



UGPP



Plan Estratégico Institucional
PEI UGPP 2023 – 2026

Plan de Acción Anual 2026

Versión para comentarios



¡Construyamos juntos el futuro de la UGPP!

Participa en la revisión del Plan Anual de Acción 2026

Desde la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), creemos firmemente que la transparencia y la participación son los pilares de una gestión pública efectiva y confiable.

Creemos que las mejores decisiones se construyen escuchando a quienes viven la realidad todos los días: trabajadores, empresarios, independientes, servidores y ciudadanos como tú.

Por eso abrimos este espacio para que tu voz haga parte del Plan de Acción Anual 2026. Queremos conocer lo que piensas y las ideas que pueden ayudarnos a mejorar la forma en que servimos al país, contribuyendo en la construcción de nuestra hoja de ruta para el próximo año, reflejado en este documento.

Te invitamos a consultarlo y enriquecerlo, enviando tus aportes a través del formulario <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfwy8HbucAplkzdaojt6IxN-EwHJgz2hfU2ooiHTPx DhqzeXA/viewform?usp=dialog>

Tu participación nos ayuda a tener una UGPP más justa, más humana y más cercana. Porque cuando las decisiones se toman con la gente, ganamos todos.

Objetivos Estratégicos 2023 – 2026

1

**Formalización
laboral**

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

2

**Conocimiento para la
acción**

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

3

**Innovación y
transformación
digital**

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

4

Relacionamiento

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

5

**Consolidación de la
gestión jurídica**

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

6

**Excelencia
organizacional**

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

FORMALIZACIÓN LABORAL

ESTRATEGIA	INDICADORES	RESPONSABLE	2023	2024	2025	2026	TOTAL
1. <i>Fomentar la cultura de las contribuciones al Sistema de la Seguridad Social Integral</i>	Cambio de Comportamiento de acciones de sensibilización y/o persuasivas	Dirección de Parafiscales	35%	40%	40%	50%	50%
	Proporción de Omisos y aportantes en riesgo de informalidad identificados, con tratamiento de sensibilización	Dirección de Parafiscales	N.A.	15%	30%	60%	60%
2. Mejorar la oportunidad en los tratamientos (sensibilización, persuasivos y fiscalizaciones)	Seleccionar la población para Pilotos de tratamiento oportuno	Dirección de Estrategia y Evaluación	3	3	3	3	12
	Tratamientos realizados con nuevos estándares de oportunidad (sensibilización o acercamiento)	Dirección de Parafiscales	N.A.	30%	50%	75%	75%

CONOCIMIENTO PARA LA ACCION

ESTRATEGIA	INDICADORES	RESPONSABLE	2023	2024	2025	2026	TOTAL
1. Laboratorio para la Formalidad - Generación de Información para la toma de decisiones de política pública	Reportes técnicos generados, publicados y/o socializados (1."Sabía ud qué", 2. Caracterización del dato, 3. Informes técnico publicados, 4. Informes regionales de la seguridad social, 5. comunicados de prensa)	Dirección de Estrategia y Evaluación	13 (1: 9; 2: 3; 3: 1)	25 1: 9; 2: 4; 3: 2, 4: 1, 5: 9	28 1: 11; 2: 2; 3: 2, 4: 1; 5: 12	28 1: 9; 2: 4; 3: 2, 4: 1; 5: 12	94 1: 36; 2: 15; 3: 7, 4: 3, 5: 33
	Espacios de socialización y diálogo realizados conversatorio nacional anual y participación en eventos como panelistas o expositores		1 conversatorio Nal y 1 académicos	1 conversatorio Nal y 4 académicos	1 conversatorio Nal y 2 académicos	1 conversatorio Nal y 4 académicos	4 conversatorio Nal y 11 académicos
2. Conocimiento detallado de los aportantes	Porcentaje de la POBLACIÓN OCUPADA identificada y evaluada en términos de sus ingresos	Dirección de Estrategia y Evaluación	15%	20%	25%	60%	60%

INNOVACION Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

ESTRATEGIA	INDICADORES	RESPONSABLE	2023	2024	2025	2026	TOTAL
1. Automatización y maduración de procesos	Número de trámites pensionales dinamizados (digitalizados, automatizados, simplificados, con interoperabilidad, etc.)	Dirección de Procesos	1	2	3	3	9
	Número de procesos dinamizados (automatizados, con interoperabilidad, con robots, en BPM, etc.)		3 (pendientes por terminar) 1. Gestor documental – avance 33% 2. Fiscalización – avance 77% 3. Gestión Datos – 59%	5 (se deben sumar las 3 que no se cumplieron en 2023, para 2024 el área propone 2)	3 (1 procesos nuevos 2025 y 2 procesos 2024)	4	15
	Incremento en el nivel de madurez obtenido por los procesos		Metodología adoptada y aplicada a 1 proceso	2 procesos con medición de nivel de madurez	5 procesos con medición de nivel de madurez	7 procesos con medición de nivel de madurez	15 procesos

INNOVACION Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

ESTRATEGIA	INDICADORES	RESPONSABLE	2023	2024	2025	2026	TOTAL
2. Transformación y dinamización tecnológica	Proyectos de mejora de modelo de gobierno implementados	Dirección de Gestión de Tecnologías de la Información	2	1	5	4	12
	Proyectos de tecnología de 4ta gen implementados		4	4	6	6	20
	Iniciativas internas de mejoramiento tecnológico implementadas		2	2	5	2	11

RELACIONAMIENTO

ESTRATEGIA	INDICADORES	RESPONSABLE	2023	2024	2025	2026	TOTAL
1. Lenguaje claro y diferenciado	Acciones de comunicación con lenguaje claro a segmentos poblacionales	Dirección de Servicios Integrales de Atención	5	5	4	5	19
2. Mayor presencia regional de la UGPP	Nuevos Departamentos con cobertura de puntos de atención	Dirección de Servicios Integrales de Atención	6	2 (Análisis Costo / beneficio para validar la continuidad del programa)	N.A.	Sin definir	Sin definir
	Brigadas de atención y capacitación en temas UGPP	Dirección de Parafiscales	12	24	24	36	96

RELACIONAMIENTO

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

CONSOLIDACIÓN DE LA GESTIÓN JURÍDICA

ESTRATEGIA	INDICADORES	RESPONSABLE	2023	2024	2025	2026	TOTAL
1. Defensa Estratégica	Eficacia de la gestión Judicial	Dirección Jurídica	1ra Inst: 65% 2da Inst: 59%	1ra Inst: 66% 2da Inst: 60%	1ra Inst: 67% 2da Inst: 61%	1ra Inst: 68% 2da Inst: 62%	1ra Inst: 68% 2da Inst: 62%
	Reducción de la litigiosidad (terminación anticipada)		1.012	850	478	438	2.778
	Reducción de la litigiosidad (prevención de nuevos casos)		100% implementación mapa de causas	100%	100%	100%	100%
2. Regulación Normativa	Efectividad en la gestión normativa	Dirección Jurídica	100%	100%	100%	100%	100%
	Diagnóstico de necesidades de regulación		1	N.A.	N.A.	No aplica	1

EXCELENCIA ORGANIZACIONAL

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

E S T R A T E G I A S

1. Gestión del cambio organizacional

2. Integración a la cultura organizacional

4. Optimización de la gestión misional

EXCELENCIA ORGANIZACIONAL

ESTRATEGIA	INDICADORES	RESPONSABLE	2023	2024	2025	2026	TOTAL
1. Gestión del cambio organizacional	Ejecución proceso inducción y entrenamiento de trabajo	Dirección de Soporte y Desarrollo Organizacional	100% *Definición estrategia de reinducción	100%	N.A.	No aplica	100%
	Promedio calificaciones alcanzadas por los funcionarios que terminaron periodo de inducción		80%	80%	N.A.	No aplica	80%
2. Integración a la cultura organizacional	Medición clima y cultura	Dirección de Soporte y Desarrollo Organizacional	86,9	N.A. No se medirá, se ejecutarán Acciones y termómetro de clima y cultura.	89	N.A. No se medirá, se ejecutarán Acciones y termómetro de clima y cultura.	89

EXCELENCIA ORGANIZACIONAL

ESTRATEGIA	INDICADORES	RESPONSABLE	2023	2024	2025	2026	TOTAL
4. Optimización de la gestión misional	Oportunidad Integral del Pensiones	Dirección de Pensiones	75%	75%	75%	85%	85%
	Oportunidad en los desembargos	Dirección de Parafiscales	3 días de reducción en bancos	3 días de reducción en entidades financieras	3 días hábiles luego de identificado o el caso en la base de TDJ.	3 días hábiles luego de identificado o el caso en la base de TDJ.	3 días hábiles luego de identificado o el caso en la base de TDJ.
	Recaudo efectivo de cartera	Dirección de Parafiscales	N.A.	14.5% de la cartera normal (\$101 mil millones de pesos)	\$100 mil millones	Pendiente de definir	P.D.



UGPP

