realizó sobre 49.190 trabajadores independientes seleccionados para los cuáles se determinó una posible inconsistencia en el pago de sus aportes al Sistema. El objetivo de esta campaña fue dar a conocer los beneficios de realizar los pagos de manera independiente, además de evidenciar el riesgo en que incurren las personas al usar empresas intermediarias no autorizadas al momento de realizar los aportes al sistema. Producto del tratamiento se evidencio que cerca de 22.000 aportantes empezaron a realizar el pago de aportes como independientes o dejó de utilizar los servicios de la afiliadora no autorizada.
- Sensibilización a trabajadores independientes que presentan omisión recurrente: La Unidad continuó la campaña en el año 2022 y parte del 2023 con el fin de realizar un ejercicio experimental sobre cerca de 10.000 aportantes que permita evaluar la efectividad de los distintos tipos de mensajes de sensibilización para trabajadores omisos recurrentes. Las comunicaciones fueron ajustadas en su contenido, al incluir herramientas comportamentales del proceso de toma de decisiones de los trabajadores, que los puede reorientar al correcto pago de aportes. Una vez finalice la ejecución del programa, se podrá comparar la efectividad de este tipo de mensajes con la información de campañas persuasivas anteriores que permitan madurar el proceso de sensibilización.

Adicionalmente, en el marco de los Programas de Apoyo al Gobierno Nacional y con el objetivo de velar por el cumplimiento de los requisitos de los beneficiarios, y la correcta asignación de los recursos de los programas, la Unidad implementó

programas persuasivos de restitución de recursos hacia aquellos postulantes que fueron beneficiados y que posiblemente no cumplen alguno de los requisitos. De esta manera, se han dirigido comunicaciones en dos programas persuasivos así:

- Programa persuasivo a aproximadamente 57.000 postulantes del Programa PAEF y que después de la auditoria de la UGPP, se identificó que tienen un indicio de no cumplir con alguno de los requisitos para acceder al programa, de los cuales cerca de 16.000 beneficiarios han soportado el cumplimiento del requisito o ha realizado el reintegro de los recursos.
- Programa de sensibilización para la revisión del cumplimiento de requisitos al programa PAEF, ascendiendo a 14.000 beneficiarios del programa PAEF, el cual actualmente se encuentra en ejecución y proceso de medición de cambio de comportamiento.

Por último, pero igual de importante, la Unidad realizó el programa regular masivo de persuasión a trabajadores Independientes y Empresas identificados a partir de la información de renta y exógena provista por la DIAN. En este acompañamiento, la Unidad se ha aproximado a cerca de 103.000 trabajadores independientes y 2.500 Empresas con el fin de que los aportantes se cercioren del valor del Ingreso Base de Cotización que han utilizaron en vigencias anteriores y procurar que a futuro liquiden la cotización de sus aportes sobre su realidad económica o la de sus trabajadores. El tratamiento actualmente se encuentra en el segundo tercio de ejecución y ya acumula un cambio de comportamiento de cerca de 30.000 aportantes que han ajustado el pago de los aportes al Sistema.

### **3.3 Gestión de Denuncias**

La Dirección de Parafiscales a través de la Subdirección de Integración, gestionó las denuncias que interponen los empleados frente a sus empleadores respecto al correcto aporte al Sistema de Protección Social, así como aquellas que recaen sobre independientes frente a las irregularidades en sus pagos, tanto de entidades contratantes como entes de control. La gestión permitió persuadir y obtener la corrección voluntaria del empleador o independiente que presenta omisión, inexactitud o mora.

Cabe señalar que de no ser corregidas esas irregularidades el empleador o el independiente denunciado amplía la posibilidad de ingresar a un proceso de fiscalización, que los obligará a corregir coercitivamente. En el año 2023 la Unidad logró gestionar 2.807 denuncias, de las cuáles se obtuvo un cambio de comportamiento a través del tratamiento persuasivo del 40% de los empleadores

con una relación laboral con el denunciante y ajustaran la omisión, inexactitud o mora en el pago de las obligaciones del Sistema.

### **3.4 Estrategia de Afiliación ilegal**

Como entidad hemos liderado la identificación y consolidación de acciones en contra de las empresas dedicadas a realizar afiliación ilegal quienes desvían cerca de 1 billón de pesos anuales del Sistema, con el desarrollo de un trabajo conjunto con diferentes entidades del Gobierno Nacional como la Fiscalía General de la Nación, la Rama Judicial, el Ministerio de Salud y Protección Social, el Ministerio de Trabajo, la Superintendencia de Subsidio Familiar y los operadores PILA. Sobre este trabajo logramos:

1. Iniciar una investigación con la Fiscalía general de la Nación sobre un grupo representativo de estas empresas para penalmente propagar resultados ejemplarizantes que impidan la continuidad de estas actividades.
2. Fortalecer la malla de validación de PILA en conjunto con el Ministerio de Salud, impidiendo el uso indebido en PILA de los tipos de cotizantes que permiten el no pago de pensiones y recuperando cerca de \$40 mil millones mensuales para el subsistema.
3. Avanzar en el desarrollo de un proyecto normativo junto con el Ministerio del Trabajo y la Superintendencia de Subsidio Familiar para lograr implementar una validación en PILA que impida el pago de aportes al sistema de subsidio familiar por valores inferiores a los que corresponden y ampliar el alcance de las cajas de compensación familiar sobre la documentación que pueden solicitar a estas empresas para confirmar la vinculación formal de sus trabajadores.

### **3.5 Tablero de Cartera en Mora**

A comienzos del año 2023 la Unidad creó el tablero de control de comportamiento de la cartera en mora del Sistema de la Protección Social, utilizando las herramientas de nube de Google. Dicho tablero se encuentra dispuesta en la página web de la entidad, permitiendo visualizar de manera dinámica el comportamiento de la mora del Sistema de la Protección Social, así como el avance en la gestión del cobro de esta a nivel de todo el sistema, por cada subsistema y por cada administradora.

### **3.6 Acciones de fiscalización (parafiscales y programas de gobierno)**

Durante 2023 se iniciaron 2366 procesos de fiscalización de aportes parafiscales, de los cuales, 479 están dirigidos a empleadores y 1887 al segmento de los trabajadores independientes. Igualmente, se realizaron 2443 acciones de fiscalización que impactaron a 23.047 trabajadores. En el mismo periodo, se iniciaron 158 procesos sancionatorios por no envío de información e incumplimiento de estándares de cobro por parte de las administradoras del sistema. Respecto a los programas de apoyo del gobierno, se iniciaron 3204 procesos y se realizaron 2845 acciones de fiscalización.

En 2023 los aportantes interpusieron 640 recursos de reconsideración contra la Liquidación Oficial y Resolución Sanción, de los cuales fueron admitidos 470 (73%) e inadmitidos 170 (27%). Asimismo, la Dirección de Parafiscales para la misma vigencia recibió 89 solicitudes de revocatoria, de las cuales 75 (84%) fueron admitidas y 14 (16%) inadmitidas contra los mismos procesos y que deberán ser atendidas conforme al término legal. Del mismo modo los aportantes allegaron 363 nuevos radicados con adiciones y ampliaciones a las solicitudes iniciales presentadas los cuales fueron incorporados dentro del expediente para ser resueltos en esta etapa.

Durante la vigencia 2023 se expidieron 563 actos de trámite, entre los cuales se encuentran los autos admisorios 379 (67%), inadmisorios 154 (27%), ordenan pruebas 22 (4%) y aclaratorios 8 (1%). Los Fallos de Fondo proferidos en esta vigencia fueron 376, dentro de los cuales 100 (27%) confirmaron la decisión de la subdirección de determinación, 132 (35%) modificaron la decisión y 38 (10%) la revocaron; 78 (21%) actos administrativos resolvieron las solicitudes de beneficio tributario y 28 (7%) se clasifican como "otros" (devolución de aportes, cumplimiento de fallos, etc). En estas resoluciones se están solucionando las peticiones y aclaraciones adicionales presentadas por los aportantes en segunda instancia, a partir del estudio de las nuevas evidencias allegadas y soportes que complementan las observaciones expuestas por los aportantes en el recurso de reconsideración. Estos procesos administrativos concluyeron la etapa gubernativa y fueron trasladados a la Subdirección de Cobranzas para continuar con la recuperación de estos recursos para el sistema.

La Dirección de Parafiscales atendió los derechos de petición presentados por los aportantes en el marco de los procesos de fiscalización y cobro de las contribuciones parafiscales. Durante la vigencia 2023 se atendieron un total de 5.856 radicados correspondientes a respuestas presentadas por los aportantes a los requerimientos emitidos por la Subdirección de Determinación de Obligaciones Parafiscales, así como derechos de petición presentados por aportantes en calidad

de empleadores como en calidad de independientes y ciudadanos en general. Los cuales fueron gestionadas de acuerdo con lo previsto en la Ley 1755 del 2015, adecuando un lenguaje claro, concreto y preciso, y resolviendo de fondo las peticiones presentadas. Y, fueron indexados al expediente del aportante para la respectiva validación de las áreas correspondientes, teniendo en cuenta la etapa procesal en el curso de los procesos de fiscalización.

De otra parte, en atención de las solicitudes presentadas por los aportantes a través de otros canales de comunicación fueron gestionados diversos casos especiales, en los cuales la Dirección de Parafiscales emitió 177 oficios de respuesta para dar claridad a los aportantes sobre los procesos de determinación que La Unidad adelanta contra ellos.

### **3.7 Gestión de Cobro Administrativo**

La Unidad durante 2023 estableció como objetivo en la gestión de cobro generar acciones que permitieran una rotación oportuna de la cartera con un cumplimiento al 100% de las actividades planeadas; además estratégicamente trabajó en mejorar la oportunidad en el levantamiento de las medidas cautelares decretadas a activos financieros (entidades bancarias) durante 2023 tuvo un promedio de 92,7%, lo que significa un impacto positivo para los deudores en razón a que mejoran sus condiciones financieras al liberar sus cuentas del embargo con la UGPP y en otros casos la devolución de su dinero.

Se resaltan, dentro de las actividades ejecutadas para dar una rotación oportuna a la cartera que se generaron acciones disuasivas a más de 1.368 deudores de los cuales el 5,4% generaron un pago posterior al envío de la comunicación, lo que representó una respuesta positiva de los deudores con un recaudo efectivo de \$1.879 millones de pesos.

De otra parte, en cumplimiento de lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad" se materializaron los pagos de los saldos por concepto de venta a favor del colector de activos de la Nación Central de Inversiones CISA de 1.197 obligaciones pensionales (mayores valores pagados) y 1.533 deudas correspondientes a sanciones contempladas en los numerales 3, 4 y párrafo del artículo 179 de la Ley 1607 de 2012 y sus modificaciones por la suma de \$3.875 millones; y además, se realizó la venta de 28 procesos correspondientes a sentencias judiciales por valor de \$1.730 millones.

Teniendo en cuenta que, la necesidad de continuar con planes de movilización de la cartera a través de la venta se prorrogó el contrato interadministrativo con

Central de Inversiones CISA S.A. No. 07.006-2021 para la compraventa de cartera proveniente de obligaciones pensionales hasta el 29 de diciembre de 2025.

De igual manera se continuo con la depuración contable de la cartera, en la cual se tuvieron en cuenta las causales definidas por el Decreto 445 de 2017 , y los incisos 1º y 2º del artículo 820 del Estatuto Tributario, depurando en esta vigencia un total de 262 procesos de cobro que cumplían con el lleno de los requisitos para la declaratoria de difícil cobro; asimismo mediante la estrategia de aplicación temprana de Títulos de Depósito Judicial -TDJ- se aplicaron 375 TDJ por un valor de \$11.081 millones en 168 expedientes y se devolvieron 1.874 TDJ por un valor de \$28.889 millones en 348 expedientes. Sin embargo, el 31 de Agosto de 2023 la Entidad fue notificada de una orden de embargo sobre sus cuentas bancarias, lo que impide el pago de planillas PILA tipo U, mediante las cuales se realizan pagos de manera forzosa de aportes al Sistema de Protección Social con TDJ, y de comprobantes de pago de cálculo actuarial con destino a COLPENSIONES, lo que afecta el recaudo pues la estrategia de aplicación temprana de TDJ no podría desarrollarse en su integralidad, a cierre de Diciembre 2023 pasan sin aplicación la suma de \$9.580 millones.

Conviene mencionar que, a través de la gestión de cobro para el 2023 se recaudaron, para los diferentes subsistemas del SPS por concepto de obligaciones relacionadas con las contribuciones parafiscales y por concepto de sanciones, alrededor de 100,496 mil millones de pesos, por las obligaciones pensionales y administrativas cerca de 11,841 mil millones de pesos y por las obligaciones de restitución de aportes estatales \$593 millones de pesos.

## IV. Implementación beneficios tributarios.

Con ocasión de las solicitudes de beneficio tributario se han aprobado las siguientes:

<b>BENEFICIOS TRIBUTARIOS APROBADOS</b>	<b>Ley 1943 de 2018</b>	<b>Ley 2010 de 2019</b>	<b>Ley 2155 de 2021</b>	<b>Ley 2277 de 2022</b>	<b>TOTAL</b>
Total acumulado	1042	1332	459	48	2881

## V. Incentivo a la Creación de Nuevos Empleos

A partir del Decreto 688 de 2021, el Gobierno Nacional creó el programa de apoyo para la generación de empleo para jóvenes, con la Estrategia Sacúdete. Este programa tuvo ampliación con la Ley 2155, con la que se incluyó la generación de empleo no sólo de jóvenes sino de personas de todas las edades (a partir de 18 años). En 2023, con el Plan Nacional de Desarrollo (Ley 2294) se definió la necesidad de implementar “lineamientos de política pública de trabajo digno y decente y promover las condiciones dignas y justas de acceso al trabajo” (Decreto 1736 de 2023 – Considerandos), ampliando el incentivo para incluir empleadores que contraten trabajadores con discapacidad y extendiendo su vigencia hasta agosto de 2026.

18

Este Programa cuenta con las siguientes características:

1. Un aporte mensual del 15% de un salario mínimo por la vinculación de mujeres mayores de 28 años que devenguen hasta 3 salarios mínimos.
2. Un aporte mensual del 10% de un salario mínimo por la vinculación de hombres mayores de 28 años que devenguen hasta 3 salarios mínimos.
3. Un aporte mensual del 25% de un salario mínimo por la vinculación de jóvenes adicionales entre 18 y 28 años.

Desde la nómina de septiembre de 2021 hasta la de agosto de 2023, momento en que se adelantó el más reciente ciclo del incentivo, se alcanzaron los siguientes resultados agregados:



**Beneficiarios por tipo de persona**



## VI. Reconocimiento oportuno y con calidad de los derechos pensionales

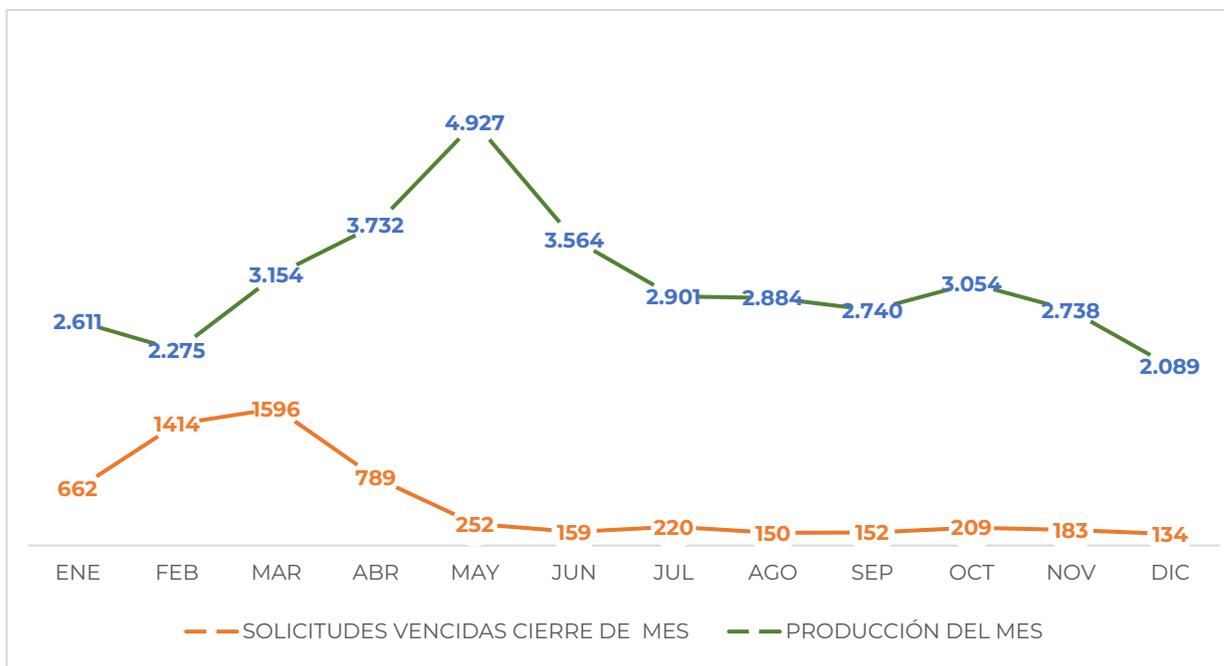
### 1. Principales logros

- ✓ Permitir la radicación en línea de 14 trámites pensionales en la oficina virtual, logrando cercanía con la ciudadanía y generando mejores resultados en la atención de los tramites.
- ✓ Recaudo de cuotas partes pensionales: La Dirección de Pensiones con apoyo del Grupo de Cuotas Partes de la Subdirección de Nómina, adelantó acercamientos disuasivos con las entidades territoriales que facilitaron durante la vigencia del 2023, un recaudo de **\$ 1.990.548.099** para **107** Entidades. Así mismo, se informa que, con corte a 31 de diciembre de 2023, las cuotas partes activas presenta un saldo a capital por valor de **\$ 11.625.319.255**.
- ✓ Durante el año 2023 se realizaron 5.111 estudios de seguridad a solicitudes que de acuerdo con los lineamientos de la Entidad contenían causales de posible intento de fraude. De estos estudios 473 arrojaron resultado inconforme que alertó a la UGPP para negar la solicitud, lo cual equivale a un ahorro a la Nación de aproximadamente **\$ 168.196.281.459**.
- ✓ Pese a la rotación de cerca del 60% del personal de planta por motivo del concurso de méritos de la convocatoria nación 3-2020, se logró realizar Convenio de Cooperación Internacional No. 10.001-2023 celebrado entre la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales – UGPP y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social – OISS” donde su objeto principal fue aunar esfuerzos para la construcción y desarrollo de la estrategia de fortalecimiento de la gestión pensional de la UGPP, dejando los siguientes resultados en el desarrollo de su gestión:<sup>1</sup> Para la Subdirección de Determinación se gestionaron 4.461 actos administrativos y en la Subdirección de Nomina 3.059 novedades atendidas.

El desarrollo del Convenio dejó un escenario positivo para La Unidad, frente al vencimiento de solicitudes pensionales, logrando pasar de 1.596 solicitudes vencidas en el mes de marzo a 159 solicitudes al cierre de junio.

---

<sup>1</sup> Para la Subdirección de Determinación se contó con 14 Sustanciadores y 5 Revisores y para la Subdirección de Nomina se contó con 5 Liquidadores y 4 Revisores.



Al cierre de año se logró estabilizar la atención de solicitudes, con una oportunidad del 95,88% sobre la meta propuesta.

## 2. Población en nómina de pensiones administrada en 2023

A corte de 31 de diciembre de 2023, La Unidad administra la nómina de 38 fondos que corresponden a 304.408 prestaciones para pago a 294.440 pensionados activos, así:

Prestación	Cantidad Prestaciones	Valor mesadas a diciembre 2023 miles de millones	Distribución %
Vejez / Jubilación	213.036	\$ 627,5	74,6
Sustitución / Supervivencia	80.837	\$ 197,7	23,5
Invalidez	10.457	\$ 15,3	1,8
<b>Total general</b>	<b>304.330</b>	<b>\$ 840,5</b>	<b>100</b>

### **3. Cumplimiento y composición de Solicitudes de Obligaciones Pensionales y Solicitudes de Novedades de Nómina y su calidad**

Durante la vigencia del año 2023 recibimos 37.873 solicitudes de obligación pensionales, de las cuáles se han atendido 36.669, correspondiente al 96,8%. A esa misma fecha, hemos recibido un total de 20.907 solicitudes de nómina de las cuales se atendieron 20.435 que equivalen al 98%.

En cuanto a la oportunidad de gestión, en solicitudes pensionales un 96% y en solicitudes de novedades de nómina logramos un 100% frente a las metas propuestas.

En cuanto a nuestra gestión, el 69% de las solicitudes corresponden a las prestaciones de vejez, sobrevivientes y auxilio funerario y el 31% restante a indemnizaciones sustitutivas, pensión gracia, cuotas partes y otros, de las cuales el 42% se conceden y el 58% no se conceden.

Respecto a la calidad en las etapas de sustanciación, el cumplimiento al cierre del año es del 99,63%, adicionalmente en la vigencia 2023 nos hemos retado a medir la oportunidad integral del proceso pensional, desde la radicación de la solicitud hasta su pago efectivo, logrando un cumplimiento superior al 100% frente a la meta propuesta.

## VII. Modernización y Transformación Digital

### 1. Gobierno digital: Iniciativas y avances PETI, Gobierno de datos, Infraestructura TI, Seguridad Informática.

Continuamos implementando la Política de Gobierno Digital, en donde se hizo especial énfasis en los Habilitadores de Arquitectura y Servicios Ciudadanos Digitales, con un buen grado de profundidad en todas las líneas de acción propuestas por la política (Servicios y procesos inteligentes, Decisiones basadas en Datos y Estado abierto). Nuestro Plan Estratégico de Tecnologías de la Información – PETI fue actualizado, lo cual contribuyó a optimizar la orientación de los recursos asignados al área tecnológica, motivar la asignación de nuevos recursos y a fijar de manera consecuyente y definitiva las soluciones de servicios tecnológicos, hardware y software, que la institución requirió durante el 2023 con el fin de apoyar la gestión de las áreas misionales y de apoyo durante el año pasado.

Los principios asociados a Gobierno digital los cuales fueron determinantes en los resultados de la modernización Institucional y transformación Digital, principalmente se asocian a:

- Uso y aprovechamiento de la plataforma en la nube a disposición de las diferentes áreas de negocio de Parafiscales (con sus subdirecciones de cobranza, determinación e integración), Estrategia y Evaluación y Jurídica de las diferentes fuentes de información consolidadas, normalizada y estandarizada que apoyan la gestión y operación en los procesos de fiscalización y programas de gobierno nacional. Con esta implementación se logra oportunidad, seguridad, confiabilidad e integridad de la información, así como la misma flexibilidad de acuerdo con el uso de los recursos informáticos. Las fuentes gestionadas fueron:

Ord	Fuentes de información	% Implementación en nube
1	Pila Sin depurar - Aportantes	100%
2	Cotizante Ingreso PILA	100%
3	Pensionados	100%
4	Planilla	100%
5	RUE	100%
6	Registraduría	100%
7	Aportantes RUAF	100%
8	PPS Ingresos Mayores	100%
9	PPS Supera CUPO	100%
10	PILA Depurada	90%
11	PILA Intereses	90%

12	Cotizante Pensionado	100%
13	Reparto Determinación	100%
14	Reparto Reconocimiento	100%
15	Reparto Cobros	100%

- Uso y aprovechamiento de la plataforma en la nube, mediante la implementación de los servicios informáticos frente al crecimiento y flexibilidad de acuerdo con el uso de los recursos logrando mayor agilidad, seguridad y aumento en la productividad, en los siguientes servicios:

<b>Servicios</b>	<b>Migración de ambiente Productivo a la nube</b>	<b>Puesta en Operación</b>
Sistema de Información MGAFA	X	X
Sistema de Información ORFEO	X	X
Sistema de Información Portal Web	X	X
Sistema de Información Dashboard	X	X
Sistema de Información Decreto 642	X	X
Sistema de Información Confirmación Recaudo	X	X
Sistema de Información Validador de Pagos	X	X
Sistema de Información RECPEN y NRECPEN	X	
Sistema de Información Liquidador Parafiscales	X	X
Sistema Jurídico	X	X

- Se robusteció el Visor del Estado Único de Cuenta a los ciudadanos mediante la página web de la entidad alineados a la modernización sugerida por Portal.Gov.co y mejoras en aspectos de usabilidad y accesibilidad. Se implementaron nuevos servicios ciudadanos digitales y otros que facilitan los pagos en línea por PSE para facilitar la interacción y ser eficientes de cara a la ciudadanía.
- Se continuó fortalecimiento los sistemas tecnológicos de la entidad a través de la ejecución de los proyectos incluidos en el PETI en dicha vigencia como se muestra a continuación:

<b>Proyecto</b>	<b>Estado</b>	<b>Área que apoya</b>	<b>% Ejecución</b>
Automatización de Fuentes de información a la Nube – Modelo Gobierno Datos	Finalizado	Parafiscales Jurídica Estrategia	97.87%
Modernización Infraestructura Digital DEVOPS	En ejecución	Transversal	88%
Masificación de procesos operativos a través de Robots	En ejecución	Transversal	75%
Masificar el uso de servicios digitales con la incorporación de los servicios al ciudadano	En ejecución	Transversal	73%
Optimización del proceso de gestión de documentos para migración del file server	Finalizado	Transversal	96%
Implementación de la gestión de los Servicios informáticos disponibles a un enfoque ITIL	Finalizado	Transversal	100%
Implementación Funcionalidad de PSE para recaudos	Finalizado	Parafiscales	100%
Implementación de Consultoría Arquitectura Empresarial UGPP	Finalizado	Transversal	100%
Implementación del modelo de funcionamiento del Business Activity Monitoring (BAM)	Finalizado	Pensiones	100%
Optimización de Gestión Documental (Integración de servicios).	Finalizado	Transversal	100%

- Mejoras y nuevas funcionalidades que apoyaron a las diferentes áreas de negocio, dejando operativas y en producción 87 requerimientos funcionales y 72 requerimientos técnicos que permitieron optimizar los sistemas de información.
- En relación con el desarrollo de pilotos para continuar en el proceso de transformación digital, se logró ejecutar exitosamente:
  - o Proyecto de Inversión con el BID para desarrollo de 2 pilotos con Inteligencia Artificial y la definición del centro de excelencia de Inteligencia Artificial.
  - o Ejecución de piloto con la nube Azure para migrar a la nube las funcionalidades del escritorio virtual de citrix.
  - o Pilotos de Migración de Infraestructura a GCP, entre los cuales se cuentan aplicaciones con distintas arquitecturas (en capas, monolíticas y por servicios) y distintos motores de bases de datos.

## **2. Racionalización y automatización de trámites y procesos.**

Durante el año 2023 y en el marco del objetivo estratégico Innovación y Transformación Digital, la UGPP desarrolló un conjunto de acciones tendientes a lograr una mayor agilidad y efectividad en los procesos mediante la simplificación de sus actividades y la digitalización y automatización de algunos de ellos. A continuación, se describen las acciones realizadas.

### **2.1 Digitalización y automatización de trámites pensionales**

Actualmente el ciudadano puede realizar la solicitud del trámite Auxilio Funerario (instancia ordinaria) de forma virtual a través de la página web de la UGPP. El proceso para el análisis y entrega del resultado se encuentra automatizado lo cual significa que el sistema de información realiza de forma autónoma la revisión y análisis de la información aportada por el solicitante y genera el acto administrativo correspondiente, logrando de esta forma una disminución importante en los tiempos de atención y la liberación de recurso humano para la atención de otros tipos de trámites lo cual a su vez ha redundado en mejoras en la oportunidad de entrega.

Adicionalmente, los demás trámites pensionales fueron digitalizados mediante el desarrollo de un formato disponible en la página web el cual le facilita al ciudadano el registro de la información y la entrega en línea de la información requerida. Estos trámites son: pensión de sobrevivientes, pensión gracia, indemnización sustitutiva por vejez, pensión de vejez y/o jubilación, sustitución provisional, pensión sanción, designación en vida, pago único a herederos, pensión convencional, pensión por invalidez, indemnización sustitutiva invalidez, pensiones sobrevivientes por muerte de afiliado no pensionado e indemnización sustitutiva de sobreviviente.

### **2.2 Consultoría para el rediseño del proceso de cobranzas**

Con el acompañamiento de la firma de consultoría Ernst & Young se realizó un proyecto cuyo objetivo fue realizar el rediseño del Proceso de Cobro de Obligaciones Adeudadas teniendo en cuenta el contexto de la Entidad y buenas prácticas de negocio en la gestión eficiente de la cartera. En este sentido se realizó un diagnóstico para establecer el estado actual del proceso, se implementaron mejoras respecto al análisis de la información y se diseñó el estado futuro del proceso contemplando las dimensiones: procesos, organización, tecnología y datos. Igualmente, se definió el plan de trabajo para la implementación del rediseño el cual iniciará en el año 2024.

### **2.3 Dinamización subproceso fiscalizar**

Se inició la ejecución de un proyecto que busca la automatización de la generación del requerimiento para declarar o corregir para los trabajadores independientes. Para ello se cuenta con los requerimientos tecnológicos para: a) envío de la PILA al aplicativo de liquidación, b) mejoras al BPM para eliminación de registros manuales, inactivación de tareas y actualización de tokens y c) parametrización de reglas en el aplicativo de liquidación. Estos requerimientos deben ser desarrollados e implementados en el primer semestre del 2024.

### **2.4 Dinamización proceso gestión de datos**

El objetivo del plan de dinamización del proceso gestión de datos es optimizar el gobierno y la gestión de las distintas fuentes de información que gestiona la UGPP para la toma de decisiones interna y generación de estadísticas de la seguridad social, para los diferentes grupos de interés. En el 2023 se logró realizar el diagnóstico de necesidades del proceso y sus disfunciones a partir del modelo de operación actual, generando la propuesta de redefinición con un alcance transversal a la entidad, con avance en redefinición de dos subprocesos. Para el 2024 se tiene planeado la redefinición de otros dos subprocesos, la formalización de la política de gestión de datos, el levantamiento y disposición del catálogo de fuentes de información, así como la ejecución de campañas al interior de la UGPP que promuevan una cultura del ciclo de vida del dato.

### **2.5 Metodología para establecer el nivel de madurez de los procesos**

La Dirección de Seguimiento y Mejoramiento de Procesos diseñó una metodología propia para establecer el nivel de madurez de los procesos de la UGPP en las dimensiones: gobierno, estrategia, tecnología, procesos y personas. Este instrumento permite analizar cada proceso para establecer si su grado de desarrollo es inicial, definido, gestionado, integrado u optimizado; y entrega una valoración en una escala de 1 a 5 para cada una de las dimensiones evaluadas, así como una general del proceso. En el año 2023 se aplicó esta metodología al subproceso liquidar de la Subdirección de Determinación de Parafiscales, obteniendo una valoración de 3,7 lo cual lo ubica es estado "Integrado". Con este resultado se definirá un plan de acción a ejecutar en el año 2024 que permita aumentar el grado de madurez del proceso.

## VIII. Relacionamiento con el ciudadano

En el año 2023, nos propusimos avanzar en el relacionamiento con los ciudadanos a través de acercamientos a segmentos poblacionales específicos con lenguaje claro y diferenciado; haciendo mayor presencia en las regiones mediante la instalación de puntos de atención virtual y la realización de 12 brigadas de atención; con actividades en pro del posicionamiento como son la revisión de la metodología para el cálculo de reputación y la realizando acciones para que los ciudadanos se enteren oportunamente de los procesos de fiscalización que tienen abiertos.

### 1. Canales y servicios implementados.

Puntos Atención Virtual (PAV), para llegar a los territorios de una manera integral, sin desplazamiento de personal, optimizando recursos y garantizando la calidad de los servicios, la entidad decide implementar en 6 ciudades estos puntos de atención, dispositivos a través de los cuales se puede dar orientación en todos los trámites de la entidad a través de video llamada y hacer la radicación de documentos en línea. Estos puntos fueron instalados en: Cartagena de Indias, Bucaramanga, Cúcuta, Pereira, Armenia y Buenaventura

Nuevos puntos de atención presencial, este año abrimos un nuevo punto en Bogotá en el supercade CAD, este tipo de puntos nos acercan al ciudadano en las localidades, a bajo costo para la entidad y en instalaciones de alto tráfico.

Brigadas de atención, espacios de acercamiento con la ciudadanía que busca que los empresarios, trabajadores y ciudadanos resuelvan inquietudes y procesos con funcionarios de la entidad. Además, a través de las capacitaciones, los ciudadanos pueden conocer los beneficios, la importancia de contribuir al Sistema de la seguridad social y la forma correcta de aportar. Este año se hicieron 12 brigadas y se atendieron y capacitaron 1.901 ciudadanos, estas son las ciudades visitadas: Bucaramanga, Cúcuta, San Gil, Medellín, Pasto, Buenaventura, Cali, Pereira, Armenia, Cartagena, Barranquilla e Ibagué.

Ferias de atención, la entidad en alianza con la Alcaldía de Bogotá (supercade móvil) y la cámara de comercio, participó en 12 ferias, espacios propicios para la ayuda con trámites y la resolución de inquietudes. En estos espacios, se tuvieron más de 180 interacciones con ciudadanos, el 58% de las cuales fueron en temas pensionales.

Campañas de capacitación en canales presenciales, la entidad realizó capacitaciones en los puntos presenciales acerca del uso de la oficina virtual y los nuevos formularios, para impulsar la solicitud de trámites sin desplazamientos

## 2. Gestión de canales tradicionales de atención.

Durante el 2023, se realizaron 619.151 atenciones en los diferentes canales dispuestos a nivel nacional, el 53% de las atenciones fueron de temas de pensiones, el 39% en temas de parafiscales y 8% de otros temas.

El canal por el cual se hicieron mayor número de atenciones fue el virtual con 38%, seguido por el contact center que atendió el 32% y el Back Office con un 23%.

Canales	Descripción	Cantidad atenciones	%
Virtuales	Oficina virtual, Escribanos, @ Contáctenos y App	233.747	38%
Contact Center	Llamadas recibidas, Chat-WhatsApp, Llamada devuelta, videollamada, click to call y CLARA	197.684	32%
Presencial	Bogotá (Multiplaza, Suba y Américas), Medellín, Cali, Barranquilla y PAV	43.833	7%
Back Office	Derechos petición DSIAC, prestaciones económicas, notificaciones pensiones y parafiscales, y casos especiales	143.887	23%

El canal presencial realizó 43.833 atenciones, de las cuales el 54% se hicieron en Bogotá, el 19% en Medellín, 15% en Barranquilla y solo el 12% en Cali.

## 3. Mediciones de Experiencia – Percepción de claridad-Reputación

La Dirección de Servicios Integrados, realiza mediciones trimestrales de experiencia tanto de las atenciones por trámites de Pensiones y de Parafiscales prestadas a través de los canales de atención, como de los trámites generados en la Dirección de Pensiones y la Dirección de Parafiscales. Los resultados obtenidos se revisan con las áreas responsables del trámite o atención para retroalimentar y generar planes de acción que mejoren día a día la experiencia del ciudadano.

Para el 2023, la entidad concentró sus esfuerzos en la mejora de la claridad, componente fundamental de la experiencia. El resultado general de claridad, consolida en una única medición el desempeño de este indicador en las atenciones

realizadas por los canales, en los trámites generados en Pensiones y en los trámites de Parafiscales, el cumplimiento fue de 93,8%.

El resultado de la claridad en trámites de Pensiones para el 2023 fue 81% y la claridad en trámites Parafiscales 72%.

#### Encuesta reputacional

La Entidad semestralmente mide el índice de reputación a través del envío de una encuesta a ciudadanos que realizaron trámites en el periodo de medición. Se hicieron 647 encuestas.

El índice de reputación para el segundo semestre de 2023 fue de 77%, 1 punto por encima del desempeño alcanzado en el 2022.

Dentro de los hallazgos más importantes están:

- Los ciudadanos desean una actualización más frecuente y oportuna sobre el estado de sus trámites.
- Atención brindada por los asesores de la UGPP es altamente valorada
- Los ciudadanos desean una mayor y más oportuna actualización sobre el estado de sus trámites y la reducción de los tiempos de espera para obtener respuestas. Esto refleja una oportunidad para mejorar la comunicación de los protocolos/tiempos de atención y de la eficiencia en los procesos de la UGPP.

En el 2023, se revisó la metodología utilizada por la entidad para el cálculo de la experiencia y el índice de reputación, identificando oportunidades de mejora tanto en los instrumentos de recolección como en la forma de cálculo de estos. Todas estas oportunidades de mejora serán implementadas en el 2024.

## **4. Oportunidad en las comunicaciones sobre procesos de fiscalización**

Con el fin de garantizar la debida publicidad y conocimientos por parte de los ciudadanos sobre las comunicaciones y actos administrativos notificados que se les remiten, se diseñó una estrategia orientada a reforzar estas comunicaciones por medio de envíos de mensajes por Whatsapp, SMS o Mailing, donde se informa del envío del comunicado y el plazo para responder. En esta estrategia se estableció una meta del 75% de envíos efectivos. Los resultados fueron para diciembre del

85,7% para los comunicados de persuasivos y del 79,1% para los actos definidos para el proceso de fiscalización.

## **5. Segmentos poblacionales tratados con estrategias de lenguaje claro.**

La Entidad como parte de la estrategia de lenguaje claro y diferenciado se propuso llegar a 5 poblaciones diferentes, comunicándoles los beneficios de pertenecer al Sistema de la Seguridad Social y la forma correcta de pagar de acuerdo al trabajo que desempeñan.

Se definieron dos momentos para cumplir con el objetivo, en un primer momento, se les invito a participar en un LIVE donde funcionarios de la Entidad exponían los beneficios de pertenecer al Sistema y la forma correcta de pagar de acuerdo las características del trabajo desempeñado. Días después de la realización del LIVE, se hacía una invitación a consultar un documento elaborado en lenguaje claro, diferenciado por segmento y que buscaba reforzar el mensaje transmitido en el LIVE, con un mayor detalle, es decir, se desarrollaron cinco documentos titulados “ABC del pago de la seguridad social segmento X”.

Los segmentos poblacionales sobre los cuales se trabajó esta estrategia fueron:

- Rentistas de Capital
- Servicio doméstico
- Estilistas, masajistas y manicuristas
- Actividades profesionales, técnicas y científicas (abogados, médicos y contadores independientes)
- Vehículos, motos y servicios de autopartes

El total de visualizaciones de los LIVE fueron 10.445 y los documentos ABC de pago de la seguridad social fueron consultados por 4.488 personas, con corte a 31 de diciembre.

## IX. Gestión Organizacional y Jurídica

### 1. Gestión Financiera

#### **Presupuesto asignado.**

A través de la Ley 2276 de 2022 y el Decreto 2590 del 23 de diciembre de 2022 se decretó y liquidó el presupuesto de Rentas y Recursos de Capital y Ley de Apropriaciones para la vigencia fiscal del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023 para las entidades públicas del orden nacional.

Como unidad ejecutora 13-14-01 a la UGPP, se le asignó un presupuesto de gastos por la suma de \$243.709 millones, de los cuales \$215.810 millones corresponden a gastos de Funcionamiento, \$19.899 millones al Servicio de la deuda y \$8.800 millones de pesos a Inversión, con un porcentaje de participación dentro del presupuesto total de 89%, 8% y 3%, respectivamente; presupuesto que fue desagregado mediante la Resolución 2417 del 30 de diciembre de 2022.

#### **Modificaciones presupuestales 2023.**

Durante el desarrollo de la vigencia la UGPP, realizó modificaciones al presupuesto autorizadas mediante traslados aprobados por el Consejo Directivo y autorizadas por la Dirección General de Presupuesto Público Nacional (DGPPN), además, presento un incremento en la apropiación destinada al pago de servicios de nómina, producto de la asignación de recursos por parte de la (DGPPN) de Presupuesto para cubrir el incremento salarial de los funcionarios de planta.

RUBRO	CONCEPTO	PRESUPUESTO INICIAL	AUTORIZACIONES CONSEJO DIRECTIVO			ASIGNACION DGGPN	PRESUPUESTO DEFINITIVO
			RES 001	RES 002	RES 003	RES 2486	
A-01	SERVICIOS DE NÓMINA	104.881	- 320			10.752	115.313
A-02	ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	88.050		2.480	-		90.530
A-03	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	22.860	320	- 2.480	-		20.700
A-03-02-02	A ORGANIZACIONES INTERNACIONALES	23					23
A-03-03-01-999	OTRAS TRANSFERENCIAS - DISTRIBUCIÓN PREVIO CONCEPTO DGGPN	14.697		- 2.480	- 12.217		-
A-03-04-02-012	INCAPACIDADES Y LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD (NO DE PENSIONES)	431	320		12.217		12.968
A-03-10	SENTENCIAS Y CONCILIACIONES	7.709					7.709
A-08-01	IMPUESTOS	19					19
B-10	SERVICIO DE LA DEUDA	19.899					19.899
C-1399-1000-3	MEJORAMIENTO DEL SOPORTE DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN EN LA UGPP BOGOTÁ	8.000					8.000
<b>TOTALES</b>		<b>243.709</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>10.752</b>	<b>254.461</b>

Fuente: Ejecución Presupuestal SIF Nación

## Resultados de ejecución presupuestal.

Con el presupuesto definitivo la UGPP logró una ejecución de recursos vía compromisos del 98,1%, que le permitió cumplir con sus obligaciones laborales, adquisición de bienes y servicios requeridos para cumplir la promesa de valor al ciudadano, cumplir con sus obligaciones contingentes y acrecentar su capacidad tecnología mediante su proyecto de inversión, el detalle de ejecución se presenta a continuación:

33

RUBRO	PRESUPUESTO VIGENTE	EJECUCIÓN DEFINITIVA	
		VALOR ACUMULADO	% EJECUCIÓN
<b>GASTOS DE FUNCIONAMIENTO</b>	<b>226.562</b>	<b>221.927</b>	<b>98,0%</b>
GASTOS DE PERSONAL DE NOMINA	115.313	112.340	97,4%
ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	90.530	88.966	98,3%
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	20.700	20.608	99,6%
IMPUESTOS	19	13	68,4%
PREVIO CONCEPTO	-	-	0,0%
<b>SERVICIO DE LA DEUDA</b>	<b>19.899</b>	<b>19.899</b>	<b>100,0%</b>
OTRAS CUENTAS POR PAGAR	19.703	19.703	100,0%
APORTES AL FONDO DE CONTINGENCIAS	197	197	100,0%
<b>PRESUPUESTO DE INVERSIÓN</b>	<b>8.000</b>	<b>7.761</b>	<b>97,0%</b>
MEJORAMIENTO DEL SOPORTE DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN	8.000	7.761	97,0%
<b>TOTALES</b>	<b>254.461</b>	<b>249.588</b>	<b>98,1%</b>

Fuente: Ejecución Presupuestal SIF Nación

## Ejecución de obligaciones.

Para cumplir con sus obligaciones de pago la UGPP ejecutó \$245.064 millones de pesos equivalentes al 96,3%, sobre apropiación y 98,19% sobre compromiso según el siguiente detalle:

RUBRO	PRESUPUESTO DEFINITIVO	EJECUCIÓN DE OBLIGACIONES	
		VALOR ACUMULADO	% EJECUCIÓN
<b>GASTOS DE FUNCIONAMIENTO</b>	<b>226.562</b>	<b>218.411</b>	<b>96,4%</b>
GASTOS DE PERSONAL DE NOMINA	115.313	112.340	97,4%
ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	90.530	85.450	94,4%
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	20.700	20.608	99,6%
IMPUESTOS	19	13	66,7%
PREVIO CONCEPTO	-	-	0,0%
<b>SERVICIO DE LA DEUDA</b>	<b>19.899</b>	<b>19.899</b>	<b>100,0%</b>
OTRAS CUENTAS POR PAGAR	19.703	19.703	100,0%
APORTES AL FONDO DE CONTINGENCIAS	197	197	100,0%
<b>PRESUPUESTO DE INVERSIÓN</b>	<b>8.000</b>	<b>6.753</b>	<b>84,4%</b>
MEJORAMIENTO DEL SOPORTE DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN	8.000	6.753	84,4%
<b>TOTALES</b>	<b>254.461</b>	<b>245.064</b>	<b>96,3%</b>

Fuente: Ejecución Presupuestal SIF Nación

## Rezago presupuestal.

Los compromisos pendientes de pago al cierre de la vigencia fueron de \$3.516 millones de pesos, se respetaron los topes permitidos por la norma y se espera gestionar estos recursos en el primer trimestre del año 2024.

34

RUBRO	PRESUPUESTO VIGENTE	EJECUCIÓN		RESERVAS DEFINITIVAS
		VALOR COMPROMISOS	VALOR OBLIGACIONES	
<b>GASTOS DE FUNCIONAMIENTO</b>	<b>226.562</b>	<b>221.927</b>	<b>218.411</b>	<b>3.516</b>
GASTOS DE PERSONAL DE NOMINA	115.313	112.340	112.340	-
ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	90.530	88.966	85.450	3.516
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	20.700	20.608	20.608	-
IMPUESTOS	19	13	13	-
PREVIO CONCEPTO	-	-	-	-
<b>SERVICIO DE LA DEUDA</b>	<b>19.899</b>	<b>19.899</b>	<b>19.899</b>	
SERVICIO DE LA DEUDA	19.703	19.703	19.703	-
APORTES AL FONDO DE CONTINGENCIAS	197	197	197	-
<b>PRESUPUESTO DE INVERSIÓN</b>	<b>8.000</b>	<b>7.761</b>	<b>6.753</b>	<b>1.008,00</b>
MEJORAMIENTO DEL SOPORTE DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN	8.000	7.761	6.753	1.008
<b>TOTALES</b>	<b>254.461</b>	<b>249.588</b>	<b>245.064</b>	<b>4.524</b>

Fuente: Ejecución Presupuestal SIF Nación

## Transferencias – sentencias.

A la UGPP se le asignó un presupuesto inicial para el rubro de Sentencias y Conciliaciones de \$7.709 millones, el cual era insuficiente; la UGPP observando tal situación realizó un traslado presupuestal de \$12.217 millones, recursos ubicados en

el rubro de Transferencias - previo concepto, para finalizar con una apropiación de \$19.926 millones de pesos ejecutando el 100% de la misma. Con dichos recursos se atendieron 2.099 trámites de 2.208 Resoluciones de cumplimiento de fallos ejecutoriados y en firme para pago (RDPs) por valor de \$21.580. millones; sin embargo, cabe precisar que la Unidad inició el año 2023 con un déficit en sentencias por valor de \$6.574, para un total de obligaciones por sentencias por valor de \$28.154 millones.

Es importante mencionar que la vigencia 2023 finalizó con un déficit de \$8.228 millones que corresponden a 1.793 casos.

Cabe señalar que estas acreencias se originan principalmente del frente pensional, con ocasión de la recepción de los procesos judiciales de los 38 fondos de régimen de prima media, en los que la UGPP actúa como sucesor procesal.

DÉFICIT TRANSFERENCIAS CORRIENTES							
	Vigencia 2018	Vigencia 2019	Vigencia 2020	Vigencia 2021	Vigencia 2022	Vigencia 2023	Total
Costas Procesales	\$ 116.086.089,69	\$ 98.224.212,72	\$ 52.272.267,41	\$ 36.369.236,86	\$ 188.082.288,17	\$ 1.227.303.947,15	\$ 1.716.317.042,00
Intereses Moratorios	\$ 204.116.502,04	\$ 87.219.730,15	\$ 49.609.794,11	\$ 66.540.518,47	\$ 403.522.152,57	\$ 5.700.693.396,34	\$ 6.511.702.093,68
Otros	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
<b>Total</b>	<b>\$ 320.202.591,73</b>	<b>\$ 185.443.942,87</b>	<b>\$ 101.882.061,52</b>	<b>\$ 102.909.755,33</b>	<b>\$ 591.604.440,74</b>	<b>\$ 6.927.997.343,49</b>	<b>\$ 8.228.019.135,68</b>
Cantidad	211	158	65	64	202	1094	1793

Fuente: Base de inventario de sentencias y conciliaciones

## Ingresos.

Durante la vigencia 2023 se imputaron \$76.956 millones, distribuidos así:

INGRESOS VIGENCIA 2023 - UGPP		
Millones de pesos		
CONCEPTO	2023	% del total
Sanciones Parafiscales	25.145	33%
Sanciones PAEF	2.542	3%
Aportes y Cuotas Pensionales	33.301	43%
Reintegro MVPP	15.060	20%
Sentencias y Costas	186	0%
Otros	721	1%
	<b>76.956</b>	<b>100%</b>

## **Gestión contable.**

Mediante la expedición de la Resolución 356 del 30 de diciembre de 2022, la Contaduría General de la Nación estableció que a partir del 1 de enero de 2023, los informes financieros y contables (Estado de Situación Financiera, Estado de Resultados y Notas a los Informes Financieros y Contables) se prepararán y presentarán de forma trimestral, con corte al 31 de marzo, 30 de junio y 30 de septiembre, los cuales fueron elaborados y publicados para su consulta en el sitio web <https://www.ugpp.gov.co/nuestraentidad/inf FINANCIERA/ESTADOS FINANCIEROS>.

Los cierres contables de los meses de enero a noviembre de 2023 se han realizado en las fechas establecidas en el formato de implementación denominado “Fechas límite para efectuar registros en el macroproceso contable del Sistema Integrado de Información Financiera (SIIF) Nación y del Sistema de Presupuesto y Giro de Regalías (SPGR)”. Respecto de los reportes CHIP, tales como, Información Contable Pública - convergencia (ICPC) y el Boletín de Deudores Morosos del Estado (BDME) se han transmitido oportunamente en las fechas definidas en el artículo 11 de la Resolución 411 del 29 de noviembre de 2023 (Antes Resolución 706 de 2016), quedando pendiente la gestión del cierre contable del último mes (Diciembre), la elaboración de los estados financieros y sus notas y los reportes CHIP del último trimestre del año 2023 que se deben gestionar, elaborar y presentar en el mes de febrero de 2024, por lo que a la fecha el Grupo de Contabilidad ha cumplido con todas sus obligaciones institucionales con calidad y oportunidad.

36

Por último, respecto al fenecimiento de la cuenta de la vigencia fiscal 2022, la Contraloría General de la República emitió una opinión negativa sobre los estados financieros de la Unidad, sin embargo, esta decisión se encuentra actualmente en revisión por parte del ente de control y estamos a la espera de respuesta.

## **2. Gestión contractual**

En la vigencia 2023 se suscribieron 525 contratos por medio de las diferentes modalidades de contratación por valor de \$95.242.900.044,59 y se emitieron 4 resoluciones de destinación de recursos directa de la entidad por valor de \$119.661.653 para un total de 529 contratos por \$95.362.561.697,59.

A continuación, se relaciona el detalle de cada modalidad:

MODALIDAD DE CONTRATACIÓN	CANTIDAD CONTRATOS	VALOR CONTRATACIÓN
CONCURSO DE MÉRITOS	4	\$ 2.952.259.957,16
CONTRATACIÓN DIRECTA	424	\$ 34.562.470.907,18
LICITACIÓN PÚBLICA	13	\$ 28.403.435.229,95
MÍNIMA CUANTÍA	11	\$ 171.862.904,38
RESOLUCIÓN	4	\$ 119.661.653,00
SELECCIÓN ABREVIADA DE MENOR CUANTÍA	9	\$ 1.377.065.003,01
SELECCIÓN ABREVIADA POR ACUERDO MARCO	53	\$ 23.795.359.053,61
SELECCIÓN ABREVIADA POR SUBASTA INVERSA	11	\$ 3.980.446.989,30
<b>TOTAL</b>	<b>529</b>	<b>\$ 95.362.561.697,59</b>

### 3. Gestión Humana

#### Ejecución proceso inducción y entrenamiento de trabajo y Promedio calificaciones alcanzadas por los funcionarios que terminaron periodo de inducción.

Su objetivo principal es acercar a los nuevos servidores públicos al entendimiento, generalidades y funcionamiento de la entidad, así como, integrarlos con la cultura organizacional. La importancia de este programa radica en el mejoramiento de la curva de aprendizaje, aumenta los niveles de pertenencia hacia la Entidad y mejora el tiempo de los procesos lo que conlleva a la mitigación de errores. Cada jornada de inducción contempló una duración de cuatro<sup>2</sup> (4) días con la siguiente agenda temática:

- Coaching para adaptar tu talento al cambio
- Marco Estratégico Institucional
- Plan Estratégico Subdirección de Gestión Humana
- Gestión de Parafiscales
- Gestión de Pensiones
- Portafolio Caja de Compensación
- Política de Integridad – Conflicto de Interés
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Gestión Jurídica
- Gestión por Procesos – Gestión de Riesgos
- Gestión Disciplinaria - Derechos y Deberes
- Negociación colectiva

<sup>2</sup> GH-SUB-026 Subproceso Definición y Ejecución Planes para el Desarrollo y Satisfacción del Talento Humano

- Gestión Documental
- Gestión Ambiental
- Política de Comunicaciones
- Gestión de Tecnología – Mesa de Ayuda
- La UGPP al Servicio del Ciudadano
- Seguridad de la Información

### Gestión primer semestre 2023

A corte 30 de junio fueron informados al GIT Desarrollo y Satisfacción del Talento Humano 508 ingresos, de los cuales 465 servidores completaron todo el ciclo de inducción general (cuatro días), mientras que los otros 43 servidores participaron en un (1) día de inducción general, ya que su desvinculación laboral con la UGPP era menor a 1 año y no requerían tomar todo el ciclo completo. A continuación, se detallan mes a mes los ingresos y el proceso de inducción:

Fecha de Ingresos	No. Ingresos	No. Servidores con Inducción General	Calificación Inducción General
Enero 20 de 2023	82	82	91%
Febrero 03 de 2023	208	208	95%
Febrero 10 de 2023	20	20	94%
Febrero 17 de 2023	15	15	92%
Marzo 01 de 2023	23	23	96%
Marzo 06 de 2023	2	2	89%
Marzo 13 de 2023	8	7	96%
Abril 03 de 2023	2	1	95%
Abril 10 de 2023	2	2	95%
Abril 11 de 2023	11	10	96%
Abril 17 de 2023	7	7	86%
Abril 19 de 2023	9	7	86%
Mayo 02 de 2023	35	20	95%
Mayo 04 de 2023	9	9	87%
Mayo 09 de 2023	13	8	93%
Mayo 15 de 2023	19	11	89%
Mayo 19 de 2023	12	10	89%
Junio 01 de 2023	22	19	95%
Junio 06 de 2023	2	0	N/A
Junio 13 de 2023	3	2	97%
Junio 20 de 2023	4	2	97%
<b>TOTAL</b>	<b>508</b>	<b>465</b>	<b>95.39%</b>

Fuente: Subdirección de Gestión Humana.

### Principales logros:

- Con el ingreso de los 508 funcionarios en las diferentes vinculaciones período de prueba, planta temporal y provisionalidad, se realizaron las inducciones correspondientes, ejecutando el contenido temático propuesto con el acompañamiento de las diferentes dependencias de manera presencial.
- Los servidores que finalizaron el proceso de inducción general realizaron las dos evaluaciones remitidas, es decir la evaluación de aprendizaje, en la cual dieron cuenta de la aprehensión de los temas desarrollados obteniendo un porcentaje total de la calificación de 92.17%. La segunda evaluación remitida está relacionada con la satisfacción percibida por cada uno de los asistentes, desde el momento de su ingreso hasta finalizar su proceso de inducción general, se obtuvo una calificación de 4.69 puntos bajo una escala de medición de 1 a 5.

### Gestión segundo semestre 2023

Para el segundo semestre del año 2023 fueron reportados 69 ingresos, en las diferentes modalidades (Periodo de Prueba, Temporales y Libre Nombramiento); de los cuales 64 servidores completaron todo el ciclo de inducción general (cuatro días), mientras que cuatro (4) de ellos cambiaron de resolución por ampliación de planta temporal se mantienen en su mismo cargo, grado y funciones. Por otra parte los cinco (5) funcionarios restantes se posesionaron como Director, Asesores y situaciones administrativas conllevando a participar de Inducción diferencial para el cumplimiento de sus funciones. A continuación, se detallan mes a mes los ingresos y el proceso de inducción a cada una de las áreas de la UGPP:

FECHA INGRESO	No. INGRESOS	No. Servidores con Inducción General	Promedio de Calificación
4 de julio de 2023	5	5	89%
11 de julio de 2023	4	4	
14 de julio de 2023	4	4	
1 de agosto de 2023	2	2	92%
2 de agosto de 2023	6	6	
8 de agosto de 2023	5	5	
14 de agosto de 2023	1	1	

15 de agosto de 2023	9	8	
1 de septiembre de 2023	3	3	91,73%
5 de septiembre de 2023	3	3	
8 de septiembre de 2023	1	0	
12 de septiembre de 2023	1	1	
3 de octubre de 2023	4	4	95,41%
17 de octubre de 2023	7	7	
19 de octubre de 2023	1	1	
20 de octubre de 2023	1	0	
27 de octubre de 2023	1	1	
1 de noviembre de 2023	1	1	93,33%
7 de noviembre de 2023	2	2	
14 de noviembre de 2023	2	2	
5 de diciembre de 2023	1	1	88%
12 de diciembre de 2023	3	3	
18 de diciembre de 2023	1	0	
22 de diciembre de 2023	1	0	
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>64</b>	

### Principales logros:

- Con el ingreso de los 69 funcionarios en las diferentes vinculaciones período de prueba, planta temporal y provisionalidad, se realizaron las inducciones correspondientes, ejecutando el contenido temático propuesto con el acompañamiento de las diferentes dependencias de manera presencial.
- Los servidores que finalizaron el proceso de inducción general realizaron las dos evaluaciones remitidas, es decir la evaluación de aprendizaje, en la cual dieron cuenta de la apropiación de conceptos desarrollados, obteniendo un porcentaje total de la calificación de 92%. La segunda evaluación remitida está relacionada con la satisfacción percibida por cada uno de los asistentes, desde el momento de su ingreso hasta finalizar su proceso de inducción

general, se obtuvo una calificación de 4.68 puntos bajo una escala de medición de 1 a 5.

## **Inducción al Cargo**

### **Gestión primer semestre 2023**

Se remitieron a los diferentes directores y subdirectores el formato de inducción al cargo, con la oportunidad requerida. A corte 30 de junio se han recibido 353 evaluaciones de inducción al cargo con un porcentaje de calificación total del 94.87%.

### **Gestión segundo semestre 2023**

Se remitieron a los diferentes directores y subdirectores los formatos de inducción al cargo, con la oportunidad requerida. A corte de 31 de diciembre de 2023 se recibieron 491 evaluaciones de inducción al cargo con un porcentaje de calificación total del 94.66%.

## **Medición clima y cultura.**

En la vigencia 2023, se realizó la medición de clima y cultura organizacional de la UGPP, con el fin de determinar cómo los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la UGPP y a su vez tener un diagnóstico de la situación del clima y cultura laboral y un plan de intervención para potenciar las percepciones favorables y desarrollar las posibilidades de mejora.

La medición se realizó a través de metodologías virtuales asegurando la confidencialidad de las respuestas y la confiabilidad del instrumento utilizado, el cual evaluó los niveles de:

- Macroclima: entendido como las percepciones de La Unidad en su imagen conjunta.
- Microclima: entendido como las percepciones de los servidores en relación con su grupo de trabajo y la interacción con otros equipos.
- Clima personal: percepciones de los servidores en cuanto a su proceder individual dentro de La Unidad y su nivel de satisfacción con el trabajo

Este proceso se llevó a cabo en dos fases así:

- Fase 1. Medición (octubre de 2023): Se llevó a cabo el lanzamiento de la medición, la sensibilización a los servidores, la aplicación de encuesta y la tabulación de la información.
- Fase 2: Socialización (noviembre - diciembre 2023): Socialización de los resultados obtenidos a nivel cuantitativo y cualitativo a cada una de las 21 dependencias de La Unidad, a través de talleres interactivos en donde se informó la metodología aplicada, se reforzaron aspectos positivos y se recomendaron alternativas de mejoramiento de las variables menos favorables. (8 Direcciones y 13 Subdirecciones).

Los resultados globales de la medición fueron los siguientes:

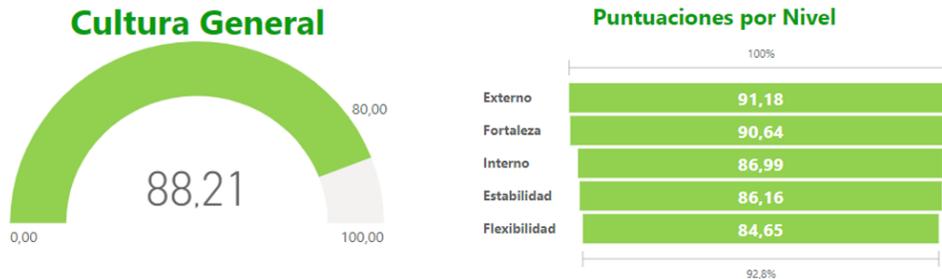
## Índices Clima

Clima general **propicio** donde se pueden perfeccionar varias categorías como reto organizacional.



# Índices Cultura

Cultura general **propicia** donde se pueden perfeccionar varias categorías como reto organizacional.



**Puntuaciones por Dimensión**

Dimensión	Artefactos	Creencias adoptadas y valores	Presunciones básicas subyacentes	RSE
Estabilidad	82,13	84,64	91,72	
Externo	92,79	88,83	91,93	
Flexibilidad	84,43	82,63	86,89	
Fortaleza	91,51	90,51		89,90
Interno	86,46	82,52	91,99	

Al realizar un comparativo encontramos que tanto el índice global de Clima como el índice global de Cultura de la medición realizada en el 2023 se incrementó con respecto a la anterior medición realizada.

Clima Laboral Índice Global Clima 86,84% Medición anterior 86,33%		Cultura Organizacional Índice Global Cultura 88,21% Medición anterior 87,86%	
Macroclima	Microclima	Clima Personal	
Percepciones de la Entidad en su imagen conjunta.	Percepciones de su equipo de trabajo e interacción con otros equipos.	Percepciones en cuanto al proceder individual dentro de la entidad.	

Para la presente vigencia, la calificación se encuentra dentro de la escala de Interpretación **“80% = propicio”**. Esto nos ubica como una **Entidad con un Clima Laboral y Cultura Organizacional Ideal**.

## Nueva estructura organizacional definida e implementada.

Frente al indicador denominado "Nueva Estructura Organizacional Definida e Implementada 2023", es necesario comunicar que la actual administración ha decidido estratégicamente no efectuar cambios en la estructura organizacional de la UGPP. Esta determinación se fundamenta en razones que consideramos pertinentes para el adecuado desarrollo de la entidad:

### 1. Cambio Significativo de Servidores Públicos:

Durante el año 2023, la UGPP experimentó una transformación significativa en su plantilla de personal, como resultado del concurso público de méritos llevado a cabo por la Comisión Nacional del Servicio Civil (Proceso 15020 - Nación 3). Este cambio afectó aproximadamente el 47% de la totalidad de la plantilla. La magnitud de esta transición llevó a la alta dirección a replantear la estrategia de reestructuración, ya que la entidad se encuentra aún en el proceso de curva de aprendizaje de los nuevos funcionarios incorporados, pertenecientes a una planta de personal que se divide en una planta permanente y dos plantas temporales (Decretos 577 de 2013 y 2445 de 2022). Es relevante destacar que, debido a los concursos continuos convocados por la CNSC, se anticipa una rotación residual y cambios adicionales en el personal, ya que algunos concursantes, después de superar sus períodos de prueba, optan por trasladarse a otras entidades públicas para las cuales concursaron.

### 2. Estrategia de Rediseño y Reestructuración:

La estrategia de reestructuración o rediseño propuesta por la administración anterior se concebía bajo dos premisas fundamentales: primero, Inicialmente, la administración anterior planteó la necesidad de llevar a cabo un rediseño sin incurrir en costos adicionales. Sin embargo, en la actualidad, esta premisa se ha vuelto inviable debido a los gastos inherentes a la nómina de las nuevas asignaciones civiles y sus respectivos emolumentos. Esta realidad demanda la asignación de un presupuesto adicional, lo cual torna impracticable la ejecución del rediseño sin incurrir en mayores costos, y segundo, fundamentar dicho rediseño en un estudio de cargas laborales realizado en el año 2021. Este estudio se llevó a cabo exclusivamente para abordar una nueva necesidad de personal relacionada con el PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO FORMAL - PAEF, una iniciativa del gobierno nacional. Esta administración consideró inapropiado llevar a cabo un rediseño institucional basado en un estudio que no aborda de manera integral las necesidades actuales de personal de la UGPP, en el contexto de una organización que requiere máxima integración, integralidad y comunicación administrativa efectiva entre todas sus dependencias.

### 3. Consideración de Áreas de Apoyo y Estratégicas:

Otra razón que respalda la decisión de no llevar a cabo el rediseño es que la estrategia prevista no contempla el fortalecimiento de áreas de apoyo y estratégicas de la entidad. La distribución actual de la plantilla refleja un desequilibrio, donde el proceso misional cuenta con el 60% del personal, el proceso estratégico con el 28%, y el proceso de apoyo apenas con el 12% del total de empleos

en la planta de carrera administrativa compuesta por 905 puestos. Esta administración reconoce la importancia de fortalecer todas las áreas de la entidad para lograr una mayor integración, integralidad y armonía en la comunicación administrativa.

#### 4. Transformación en la Gestión Jurídica

##### DIRECCIÓN JURÍDICA

A continuación, se relacionan los procesos a cargo de la Dirección Jurídica durante 2023:

Defensa Pasiva No Misional
63 procesos activos

Tutelas atendidas 2023
791

Tutelas 2023 por mes											
Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
38	61	75	56	77	84	62	62	74	73	78	51

45

Los indicadores de eficacia son los siguientes:

TUTELAS				
	Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre
Primera Instancia	89%	90.5%	91.5%	91%
Segunda Instancia	96.3%	85.7%	88.9%	80%

DEFENSA				
	Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre
Primera Instancia	100%	100%	100%	No hubo fallos
Segunda Instancia	50%	No hubo fallos	100%	50%

##### SUBDIRECCIÓN DEFENSA JUDICIAL PENSIONAL

En materia pensional, con relación a la gestión jurídica, la UGPP asumió, en calidad de sucesor procesal, a partir del mes de julio de 2012 la defensa judicial de los procesos misionales a cargo de las entidades recibidas, así como los misionales y no misionales que se instauran en contra de la entidad, originados en situaciones

que históricamente han sido problemáticas en materia judicial de esos fondos, con un litigio históricamente voluminoso, problemas estructurales y algunos de corrupción y desorden administrativo, obligando a la Unidad a generar para cada tipología estrategias puntuales en procura de una adecuada defensa de los intereses y los recursos del Sistema General de Pensiones.

## 1. Mapa de litigiosidad

A continuación, se relaciona el número de procesos activos en los cuales la UGPP es parte por asuntos parafiscales, pensionales y no misionales, con corte al 31 de diciembre de 2023.

### Cantidad de procesos activos

Subdirección de Defensa Judicial Pensional	No. de procesos	% participación
Defensa judicial	14.794	67%
Lesividad	2.937	13%
Tutelas	2.212	10%
Penales	2.095	10%
<b>Total</b>	<b>22.038</b>	<b>100%</b>

### Resultados de indicadores corporativos

Durante el 2023 la Dirección Jurídica midió su gestión a través de 3 indicadores corporativos: eficacia en los procesos, reducción de litigiosidad y documento de la estrategia litigiosidad, cuyos resultados se presentan a continuación:

#### Eficacia en los procesos:

Subdirección de Defensa Judicial Pensional	Instancia	Fallos A favor	Fallos En contra	Total Fallos	EFICACIA
Defensa Judicial	Primera	1259	1433	2692	47%
	2da y 3ra Instancia	1031	1270	2301	45%
Lesividad	Primera	286	102	388	74%

	Segunda	101	42	143	71%
<b>Tutelas</b>	Primera	1307	377	1684	78%
	Segunda	606	153	759	80%
<b>Penales</b>	Primera	36	7	43	84%
	Segunda	27	2	29	93%

\*La eficacia acumulada del año 2023 incluye el trimestre I- de 16 de diciembre 2022 al 15 de marzo de 2023 hasta el trimestre IV- del 16 de septiembre al 15 de diciembre 2023.

### Resultado de reducción de litigiosidad:

A continuación, se muestra el total de casos gestionados para reducción en 2023 y reducidos efectivamente en 2023.

<b>GESTIÓN</b>				
<b>Subdirección de Defensa Judicial Pensional</b>	<b>Estrategia aplicada</b>	<b>Total Numerador</b>	<b>Total Denominador</b>	<b>Total Indicador</b>
Defensa Judicial	Reliquidación pensión jubilación Art. 36 Ley 100/93	218	1600	<b>93%</b>
	Pensión de Sobrevivientes	0		
	Proceso ejecutivo	825		
	Pensión Convencional - ISS	154		
Lesividad	INPEC	126		
Penales	Penales	165		

47

<b>REDUCCIÓN</b>		
<b>Subdirección de Defensa Judicial Pensional</b>	<b>Estrategia aplicada</b>	<b>Cantidad</b>
Defensa Judicial	Reliquidación pensión jubilación Art. 36 Ley 100/93	519
	Proceso ejecutivo	606
	Pensión de sobrevivientes	8

Lesividad	INPEC	115
Penales	Penales	56
<b>Meta</b>		<b>1.296</b>
<b>TOTAL</b>		<b>1.304</b>

Adicional se realizaron acciones para la disminución de la litigiosidad en las siguientes tipologías:

- Procesos ejecutivos: El objetivo del plan de terminación anticipada de ejecutivos es reducir los ejecutivos activos por intereses e indexaciones que se encuentren pendientes de pago en la UGPP. Esto incluye tanto la aplicación de la apropiación ordinaria, como del mecanismo creado en el Decreto 642 de 2020, el cual permite, con base en el artículo 53 de la Ley 1955 de 2019, pagar como deuda pública las obligaciones judiciales pendientes. Durante el 2023 se terminaron 606 procesos.
- Reliquidación pensión jubilación art 36 ley 100/93: Esta estrategia se concentra en los casos en los que los demandantes reclaman la reliquidación de sus pensiones de jubilación para que se les aplique el IBL del último año de servicios. En estos casos la continuación del proceso hasta la etapa de sentencia es un desgaste pues el precedente de la Corte Constitucional (C-258 de 2013, SU-230/2015 y SU-395/17), el Consejo de Estado (SU Rad. Interno (4403-2013) de 28/08/2018) y la Corte Suprema de Justicia (SL2510/17 y SL3277/19) establece que el IBL debe corresponder al que señala el artículo 36 de la Ley 100 de 1993. El objetivo en esta estrategia es solicitar la sentencia anticipada, para lo cual con el apoyo de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado desde el 2021 se remitieron los memoriales con estas solicitudes a los despachos, logrando la terminación de 519 procesos durante el 2023.
- **Procesos Penales:** Las Estrategias de Reducción de Penales por Activa es Establecer una priorización para el uso eficiente de los recursos, tanto los de la UGPP como los de la jurisdicción penal.

Los recursos de la UGPP se concentrarán en la interposición, gestión y seguimiento de las denuncias penales que involucren afectaciones graves de los bienes jurídicos. Se minimizará el uso del derecho penal para afectaciones leves de los bienes jurídicos, especialmente aquellas que involucren individuos (sin estructura criminal), en las que no haya habido

pago de mesadas pensionales, o en las que no haya un acto defraudatorio específico sino más bien una discusión jurídica.

"No se interpondrán denuncias en casos en los que exista certeza sobre la ausencia de vocación de éxito, por ejemplo, por vencimiento del término de la querrela o prescripción de la acción penal.

En casos donde exista duda, pero no haya EMP (elementos materiales de prueba) suficientes se correrá traslado a la FGN."

El propósito principal de la acción penal no es la recuperación de recursos. Existen acciones más efectivas como el cobro coactivo ya que el inicio del incidente de reparación depende de la existencia de una sentencia condenatoria en firme.

**- Estrategias para el abordaje de las denuncias penales:**

1. Denuncias penales presentadas que se encuentran activas en la Fiscalía General de la Nación y en las que hay una afectación leve del bien jurídico.	A. Cónyuge sobreviviente sin convivencia probada. B. Novios eternos. C. Abuelo con hijo de crianza. D. Pruebas imposibles.
2. Denuncias penales presentadas que se encuentran activas en la Fiscalía General de la Nación y en las que hay un hecho sobreviniente.	A. Docentes con clasificación errada. B. Convivencia probada en otra jurisdicción. C. Pagos a escolares que ya no son escolares. D. Cambio en los informes periciales. E. Falsos escolares a los que no se les pagó. F. Fallos irregulares.
3. Casos querellables en los que hay vencimiento del término.	Estos casos incluyen todo tipo de situaciones que identifica nómina en las que se continúa con un pago que no tenía un título, pero en los que la persona no realiza un acto defraudatorio con voluntad.
4. Casos en los que el denunciado está fallecido.	En estos casos se cumple lo establecido en el Art. 77 CPP que establece que tras la muerte del indiciado aplicaría la extinción de la acción penal, pues no se tendría a quien imputar, acusar o condenar.
5. Casos sobre los cuales exista prescripción de la acción penal.	Estos hechos se refieren a situaciones que se materializaron en el año 1993 y 1995 por lo que sobre estos se presenta la prescripción de la acción penal del art. 77 CPP, pues el delito de mayor ente conforme al Código

	Penal Ley 01 de 1980 y la Ley 600/2000 es de 20 años, por lo cual, al año 2003 y 2005 estaría probablemente prescrito.
6. Querellas relacionadas con afectaciones leves del bien jurídico protegido.	En casos como estos, el costo de continuar con la denuncia penal es desproporcionado frente a la afectación del bien jurídico.
7. Principio de oportunidad en casos de reparación total o parcial.	Esto ocurre cuando por ejemplo se ofrezca una indemnización total o un porcentaje significativo de la misma. Esto es especialmente relevante cuando se trata de cifras pequeñas (por debajo de la cifra establecida por el área de cobranzas para iniciar el proceso de cobro coactivo) o cuando la discusión versa sobre el valor de las costas. Nuevamente, en estos casos continuar con el proceso penal puede resultar para la UGPP más costoso que la negociación, pues no existe certeza de la decisión condenatoria, pero sí de los costos de la defensa judicial durante este período que puede ser incluso de años.
8. Incidente de reparación en casos con sentencia condenatoria y sin pago de mesadas.	En los casos en los que se obtenga sentencia condenatoria y de la liquidación de perjuicios se advierta que el condenado no recibió mesadas como fruto de lo indebidamente apropiado.
9. Denuncias anónimas respecto de las cuales no existen los elementos del tipo.	En esta categoría se incluyen los casos en los que se presenta una denuncia ciudadana en la Dirección de Servicios Integrados de Atención UGPP, por parte de ciudadanos anónimos que no ofrecen elementos materiales probatorios, ni evidencia física, ni sustento fáctico, ni datos de contacto o medio para ratificar su denuncia.

### Tasa de Éxito

Subdirección de Defensa Judicial Pensional	Fallos favorables	Fallos desfavorables	Total fallos	Tasa de éxito
Defensa Judicial	1707	1287	2994	57,01%
Ejecutivos	144	643	787	18,30%
Lesividad	389	355	744	52,28%
Tutelas	2116	503	2619	80,79%
Penales	40	3	43	93,02%

## SUBDIRECCIÓN ASESORÍA Y CONCEPTUALIZACIÓN PENSIONAL

### Diagnóstico de necesidades de regulación

En desarrollo del objetivo de transformación de la gestión jurídica, cuyos propósitos contemplan la expedición de normas que hagan más eficiente la gestión de la Unidad, se dispuso la elaboración de un diagnóstico de necesidades de regulación a partir del cual se identificaron las acciones a implementar en el año 2024 para lograr satisfacer los requerimientos del negocio pensional:

Tipología	Problemática	Tipo de Regulación por gestionar
<b>Tipología No. 1. No hay una norma aplicable a la situación (no existe una norma que regule la situación)</b>	Frente a las cuotas partes pensionales de la extinta Cajanal, debería estar claro que, si la función se relaciona con la administración del pasivo pensional, la UGPP no debería pagar nada y todo estaría prescrito. Los casos de reclamaciones que no fueron parte del proceso liquidatorio generan una gran afectación a la Unidad, debido a constantes reprocesos y desgaste administrativo por traslados por competencia al Ministerio de Salud. Se sugiere reanudar el trámite de expedición del decreto de cuotas partes previamente trabajado con los Ministerios de Trabajo y Salud.	<b>Decreto (impulso del proyecto de decreto ya gestionado)</b>
	En los casos de compartibilidad y retropatronos, debería existir un trámite previo al reconocimiento de la compartibilidad, similar a la consulta de la cuota parte pensional, con lo cual podría determinarse la cuantía del retropatrono, la proporción que le corresponde a cada uno y su aplicación en la nómina. De esta forma se evitaría la carga operativa de los cobros, dobles pagos, devolución de aportes en salud y retropatronos.	<b>Circular</b>
	Validar el contenido del Decreto 1314 de 1994, para establecer si hay lugar regular si los períodos no cotizados que den lugar al reconocimiento de una indemnización sustitutiva de la pensión de vejez deben financiarse o no con bono pensional, y adicionalmente, cuál es la forma se debería calcular la prestación en esos casos.	<b>Decreto</b>

<p><b>Tipología No. 3.</b>  <b>Sí hay una norma aplicable a la situación, pero ya no es efectiva para resolverla (el problema no es de interpretación)</b></p>	<p>Validar el contenido del Decreto 726 de 2018, para efectos de otorgar mayor valor probatorio al formulario CETIL, o de manera subsidiaria promover una reglamentación que disponga la creación de unos nuevos campos en el formulario CETIL, a través de los cuales se registre información adicional sobre las siguientes prestaciones: Para reliquidación pensional: identificación de los factores cotizados y no cotizados. Para pensión gracia: información sobre el origen de la plaza, régimen salarial aplicable y financiación de la pensión de jubilación ordinaria.</p>	<p><b>Circular</b></p>
--	---	------------------------

### Mejora normativa

Como parte de esta estrategia, se gestionaron diversas iniciativas normativas para el negocio pensional, con el siguiente balance:

- i) Se impulsó el proyecto de decreto para asumir la administración de las cuotas partes pensionales de la extinta Caja Nacional de Previsión Social – CAJANAL EICE, causadas con anterioridad al 8 de noviembre de 2011, el cual fue devuelto por el Ministerio de Hacienda al Ministerio de Trabajo, con observaciones sobre la cuantificación del impacto presupuestal que esta norma pueda causar a futuro y algunos ajustes de forma. En 2024 se continuará haciendo seguimiento a la expedición de esta norma.
- ii) Se impulsó el proyecto de decreto para asumir la función pensional del liquidado Fondo de Previsión Social de Notariado y Registro – FONPRENOR, cuya aprobación y recolección de firmas iniciará cuando el Ministerio de Hacienda imparta aprobación al cálculo actuarial elaborado por la Superintendencia de Notariado y Registro. En 2024 se continuará haciendo seguimiento a la expedición de esta norma.

### SUBDIRECCIÓN JURÍDICA PARAFISCALES

#### Cantidad de procesos activos

Procesos	Cantidad de procesos activos	% Porcentaje
Demandas	1486	95 %
Acciones de Tutela por asuntos parafiscales	76	5 %
<b>Total</b>	<b>1562</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Base de datos de la Subdirección Jurídica de Parafiscales: "Base de datos consolidado de demandas SJPAR- Con corte a 31 de diciembre de 2023"

**Eficacia en los procesos:** El resultado de eficacia para el 2023 fue:

<b>DEMANDAS</b>	Fallos A Favor	231
	Fallos En Contra	97
	<b>Eficacia pura</b>	<b>70%</b>
<b>TUTELAS</b>	Fallos A Favor	775
	Fallos En Contra	70
	<b>Eficacia pura</b>	<b>92%</b>

Nota informativa 1: Total fallos demandas ejecutoriadas 288, se precisa que se presentan 138 nulidades parciales equivalente al 48% del total de fallos recibidos en el periodo.

Fuente: GIT Defensa Judicial – Base Consolidado Defensa Judicial SJPAR al 31 de diciembre de 2023

Nota informativa 2: Total fallos tutelas ejecutoriadas 855

Fuente: Informe TEMIS con corte al 31 de diciembre de 2023

### **Resultado de reducción de litigiosidad.**

En materia de parafiscales, La Unidad ha logrado cumplir su propósito de disminuir la litigiosidad y lograr el cierre de expedientes de manera anticipada, como enseguida se detalla.

### **Defensa Judicial – Terminación de procesos (Decisión judicial favorable – Ofertas de revocatoria – Conciliación Judicial):**

El Grupo de Defensa Judicial de la Subdirección ha gestionado un total de **2761** procesos, de los cuales, **1277** han terminado, logrando una disminución en la litigiosidad en un porcentaje correspondiente al **46.25%** del total de procesos notificados.

53

<b>Procesos Notificados</b>	<b>Cantidad de procesos</b>
Año 2021	513
Año 2021	316
Año 2021	167
<b>Total Procesos notificados</b>	<b>996</b>

**Nota:** Durante el año 2020 disminuyó ostensiblemente el número de procesos notificados, toda vez que se suspendieron los términos judiciales desde 16 de marzo y se reanudaron el 1º de julio de 2020.

De otra parte, debe indicarse que con corte al 31 de diciembre de 2023 se han terminado **411** procesos por las siguientes causales:

Forma en la que terminó el proceso	Fallo	Primera Instancia	Segunda Instancia	Total general
Conciliación	Conciliación Ley 1819 de 2016		1	1
	Conciliación Ley 1943 de 2018	1	1	2
	Conciliación Ley 2010 de 2019	13	5	18
	Conciliación Ley 2155 de 2021	17	17	34
<b>Total Conciliación</b>		<b>31</b>	<b>24</b>	<b>55</b>
Desistimiento	Desistimiento Ley 1819 de 2016 Art.319		1	1
	Desistimiento Ley 2010 de 2019 Art.119	3	0	3
	Desistimiento Ley 2155 de 2021 Art.45	3	0	3
	Desistimiento Ley 2155 de 2021 Art.46	1	0	1
	Desistimiento Ley 2155 de 2021 Art.47	5	0	5
	Desistimiento Ley 2277 de 2022 Art.93	27	5	32
<b>Total Desistimiento</b>		<b>39</b>	<b>6</b>	<b>45</b>
Sentencia	A Favor	28	79	107
	Desistimiento	8	0	8
	En Contra	3	40	42
	Excepción	9	1	10
	Nulidad Parcial	6	132	138
	Revocatoria Directa	2	2	4
<b>Total Sentencia</b>		<b>56</b>	<b>254</b>	<b>310</b>
Transacción	Transacción Ley 2155 de 2021	1	0	1
<b>Total Transacción</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Total general</b>		<b>127</b>	<b>284</b>	<b>411</b>

**\*\*Nota:** De las decisiones judiciales emitidas, **138** tienen nulidad parcial, **43** fallo en contra, y **107** con fallo a favor.

## Estrategia litigiosidad

Durante el año 2023 se ejecutaron las estrategias propuestas en el informe del mapa de litigiosidad de la Subdirección Jurídica de Parafiscales. Entre otras, se realizaron las siguientes actividades: (i) Análisis del concepto “Total Devengado”, (ii) Actualización aplicativo TEMIS, (iii) Seguimiento y socialización “Mapa Litigiosidad” (iv) Revisión de Lineamientos jurídicos.

## **Diagnóstico de necesidades de regulación**

Durante el primer trimestre de 2023 se efectuaron diferentes sesiones para identificar las necesidades de regulación en la Entidad, que faciliten el ejercicio de sus funciones. En el mes de mayo de 2023 se entregó el respectivo informe, el cual, destaca las siguientes temáticas que fueron objeto de análisis por parte de la Subdirección Jurídica de Parafiscales:

- (i) Modificación del artículo 17 de la Ley 21 de 1982 con el fin de establecer una base mínima de cotización para la liquidación de los aportes con destino al régimen de subsidio familiar,
- (ii) Modificación del artículo 50 del Decreto 341 de 1988 compilado en el artículo 2.2.7.2.3.5 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015 para adicionar otros documentos a la obligación que tienen los empleadores de enviar la nómina de salarios a la caja de compensación familiar cuando se le requiera,
- (iii) Expedición de una norma que unifique las reglas de notificación de los actos expedidos por la subdirección de determinación de obligaciones,
- (iv) Modificación del artículo 5 parágrafo 2 de la Ley 1066 del 2006, respecto a la aplicación íntegra del artículo 820 del Estatuto Tributario Nacional,
- (v) Propuesta de modificación del artículo 846 del Estatuto Tributario Nacional para que el liquidador tenga la obligación de oficiar a la UGPP informando la apertura del proceso de liquidación judicial,
- (vi) Modificación del inciso 5° del artículo 814 del Estatuto Tributario Nacional con el fin de que el Director de Parafiscales pueda como el director de la DIAN, conceder en las facilidades de pago un plazo adicional de 2 años,
- (vii) Propuesta de reglamentar o tener norma propia para aplicación en UGPP del artículo 843-2 del Estatuto Tributario (títulos ejecutivos no reclamados),
- (viii) Reglamentar el artículo 840 del Estatuto Tributario, para la consecución de herramientas jurídicas en la adjudicación de los bienes por proceso concursal o tercer remate desierto.

## **Mejora normativa**

La Subdirección Jurídica de Parafiscales, durante el periodo objeto de reporte, gestionó 5 proyectos normativos (resolución) así: (i) Artículo 93 Beneficio Tributario – Resolución 885 del 28 de febrero de 2023, (ii) Incidente tecnológico – Resolución 859 del 2 de marzo de 2023, (iii) EPS liquidadas – Pendiente publicación a comentarios y reunión con Ministerio de Salud, (iv) Entrega Cartera en Mora EPS liquidadas, (v) Modificación Resolución 1702 de 2021.

## **5. Planes de mejoramiento.**

### **5.1 Resultados generales de las auditorías realizadas**

Para cumplir el Programa de Auditoría de la vigencia 2023, la Oficina de Control Interno realizó 10 auditorías de aseguramiento, 25 informes normativos y 11 de seguimiento al cumplimiento de los planes de mejora resultado de las auditorías internas y de las ejecutadas por los entes de control (ITRC y Contraloría) dando así cumplimiento con la propuesta de auditoría para la vigencia.

Dentro de las evaluaciones internas realizadas, se identificaron hallazgos para los procesos de: Defensa Judicial y Extrajudicial, Cobro de Obligaciones Adeudadas (Cobro Persuasivo – Gestionar Facilidades de Pago – Gestión de Bienes Adjudicados), Derechos de Autor Vigencia 2022, Seguimiento a PQRSFD Segundo Semestre 2022, Adquisición de Bienes y Servicios, Notificación de Parafiscales, Seguimiento a PQRSFD Primero y Segundo Semestre 2023, Fiscalización Programas de Gobierno, Ciclo Laboral y Comité de Convivencia, Gestión Contable y Tesorería y Determinar Derechos Pensionales y Notificar Actos Administrativos Pensionales; sobre los cuales se formularon acciones correctivas y preventivas (ACP), con el fin de subsanar los hallazgos presentados.

### **5.2 Cumplimiento de los planes de mejoramiento durante 2023**

- Sobre los hallazgos presentados en los anteriores informes se formularon 35 ACP, dentro del proceso de mejoramiento institucional.
- Con respecto a la auditoría financiera adelantada por la Contraloría General de la República a la gestión del 2022, se obtiene que el ente de control dictaminó el no fenecimiento de la cuenta, con una opinión contable negativa y una opinión presupuestal razonable, en cuanto los planes de mejoramiento el ente de control calificó como conforme, la ejecución de éstos.
- Como resultado de la auditoría, se constituyeron 10 hallazgos administrativos, de los cuales, 7 tienen presunta incidencia disciplinaria y 3 con otra incidencia. La UGPP formuló el plan de mejoramiento correspondiente en SIRECI con 19 actividades que buscan solucionar los hallazgos.
- La Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales – ITRC llevó a cabo 2 inspecciones: Aseguramiento de las actividades relacionada con las Facilidades de Pago Art.45 Ley 2155 de 2021 a cargo de la UGPP y Administración de roles en la gestión de solicitudes de obligación pensional – SOP encontrándose esta última en etapa preliminar, mientras que, para la primera inspección se establecieron 6 hallazgos y 2 observaciones en total, por lo que la Entidad formuló plan de mejora de acuerdo con los resultados de la inspección.