

# **Plan Estratégico de Sensibilización del Sistema de Seguridad Social Integral**



**Dirección de Estrategia y Evaluación**



**2025**

## **CONTENIDO**

|         |  |    |
|---------|--|----|
| 1.      | INTRODUCCIÓN .....   | 4  |
| 2.      | MARCO CONCEPTUAL .....   | 6  |
| 2.1.    | SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL .....                       | 6  |
| 2.2.    | COMPONENTES DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL - SSSI..... | 7  |
| 2.2.1.  | TRABAJADORES INDEPENDIENTES:.....                                | 7  |
| 2.2.2.  | TRABAJADORES DEPENDIENTES: .....                                 | 8  |
| 2.2.3.  | SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD: ..                 | 8  |
| 2.2.4.  | SISTEMA GENERAL DE PENSIONES: .....                              | 11 |
| 2.2.5.  | SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES: .....                      | 12 |
| 2.2.6.  | EL SUBSIDIO FAMILIAR: .....                                      | 14 |
| 2.2.7.  | SENA E ICBF: .....   | 14 |
| 2.2.8.  | ÍNDICE BASE DE COTIZACIÓN – IBC:.....                            | 16 |
| 2.2.9.  | OBLIGACIONES Y APORTES:.....                                     | 17 |
| 2.2.10. | APORTES CCF, SENA E ICBF:.....                                   | 18 |
| 2.2.11. | LA INFORMALIDAD LABORAL .....                                    | 19 |
| 3.      | MARCO JURÍDICO .....   | 22 |
| 3.1.    | SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL: .....                   | 22 |
| 3.2.    | CULTURA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN COLOMBIA: .....                | 23 |
| 3.3.    | SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD: .....              | 23 |
| 3.4.    | SISTEMA GENERAL DE PENSIONES:.....                               | 23 |
| 3.5.    | SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES:.....                       | 25 |
| 3.6.    | APORTES A CCF, SENA E ICBF: .....                                | 27 |
| 3.7.    | NORMAS LABORALES: .....  | 28 |

|      |   |    |
|------|---|----|
| 3.8. | CONTRIBUCIONES PARAFISCALES DE LA PROTECCIÓN SOCIAL: .....                                      | 28 |
| 4.   | ANTECEDENTES: .....   | 30 |
| 4.1. | ESTUDIO DE EVASIÓN .....  | 31 |
| 4.2. | INFORMALIDAD LABORAL .....  | 36 |
| 4.3. | ACCIONES DE LA UGPP EN LOS ÚLTIMOS AÑOS .....   | 37 |
| 5.   | PLAN DE SENSIBILIZACIÓN Y SU CORRELACIÓN CON EL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA UGPP ..... | 40 |
| 6.   | PLAN ESTRATÉGICO DE SENSIBILIZACIÓN.....  | 42 |
| 6.1. | OBJETIVO GENERAL.....   | 42 |
| 6.2. | OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....   | 42 |
| 6.3. | TÁCTICAS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE SENSIBILIZACIÓN ..   | 44 |
| 6.4. | TEMAS PARA SENSIBILIZAR.....  | 45 |
| 6.5. | POBLACIÓN OBJETIVO .....  | 45 |
| 7.   | TÁCTICA DE COMUNICACIÓN: .....  | 47 |
| 7.1. | ACCIONES DE COMUNICACIÓN: .....   | 48 |
| 8.   | TÁCTICA DE PEDAGOGÍA: .....   | 50 |
| 8.1. | ACCIONES PEDAGÓGICAS: .....   | 51 |
| 9.   | TÁCTICA DE DATOS/IA: .....  | 53 |
| 9.1. | ACCIONES ANALÍTICA DE DATOS / IA:.....  | 54 |
| 10.  | RETOS DE LA ESTRATEGIA DE SENSIBILIZACIÓN .....   | 55 |

# UNIDAD DE GESTIÓN PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES – UGPP

## PLAN ESTRATÉGICO DE SENSIBILIZACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

### 1. INTRODUCCIÓN

La **Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP**, alineada en su misión de **promover** el entendimiento de los **deberes, derechos y beneficios de los ciudadanos frente al Sistema de la Seguridad Social**, ha estado impulsado acciones que permita una **apropiación** entre la ciudadanía y los actores clave en este tema, los cuales involucra a entidades públicas, empresas, gremios, comunidades educativas y a la población en general

De manera estratégica la UGPP ha focalizado sus acciones en contrarrestar la informalidad laboral y la evasión. No obstante, ha sido motivo de inquietudes respecto al número de personas que evaden el **Sistema de la Seguridad Social - SSS**, no solo por el hecho que no están vinculados, sino también debido a que no se hacen los aportes parafiscales de manera correcta y oportuna; ello frente a las acciones de sensibilización, persuasivas y de fiscalización que realiza, las cuales por la capacidad instalada no logra impactar de forma representativa a esa población.

Una alternativa que ha venido proponiendo la Dirección General de la UGPP es **cambiar la forma de relacionarse con los ciudadanos**, para que las **contribuciones parafiscales** no se perciban como una “carga”; así mismo a la Entidad como un ente que persigue a las

personas que teniendo ingresos suficientes deben pagar los aportes de forma oportuna y correcta.

La **UGPP quiere incentivar, acompañar y facilitar el fortalecimiento del Sistema de la Seguridad Social Integral - SSSI**, es así como se ha propuesto desarrollar un **Plan Estratégico de Sensibilización**, con un despliegue de acciones estructuradas en tres tácticas, como son de **comunicación, pedagogía y analítica de datos**, que permitan un **cambio en la cultura de cómo se percibe el SSS**, en el comportamiento y las contribuciones frente al sistema.

## 2. MARCO CONCEPTUAL

### 2.1. SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL<sup>1</sup>

El **Sistema de Seguridad Social Integral – SSSI** vigente en Colombia fue instituido por la Ley 100 de 1993 y reúne de manera coordinada un **conjunto de entidades, normas y procedimientos** a los cuales pueden tener **acceso las personas y la comunidad** con el fin principal de **garantizar una calidad de vida** que esté acorde con la dignidad humana. Hace parte el **Sistema de Protección Social - SPS** junto con políticas, normas y procedimientos de protección laboral y asistencia social, orientadas a disminuir la vulnerabilidad y a mejorar la calidad de vida de los colombianos, especialmente de los más desprotegidos, para obtener como mínimo el **derecho a la salud, la pensión y el trabajo**.

El Sistema comprende las obligaciones del Estado y la sociedad, las instituciones y los recursos destinados a garantizar la cobertura de las prestaciones de carácter económico, de salud y de servicios complementarios, incorporados en la Ley 100 de 1993 y en otras normas.

La **Seguridad Social** es un **servicio público obligatorio**, cuya **dirección, coordinación y control está a cargo del Estado** y es prestado por entidades públicas y privadas. Evita desequilibrios económicos y sociales que, de no resolverse, significarían la reducción o la pérdida de los ingresos a causa de contingencias como la enfermedad, los accidentes, la maternidad o el desempleo, entre otras.

---

<sup>1</sup> - Departamento Nacional de Planeación (23 de mayo de 2024). *Dirección de Desarrollo Social – Seguridad Social Integral*. [www.dnp.gov.co](https://www.dnp.gov.co/LaEntidad_/subdireccion-general-prospectiva-desarrollo-nacional/direccion-desarrollo-social/Paginas/seguridad-social-integral.aspx). [https://www.dnp.gov.co/LaEntidad\\_/subdireccion-general-prospectiva-desarrollo-nacional/direccion-desarrollo-social/Paginas/seguridad-social-integral.aspx](https://www.dnp.gov.co/LaEntidad_/subdireccion-general-prospectiva-desarrollo-nacional/direccion-desarrollo-social/Paginas/seguridad-social-integral.aspx) - Fecha consulta: 9/12/2025.

De acuerdo con la Ley 100 de 1993, el **Sistema de Seguridad Social Integral** en Colombia se compone de los **sistemas de pensiones, de salud, de riesgos laborales, subsidio familiar, parafiscales de SENA e ICBF**, y de otros servicios sociales complementarios.

La **seguridad social** es un **derecho fundamental que garantiza bienestar**; es irrenunciable en Colombia, se rige por los principios de eficiencia, Integralidad, universalidad, solidaridad, Unidad y Participación<sup>2</sup>, que **protege la vida, la salud y la dignidad de las personas**, de acuerdo con la Constitución de 1991. Busca **asegurar el bienestar de los trabajadores y sus familias, garantizando atención médica, pensiones y apoyo en caso de riesgos laborales**.

## **2.2. COMPONENTES DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL - SSSI**

### **2.2.1. TRABAJADORES INDEPENDIENTES:**

La ley clasifica como trabajadores independientes a aquellos que no se encuentren vinculados laboralmente a un empleador mediante contrato de trabajo o a través de una relación legal y reglamentaria; también se consideran trabajadores independientes aquellos que, teniendo un vínculo laboral o legal y reglamentario, además de su salario perciban ingresos adicionales como trabajadores independientes.

---

<sup>2</sup> - Los principios de *Eficiencia, Universalidad y Solidaridad* son pilares del sistema de seguridad social (especialmente en Colombia), donde la **Universalidad** busca cobertura para todos en todas las etapas de la vida, la **Solidaridad** implica que todos contribuyen para apoyar a los más vulnerables, y la **Eficiencia** exige el mejor uso de los recursos para prestar servicios adecuados, oportunos y suficientes, garantizando el derecho a la seguridad social para todos.

La **Ley 100 de 1993** en Colombia establece el Sistema de Seguridad Social Integral, rigiéndose por principios fundamentales como la *universalidad* (cobertura para todos), *solidaridad* (ayuda mutua), *integralidad* (cobertura total de contingencias), *unidad* (articulación del sistema), *eficiencia* (uso óptimo de recursos) y *participación* (intervención comunitaria) para garantizar el bienestar y la protección social a todos los habitantes del país.

Así las cosas, los trabajadores independientes que cuenten con capacidad de pago, es decir, que perciban ingresos, son aportantes al SSSI y, por ello, deberán autoliquidar y pagar el valor de sus respectivos aportes en lo relacionado con dichos ingresos.

Se presumen con capacidad de pago las personas naturales declarantes del impuesto de renta y complementarios, impuesto a las ventas e impuesto de industria y comercio, y quienes tengan certificado de ingresos y retenciones.

### **2.2.2. TRABAJADORES DEPENDIENTES:**

Los empleadores deben inscribir en una empresa promotora de salud, fondo de pensiones, aseguradora de riesgos laborales a todas las personas con que tengan alguna vinculación laboral, sea esta verbal o escrita, temporal o permanente, pagar cumplidamente los aportes que le corresponden, descontar de los ingresos laborales las cotizaciones obligatorias y las voluntarias que atañen a los trabajadores a su servicio y girar oportunamente los aportes y las cotizaciones a las respectivas entidades promotora de salud, fondos de pensiones sea público o privado, aseguradoras de riesgos laborales, entre otras. No obstante, el empleador responderá por la totalidad del aporte aún en el evento que no hubiere efectuado el descuento al trabajador.

### **2.2.3. SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD:**

El **Sistema General de Seguridad Social en Salud** tiene por objeto **regular el servicio público esencial de salud y crear condiciones de acceso al servicio a toda la población**, en todos los niveles de atención. Es **operado** por las **Entidades Promotoras de Salud - EPS** y la **prestación del servicio** está a cargo de las **Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud - IPS**

Un elemento fundamental en el sistema de salud de Colombia, establecido por la Ley 100 de 1993 es el Fondo de Solidaridad y Garantía - FOSYGA, ahora **Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud - ADRES**. La misión principal de este Fondo es administrar los recursos generados por las contribuciones de todos los ciudadanos y canalizarlos a la prestación de servicios de salud de calidad para la población.

#### **2.3.2.1. REGÍMENES DE AFILIACIÓN EN SALUD:**

Todo colombiano participará en el servicio esencial de salud; unos lo harán en su condición de **afiliados** al régimen **contributivo o subsidiado** y otros en forma temporal como participantes vinculados. Así mismo, todas las personas con capacidad de pago deberán afiliarse al aludido régimen, bien sean como cotizantes o cómo beneficiarios.

**Régimen Contributivo:** Obligatorio para personas con capacidad de pago, como empleados y trabajadores independientes, que aportan mensualmente para financiar el sistema.

Deberán afiliarse al régimen contributivo en salud, en calidad de cotizantes, las personas vinculadas a través de contrato de trabajo, los servidores públicos, los pensionados y jubilados, y quienes tengan capacidad de pago, entre ellos, los trabajadores independientes, los rentistas, los propietarios de las empresas, y en general todas las personas naturales residentes en el país, que no tengan vínculo contractual y reglamentario con algún empleador y cuyos ingresos mensuales sean iguales o superiores a un salario mínimo mensual legal vigente.

Su vinculación se hace a través del pago de una cotización, individual y familiar, o un aporte económico previo, financiado directamente por el afiliado o en concurrencia entre este y su empleador.

La vinculación de los rentistas de capital, los trabajadores independientes y demás personas que tengan la obligación directa frente a la entidad administradora de salud de cumplir con el pago de los aportes, se materializa a través del pago de una cotización, cuya tarifa corresponde al 12.5% del valor de los ingresos efectivamente percibidos.

**Régimen Subsidiado:** Ofrece cobertura a ciudadanos que no tienen recursos para pagar y cumplen con los requisitos establecidos. El Estado subsidia parte o la totalidad de la cotización. La vinculación se hace a través del pago de una cotización subsidiada, total o parcialmente, con recursos fiscales o de solidaridad.

#### 2.2.4. SISTEMA GENERAL DE PENSIONES:

El **Sistema General de Pensiones** tiene por objeto **garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte, mediante el reconocimiento de las pensiones y prestaciones determinadas** en la Ley 100 de 1993.

También propende por la ampliación progresiva de cobertura a los segmentos de población no cubiertos con un sistema de pensiones.

Está compuesto por dos regímenes solidarios excluyentes pero que coexisten. El primero es el **Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida** que es de **carácter público** y es administrado por Colpensiones. El segundo es el **Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad**, que es de **carácter privado** y es operado por las Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías.

La afiliación al Sistema General de Pensiones es obligatoria, entre otros, para los trabajadores independientes, las personas naturales que prestan directamente servicios al Estado o a las entidades o empresas del sector privado, bajo la modalidad de contratos de prestación de servicios o cualquier otra modalidad de servicios que adopten.

La afiliación a este subsistema implica el pago de aportes, los cuales corresponden al 16% de los ingresos efectivamente percibidos, base que no podrá ser inferior a un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV), ni superior a veinticinco (25) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV). Además, aquellos afiliados con ingresos mensuales iguales o superiores a 4 SMLMV tienen a su cargo un aporte adicional sobre el ingreso base de cotización, destinado a la Subcuenta de Solidaridad Pensional, y cuando el ingreso sea igual o superior a 16 SMLMV, tendrá un aporte adicional con destino a la Subcuenta de Subsistencia, de acuerdo con las tarifas señaladas en la Ley.

Los trabajadores independientes que incurran en omisión en la afiliación o en la vinculación al Sistema General de Pensiones, deberán trasladar, por los periodos omisos, un cálculo actuarial a satisfacción de la administradora o reconocedora de pensiones para efectos de convalidar los tiempos de cotización.

#### **2.2.5. SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES:**

El **Sistema General de Riesgos Laborales** es el **conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.**

Su financiación proviene de la cotización obligatoria, determinada por el nivel de ingreso y la clasificación del riesgo. Las **Administradoras de Riesgos Profesionales -ARL** son las **entidades responsables de la afiliación, el registro y el recaudo de sus cotizaciones. Todo empleador tiene la obligación de afiliar a sus empleados a una ARL, que es la responsable de cubrir los eventos derivados de riesgos ocupacionales o de trabajo.**

Son afiliados obligatorios al Sistema General de Riesgos Laborales, entre otros, los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales o administrativos.

Los contratantes y los trabajadores independientes, según corresponda, deberán realizar el pago mensual de las cotizaciones a este subsistema. Al trabajador independiente le corresponde realizar el pago cuando la

afiliación sea por riesgo 1, 2 o 3 y el contratante debe pagar el valor de la cotización cuando la afiliación sea por riesgo 4 o 5.

Cuando son trabajadores dependientes, el valor total del aporte le corresponde al empleador y con esa afiliación se cubren todos los gastos de salud que ocasionen los accidentes o enfermedades laborales, así como el pago de los días de incapacidad, pensiones de invalidez o sobrevivencia.

La prestación de servicios de salud necesaria para la atención de los accidentes o enfermedades es realizada por las IPS a la que se encuentre afiliado, entidad que recobra los gastos ocasionados a la ARL. Dentro del marco normativo que aborda el tema de riesgos laborales se destacan la Ley 100 de 1993 y la Ley 1562 de 2012.

Los empleadores deben realizar, a favor de sus trabajadores, cotizaciones obligatorias al subsistema de riesgos laborales, siendo responsables del pago de la totalidad de la cotización de los trabajadores a su servicio y del traslado del monto de las cotizaciones a la entidad administradora de riesgos laborales correspondiente, dentro de los plazos fijados por la Ley. Si el trabajador percibe salario de dos o más empleadores, las cotizaciones correspondientes serán efectuadas en forma proporcional al salario base de cotización a cargo de cada uno de ellos.

El monto de la cotización en este subsistema no podrá ser inferior al 0.348% ni superior al 8.700% del ingreso base de cotización, y la base para calcular las cotizaciones no será inferior a un (1) SMLMV ni superior a veinticinco (25) SMLMV y debe corresponder a la misma base de cotización para los subsistemas de salud y pensiones.

### 2.2.6. EL SUBSIDIO FAMILIAR:

El **subsidio familiar** es una **prestación social cuyo objetivo fundamental consiste en el alivio de las cargas económicas que representan el sostenimiento de la familia** como núcleo básico de la sociedad (Artículo 343 del Código Sustantivo del Trabajo). El subsidio familiar no es salario, sino un derecho latente que se concreta cuando se le genera al trabajador por razones de parentesco, convivencia o dependencia económica, para que con él **disfrute de los beneficios que ofrecen las instituciones responsables de la administración del subsidio.**

El **subsidio familiar** es una **prestación social pagadera en dinero, especie y en servicios a los trabajadores** de medianos y menores ingresos, en proporción al número de personas a cargo; es **administrado y suministrado** por las **Cajas de Compensación Familiar – CCF** a los trabajadores en bienes, servicios y en ayudas monetarias.

Las CCF son personas jurídicas de derecho privado de tipo corporativo sin ánimo de lucro, organizadas como corporaciones en la forma prevista en el Código Civil, que por participar con el Estado en la **prestación del servicio público de la seguridad social**, son reguladas también este, existiendo participación obrero-patronal; son órganos de solidaridad y compensación social a los cuales se les ha asignado otras acciones inmersas en la Ley 21 de 1982, Ley 100 de 1993, Ley 789 de 2002 y la ley 1636 de 2013.

### 2.2.7. SENA E ICBF:

Las **contribuciones parafiscales** para el **Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA** y el **Instituto Colombiano de Bienestar familiar - ICBF** están destinadas a financiar formación profesional

gratuita (SENA) y protección a la niñez y familias (ICBF), financiando así servicios sociales esenciales. Estas aportaciones la realizan los empleadores, consagradas a fortalecer el bienestar social y la capacitación laboral en el país.

Estos aportes no son impuestos, sino una contribución para sostener organismos estatales que brindan servicios a la comunidad: el SENA para capacitación y el ICBF para la protección de menores y familias. Se puede decir que es un **financiamiento social**, que se convierte en **beneficios para los empleados**, por cuanto aseguran el acceso a **programas de formación y bienestar** para los **trabajadores y sus familias**.

- **Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA:** Ofrece educación técnica y tecnológica gratuita, formando talento humano para el país.
- **Instituto Colombiano de Bienestar familiar - ICBF:** Protege los derechos de los niños y adolescentes, brindando atención integral, alimentación y educación.

Es un requisito legal para los **empleadores** por cada empleado contratado, regulado por la ley, con el fin de garantizar el bienestar social. Estos aportes lo realizan la mayoría de las empresas que contratan personal.

Existen excepciones, como empresas con trabajadores que ganan menos de 10 salarios mínimos, que pueden estar exoneradas de aportar al SENA e ICBF por esos empleados.

### **2.2.8. ÍNDICE BASE DE COTIZACIÓN – IBC:**

Para un **trabajador independiente** el **Índice Base de Cotización - IBC** es el resultado del ingreso bruto menos los costos y/o gastos, y aplicando la base del 40% (excepto para los ingresos provenientes de dividendos y participaciones), sobre el cual se aplica la tarifa de cotización para cada subsistema.

Si es con contrato de prestación de servicios, el IBC determinado corresponde al 40% del valor mensualizado de cada contrato sin incluir el valor total del Impuesto al Valor Agregado (IVA) y sin deducción de expensas.

En caso de un **trabajador dependiente** el **IBC** corresponde al salario y los pagos no salariales que excedan el 40% del total de la remuneración.

Para ambos casos el IBC no puede ser inferior a uno (1) ni superior a veinticinco (25) SMLMV.

El ingreso base de cotización para Riesgos Laborales sólo puede ser cero (0), en aquellos casos en que, según la clase de aportante, la novedad reportada y el tipo de cotizante, no sea obligatorio cotizar a dicho Subsistema.

La cotización al Subsistema en Salud para los trabajadores del sector privado vinculados mediante contrato de trabajo se calcula con base en el salario mensual que estos devengan y será la misma contemplada en el Sistema General de Pensiones.

El ingreso base de cotización de los trabajadores remunerados a través de salario integral, se calculará sobre el 70% del mismo.

### **2.2.9. OBLIGACIONES Y APORTES:**

**Trabajadores dependientes:** El **empleador aporta** el **8.5%** y el **empleado** el **4%** para **salud** (total 12.5%); y **12% el empleador** y **4% el empleado** para **pensión** (total 16%), bajo ciertas disposiciones normativas el empleado debe aportar un porcentaje adicional en favor del Fondo de Solidaridad Pensional.

**Trabajadores independientes:** Deben realizar sus aportes mensualmente y son responsables de calcular y pagar la cotización completa a través de operadores autorizados, es decir **12.5% para salud y 16% para pensión.**

Es importante recordar que, durante la vigencia del contrato laboral, constituye obligación del empleador realizar la afiliación a los diferentes subsistemas de la Protección Social, ya sea en SALUD, PENSION, FSP, ARL y PARAFISCALES (ICBF, SENA y CCF); la afiliación a la Caja de Compensación es de elección del empleador; EPS y AFP son de preferencia del trabajador, con independencia a que el vínculo se haya perfeccionado de manera verbal o escrita. Del mismo modo, le corresponde al empleador girar oportunamente los aportes y las cotizaciones a las respectivas administradoras de cada subsistema de la protección social, con base en el salario o IBC que corresponda.

El empleador tiene el deber de descontar la parte o porcentaje del aporte a cargo del trabajador, bien sea de naturaleza obligatoria o voluntaria, y trasladar dicha suma junto con su propio aporte a la respectiva administradora en el plazo que fija la ley para hacerlo mensualmente sin que se generen intereses de mora. Es por ello que si el pago del aporte no se realiza, existiendo la obligación de hacerlo, la consecuencia legal además de los intereses de mora que dicha conducta ocasiona, consiste en que el empleador debe responder por la totalidad

del aporte incluso cuando no hubiere realizado el descuento al trabajador.

La **mora** en el pago de aportes consiste en que existiendo afiliación no se genera la autoliquidación acompañada del respectivo pago de las Contribuciones Parafiscales de la Protección Social en los plazos establecidos en las disposiciones legales vigentes.

#### **2.2.10. APORTES CCF, SENA E ICBF:**

Para calcular los aportes al **SENA, ICBF y CCF**, se toma como base el valor total de la nómina mensual de salarios de la empresa, por trabajador; que comprende la totalidad de los pagos realizados por los diferentes elementos integrantes del salario, y además, los verificados por descansos remunerados de ley y convencionales o contractuales. El monto total de cotización por concepto de aportes parafiscales corresponde al **9% de la base** referida, cifra que deberá ser recaudada por la Caja de Compensación Familiar, y distribuida de la siguiente manera:

- Cajas de Compensación Familiar: **4%**
- Instituto Colombiano de Bienestar familiar ICBF: **3%**<sup>3</sup>

---

**3** - No aplica si paga el impuesto sobre la Renta para la Equidad - CREE, el cual es un tributo de destinación específica para la financiación de programas de inversión social, en beneficio de la población más necesitada, que es usuaria del SENA y del ICBF. La declaración la presentan y pagan sólo las personas jurídicas contempladas en la Ley a diferencia del Impuesto sobre la Renta que la presentan y pagan tanto personas naturales como jurídicas. Esta se causa por la obtención de ingresos susceptibles de generar aumento en el patrimonio.

La tarifa del Impuesto sobre la Renta para la Equidad es del 9%. Para el impuesto sobre la Renta personas jurídicas la tarifa es del 25%.

La base gravable del Impuesto sobre la Renta para la Equidad - CREE contempla menos deducciones y rentas exentas que el Impuesto sobre la Renta.

Los responsables del CREE tienen la exoneración de los pagos de aportes parafiscales (SENA - ICBF) y aporte a salud.

- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA: **2%**<sup>3</sup>

### **2.2.11. LA INFORMALIDAD LABORAL<sup>4</sup>**

La **informalidad laboral** es un fenómeno complejo y multidimensional que, aunque incluye a las personas profesionales independientes, muestra sus efectos más negativos en las personas trabajadoras de baja cualificación -minería, agricultura, trabajo doméstico, venta ambulante y cuentapropistas-, lastrando el crecimiento económico y la cohesión social

El **empleo informal** limita el ejercicio de los derechos de ciudadanía social, de los derechos laborales y de seguridad social de las personas trabajadoras, dificultando el acceso a servicios de salud, de prevención de riesgos laborales y de prestaciones ante contingencias, que afecta especialmente a las mujeres y a quienes se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad, así como a la población afrodescendiente, las personas adultas mayores, las personas jóvenes y las personas con discapacidad, entre otras

Lo señalado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)- Resolución relativa al trabajo decente y la economía informal y las Conclusiones sobre el trabajo decente y la economía informal adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 90.<sup>a</sup> reunión (2002), así como la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal de 2015 (núm. 204)- en esta materia

Estudios del Observatorio Iberoamericano sobre Empleo, Emprendimiento y Seguridad Social de Jóvenes, el Observatorio

---

<sup>4</sup> - Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) y COLPENSIONES, con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional al Desarrollo (AECID), 2023. Extractos del documento "DOCUMENTO FINAL DE CONCLUSIONES. Segundo Foro sobre retos de la formalización laboral en Iberoamérica: "Experiencias de reformas previsionales y fortalecimiento de la seguridad social en Iberoamérica". 8 de septiembre de 2023.

Iberoamericano sobre Personas Adultas Mayores, el estudio sobre acceso de artistas a la seguridad social, el estudio sobre personas trabajadoras domésticas y seguridad social, y el V Encuentro Iberoamericano sobre Equidad de Género y Seguridad Social, en el que se abordó la informalidad laboral en el empleo femenino

Lo mandatado en la Declaración de Santo Domingo, adoptada en el marco del XVIII Congreso Iberoamericano de Seguridad Social celebrado en República Dominicana en diciembre de 2021, que señaló la necesidad de “Fortalecer los sistemas para alcanzar la mayor cobertura posible en los colectivos más necesitados, renovar sus prestaciones y esquemas sostenibles que permitan superar la pobreza, combatir la discriminación y la desigualdad”

La importancia de **diseñar estrategias** combinadas e integradas que **impulsen la formalización** desde diversos ámbitos de la **política pública** (laboral, seguridad social, formación, políticas sociales, etc.)

El valor del **diálogo social** como **mecanismo de trabajo** que **ofrece** más **garantías de sostenibilidad** de las medidas acordadas y de aceptación social

La necesidad de avanzar en **mecanismos innovadores** para **promover la formalización**, que consideren las especificidades de los diversos colectivos asegurados, sin detrimento en sus derechos laborales y previsionales

El valor de **reducir el número de sectores que quedan exentos de afiliación** (como quienes reciben salarios bajos, cuentapropistas, etc.) al tiempo que se impulsan mecanismos innovadores que les permitan acceder a sistemas de protección social y se procura que los sectores que tradicionalmente se encuentran en la informalidad (trabajo doméstico, agrícola, etc.) accedan a los sistemas contributivos.

La necesidad de **impulsar mecanismos de afiliación y cotización simples, dinámicos y unificados, fácilmente manejables** por los **sectores más vulnerables**, especialmente mediante la digitalización de procesos, que facilite los trámites y evite la evasión, y ajustados a los diferentes niveles salariales.

La importancia de que **los sistemas de seguridad social ofrezcan**, en la medida de lo posible, **prestaciones que atraigan a un mayor número de personas trabajadoras, facilitando el pago de cotizaciones** de la manera más conveniente

**Fomentar la cultura previsional** y el **conocimiento de los derechos de seguridad social**, especialmente entre las personas jóvenes

### 3. MARCO JURÍDICO

La UGPP busca un cambio en la forma de relacionarse con los ciudadanos y empresas que tiene deberes frente al Sistema de la Seguridad Social, por ello despliega acciones dentro de lo establecido en su misión y articulado con el **Decreto 575 de 2013, numeral 25 del artículo 6. Funciones.**

. . . “Promover la adecuada comprensión por los aportantes y demás entidades del Sistema de la Protección Social de las políticas, reglas, derechos y deberes que rigen el Sistema, en lo que se refiere a las contribuciones parafiscales de la protección social.”

A continuación, se lista una serie de normas que permitirá desplegar e impulsar bajo un marco jurídico el Plan Estratégico de Sensibilización:

#### 3.1. SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL:

- **Ley 100 de 1993**, es la normativa fundamental que creó el Sistema de Seguridad Social Integral - SSSI, estableciendo el marco para garantizar la protección social en los regímenes de salud, pensiones, riesgos profesionales y servicios sociales complementarios, buscando la calidad de vida digna para todos los ciudadanos mediante principios de eficiencia, universalidad, solidaridad e integralidad, y reestructurando la prestación de estos servicios.
- **Decreto 1637 de 2006**, reglamenta la organización y el funcionamiento del Registro Único de Afiliados (RUAF) al Sistema de la Protección Social.

### **3.2. CULTURA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN COLOMBIA:**

- **Ley 1502 de 2011**, declaró de interés general el estímulo, la educación, el fomento y apropiación de la **Cultura de la Seguridad Social en Colombia** y, en particular, el conocimiento y divulgación de los principios, valores y estrategias en que fundamentan la protección social
- **Resolución 2237 de 2024**, por la cual se adopta el **Plan de la Cultura de la Seguridad Social en Colombia 2025-2028**

### **3.3. SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD:**

- **Ley 100 de 1993**, ver artículos 3, 157, 161, 177 y 204.
- **Decreto 806 de 1998**, reglamentó la afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud - SGSSS y la prestación de servicios, definiendo planes de beneficios y el rol de las entidades, aunque gran parte fue derogado por decretos posteriores como el 2353 de 2015, regulando aspectos como la afiliación de trabajadores independientes y los deberes de las EPS. Ver artículos 26 y 65
- **Decreto 2353 de 2015**, es la norma que unifica y actualiza las reglas de afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud - SGSSS, se crea el Sistema de Afiliación Transaccional y se definen los instrumentos para garantizar la continuidad en la afiliación y el goce efectivo del derecho a la salud.

### **3.4. SISTEMA GENERAL DE PENSIONES:**

- **Ley 100 de 1993**, ver artículos 2, 15, 27, 52 y 90
- **Ley 797 de 2003**, reformó el Sistema General de Pensiones (Ley 100 de 1993), estableciendo obligaciones de cotización para

contratistas del Estado y sector privado, introdujo la subcuenta de subsistencia para proteger a indigentes, modificó requisitos para pensiones de invalidez y sobrevivientes, y definió reglas para el traslado entre regímenes pensionales (una vez cada cinco años) y aportes adicionales para altos ingresos, buscando mayor equidad y sostenibilidad del sistema. Ver artículos 2, 3, 4, 5 y 7

- **Decreto 510 de 2003**, es una normativa clave que reglamenta la Ley 797 de 2003, la cual modificó el Sistema General de Pensiones (SGP), estableciendo directrices sobre bases de cotización (mínimo 1, máximo 25 SMLMV), afiliación obligatoria para servidores públicos y contratistas, y la integración de aportes de pensiones, invalidez y sobrevivencia para la liquidación de pensiones. Es fundamental para entender las reglas de cotización y afiliación al sistema pensional colombiano, aunque algunas de sus disposiciones han sido objeto de debate y demandas judiciales. Ver artículo 3
- **Ley 1122 de 2007**, reformó el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS), buscando mejorar la prestación de servicios, ampliar la cobertura y fortalecer la inspección y vigilancia. Introdujo la creación de la Comisión de Regulación en Salud (CRES), ajustó la financiación del sistema (como el régimen subsidiado), y estableció nuevos mecanismos de control y racionalización del flujo de recursos para subsanar fallas de la Ley 100 de 1993.
- **Decreto 3771 de 2007**, reglamenta la administración y el funcionamiento del **Fondo de Solidaridad Pensional (FSP)**. Su objetivo principal es gestionar los recursos destinados a subsidiar

las cotizaciones para pensiones de grupos vulnerables y brindar apoyo económico a personas en extrema pobreza. Ver artículo 6 A 2026, gran parte de su contenido original ha sido compilado en el Decreto 1833 de 2016, que unifica las normas del Sistema General de Pensiones.

- **Decreto 4982 de 2007**, estableció el incremento de la cotización al Sistema General de Pensiones al 16% a partir del 1º de enero de 2008, detallando la distribución entre empleador y trabajador, y las aportaciones al Fondo de Solidaridad Pensional, reglamentando así la Ley 1122 de 2007 y la Ley 797 de 2003.
- El **Decreto 1833 de 2016** es el **Decreto Único Reglamentario del Sistema General de Pensiones en Colombia**. Su función principal fue compilar y simplificar en un solo cuerpo normativo todas las reglamentaciones preexistentes que rigen el sistema pensional del país.

### **3.5. SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES:**

- **Decreto 1295 de 1994**, es la norma fundamental que organiza y administra el Sistema General de Riesgos Laborales (antes Riesgos Profesionales), estableciendo las bases para la prevención, protección y atención de accidentes y enfermedades laborales, definiendo responsabilidades del empleador, cotizaciones y prestaciones económicas como incapacidad, invalidez y muerte, y aunque ha sido modificado y algunos artículos declarados inexequibles (como los artículos 9, 10 y 11 iniciales), gran parte de su contenido y estructura sigue vigente y es clave para la salud ocupacional en el país, especialmente en cuanto al reporte de incidentes y responsabilidades empresariales,

siendo complementado por la Ley 1562 de 2012. Ver artículo 4 y 17

- **Decreto 1772 de 1994**, reglamenta la afiliación y cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales (hoy ARL), definiendo quiénes son afiliados obligatorios (trabajadores dependientes, servidores públicos) y los requisitos para la autoliquidación de aportes, todo en desarrollo del Decreto Ley 1295 de 1994. Este decreto, emitido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, detalla aspectos como el campo de aplicación y las responsabilidades de los empleadores, aunque algunas de sus normas fueron derogadas o compiladas por decretos posteriores como el 326 de 1996 o el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015. Ver artículos 10 y 11
- **Ley 1562 de 2012**, reforma el Sistema General de Riesgos Laborales, modernizando la antigua Salud Ocupacional, introduciendo la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) como disciplina, y ampliando la cobertura a nuevos afiliados (independientes, estudiantes, pensionados reincorporados), definiendo claramente conceptos como accidente y enfermedad laboral, y estableciendo responsabilidades para todos los actores (Estado, empleadores, ARL, trabajadores) para prevenir riesgos y promover bienestar en el trabajo. Esta ley es fundamental para la prevención de accidentes y enfermedades laborales, estableciendo el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) como proceso clave. Ver artículos 1, 2 y 6
- **Resolución 2634 de 2014 del Ministerio de Salud y Protección Social**, modificó la **Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA)**, adicionando campos y subtipos

de cotizante para facilitar el reporte de trabajadores como conductores de taxi, madres comunitarias, y ajustar la información de contratistas, además de definir correcciones y novedades en los aportes a la Seguridad Social Integral (Salud, Pensión, Riesgos Laborales), afectando a diversas planillas (M, N, E, Y) para mejorar la gestión y claridad del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

### **3.6. APORTES A CCF, SENA E ICBF:**

- **Ley 27 de 1974**, crea los Centros de Atención Integral al Preescolar (CAIP) para los hijos de empleados y trabajadores públicos y privados, obligando a empleadores a destinar el 2% de su nómina mensual para su sostenimiento, a través del ICBF, buscando atención para menores de 7 años y cambiando el manejo de las cesantías. Ver artículo 2
- **Ley 21 de 1982**, modificó el régimen del subsidio familiar, estableciendo aportes parafiscales obligatorios para empresas y entidades públicas destinados a financiar cajas de compensación, SENA y otros programas sociales, definiendo beneficiarios (hijos, padres, hermanos con necesidades) y tipos de subsidio (dinero, especie, servicios) para trabajadores de menores ingresos. Ver artículos 7, 9, 12, 14, 17, 40 y 42
- **Ley 89 de 1988**, es la normativa que asigna recursos al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y establece el aumento de los aportes parafiscales destinados a esta entidad. Ver artículo 1
- **Ley 119 de 1994**, reestructuró el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), definiéndolo como una entidad pública autónoma adscrita al Ministerio del Trabajo, con misión de ofrecer

formación profesional integral para el desarrollo social y productivo del país, derogando el anterior Decreto 2149 de 1992 y estableciendo su autonomía administrativa y patrimonio propio para impulsar la productividad y el desarrollo económico. Ver artículo 30

### **3.7. NORMAS LABORALES:**

- **Código Sustantivo del Trabajo (CST) - Decreto Ley 2663 de 1950** es el conjunto de normas que regulan las relaciones laborales en Colombia entre empleadores y trabajadores. Ver artículos 22 al 28 y 127 al 128

A inicios de 2026, su aplicación incluye cambios fundamentales derivados de la Reforma Laboral (**Ley 2466 de 2025**) y la reducción gradual de la jornada.

- **Ley 50 de 1990**, por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones
- **Ley 789 de 2002**, es una reforma laboral que buscó apoyar el empleo y ampliar la protección social, introduciendo cambios significativos en jornada laboral, subsidio familiar y contrato de aprendizaje, extendió la jornada diurna hasta las 10 pm y redujo el pago de recargos nocturnos y dominicales para incentivar la contratación, con impacto en la flexibilización laboral y el sistema de Cajas de Compensación Familiar.

### **3.8. CONTRIBUCIONES PARAFISCALES DE LA PROTECCIÓN SOCIAL:**

- **Resolución 1747 de 2008**, expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, es la norma que adoptó el diseño y

contenido del Formulario Único o Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA).

- **Resolución 0661 de 2011**, del Ministerio de la Protección Social (hoy **Ministerio de Salud y Protección Social**), que modificó la Resolución 1747 de 2008 sobre la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), ajustando campos para cotizaciones, especialmente el Ingreso Base de Cotización (IBC) y tipos de cotizantes, para facilitar la afiliación y aportes al sistema de seguridad social.
- **Decreto 3033 de 2013**, es la norma que reglamenta los procesos de determinación y cobro de contribuciones parafiscales de la protección social a cargo de la UGPP (Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales).

#### 4. ANTECEDENTES:

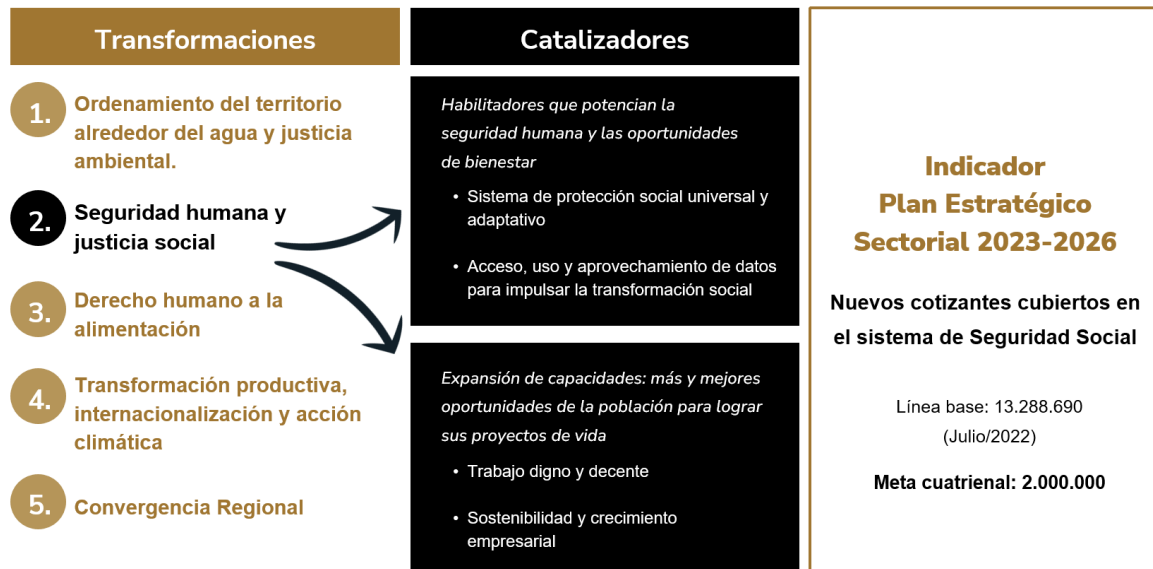
La UGPP ha venido desplegando tres líneas de acción para contribuir de alguna manera, a disminuir los índices de evasión frente a los diferentes subsistemas que forman el Sistema de la Seguridad Social (salud, pensión, riesgos laborales, cajas de compensación, Sena e Icbf), cada una con una finalidad, como se observa en la siguiente tabla:

| Línea de acción        | Objetivo principal  | Herramientas clave   | Público objetivo   | Ventajas  | Retos  |
|------------------------|---|--|--|---|--|
| <b>Sensibilización</b> | Promover el <b>conocimiento</b> , la cultura del cumplimiento y la <b>confianza</b> ciudadana | Campañas pedagógicas, medios de comunicación, formación, eventos, aliados estratégicos | Ciudadanía general, sectores informales, nuevos cotizantes | Previene evasión, genera <b>confianza</b> , menor costo operativos, <b>fortalece legitimidad</b> institucional, | Resultados de largo plazo, difícil medir impacto inmediato, <b>requiere articulación institucional</b>   |
| <b>Persuasión</b>      | Motivar la <b>corrección voluntaria</b> del incumplimiento                                    | Requerimientos, invitaciones, <b>contacto directo</b> , un llamado a la acción         | Omisos e inexactos con capacidad de pago                   | Promueve el cumplimiento voluntario, evita conflicto legal, mejora percepción de justicia                       | Depende de voluntad del evasor, necesita trazabilidad, puede parecer débil sin seguimiento, se <b>requiere capacidad para satisfacer la respuesta al ciudadano</b> |
| <b>Fiscalización</b>   | Verificar, sancionar y <b>recuperar recursos</b>  | Procesos legales, de determinación, sancionatorios y cobro.                            | Evasores persistentes o reincidentes                       | Recupera recursos de forma directa, genera efecto disuasorio, refuerza autoridad                                | Alto costo administrativo y jurídico, <b>deteriorada relación</b> con el ciudadano, <b>puede aumentar conflictividad</b>   |

Así mismo se articula con el **Plan Nacional de Desarrollo**, en la **transformación** “Seguridad humana y justicia social”, dentro de dos **catalizadores**:

- “Habilitadores que potencian la seguridad humana y las oportunidades de bienestar” en sus **componentes**: “Sistema de protección social universal y adaptativo” y “Acceso, uso y aprovechamiento de datos para impulsar la transformación social”
- “Expansión de capacidades; más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida” en sus **componentes**: “Trabajo digno y decente” y “Sostenibilidad y crecimiento empresarial”

## Articulación Plan Nacional de Desarrollo – Ley 2294 (19/05/2023)



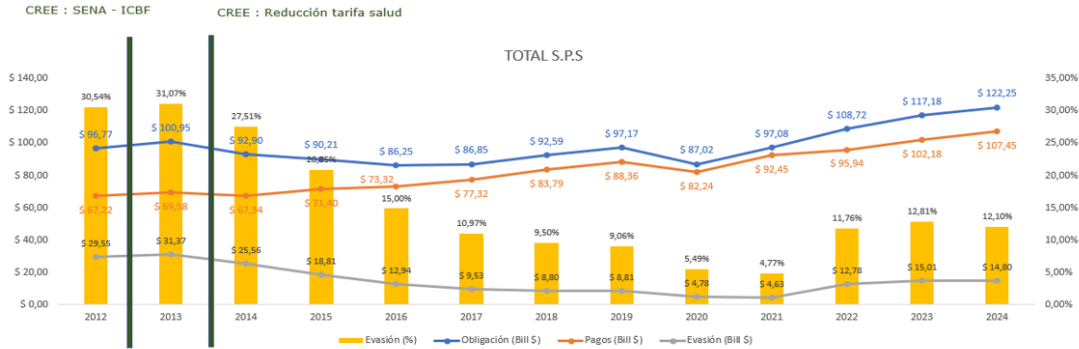
En cual se busca lograr **dos millones de nuevos cotizantes cubiertos en el Sistema de la Seguridad Social.**

### 4.1. ESTUDIO DE EVASIÓN

La UGPP en su estudio de evasión estimó para el año 2024 un 12.10% de evasión frente al Sistema de la Seguridad Social, representando alrededor de \$14.80 billones que no se aportan en sus correspondientes subsistemas (salud, pensión, riesgos laborales, cajas de compensación, Sena e Icbf); se considera que existen aproximadamente 1.4 millones de personas que evaden las contribuciones respectivas, de los cuales un millón corresponden a personas con ingresos que trabajan de forma independiente y cuatrocientos mil personas que trabajan como dependientes (empleados), es decir con empleador y/o en empresas.

## Histórico Estudio de Evasión

### Evolución Indicadores del S.P.S



Incluye: Dependientes, Independientes y Pensionados.  
 Cifras en Billones de \$  
 Valores constantes 2024

## Estimación de la Evasión al Sistema de la Protección Social – 2024

### Obligados y Cotizantes S.P.S



Fuente: Elaboración propia de UGPP, metodología cálculo de la evasión a partir de información GEIH, DANE, PILA y RUA.

- Cifras en millones de personas.
- Incluye dependientes, independientes y pensionados.

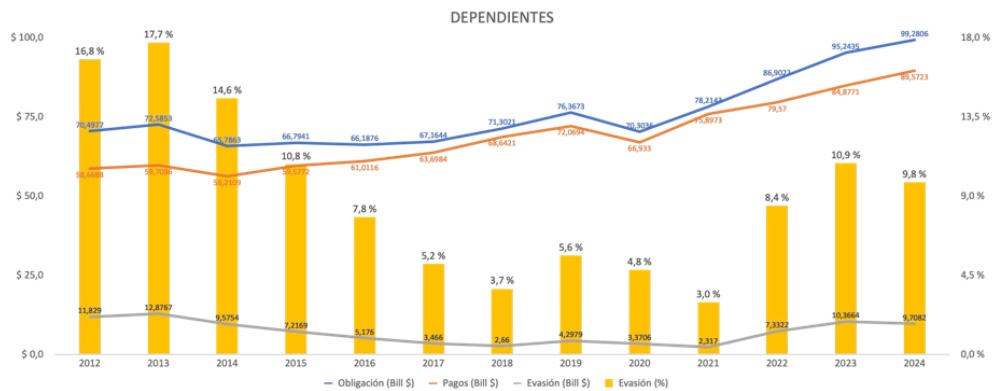
## Estimación de la Evasión al Sistema de la Protección Social – 2024



Fuente: Elaboración propia de UGPP.

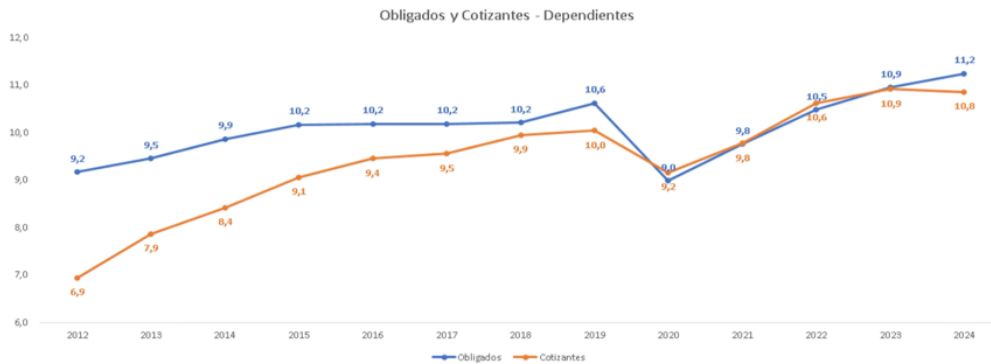
- Incluye dependientes, independientes y pensionados.

## Evolución Indicadores Dependientes



- Cifras en Billones de \$
- Valores constantes 2024

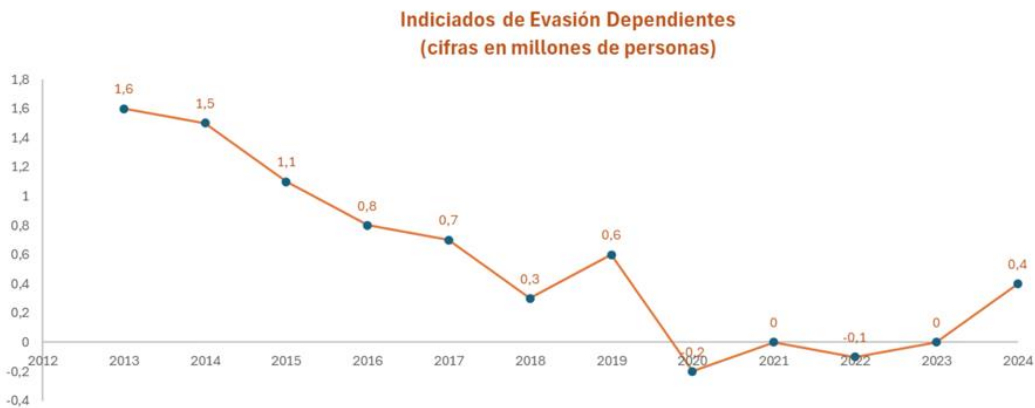
## Estimación de la Evasión al Sistema de la Protección Social – 2024 Obligados y Cotizantes - Dependientes



Fuente: Elaboración propia de UGPP, metodología cálculo de la evasión a partir de información GEIH, DANE, PILA y RUA.

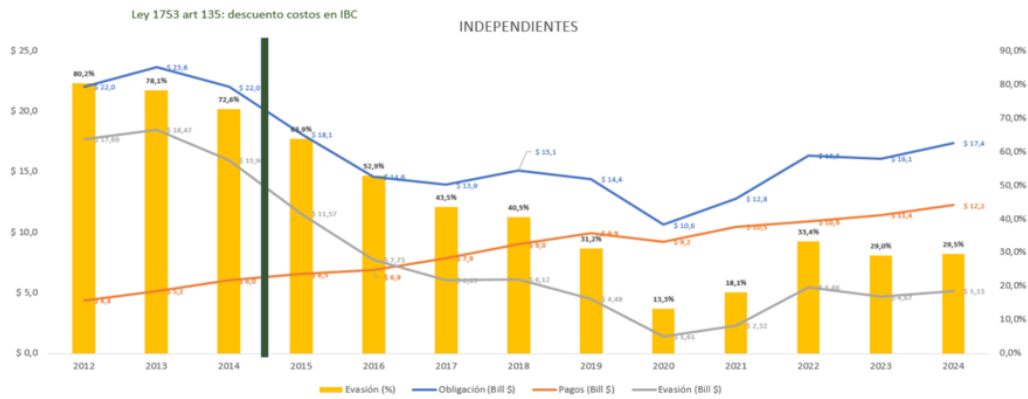
- Cifras en millones de personas.

## Estimación de la Evasión al Sistema de la Protección Social – 2024



Fuente: Elaboración propia de UGPP.

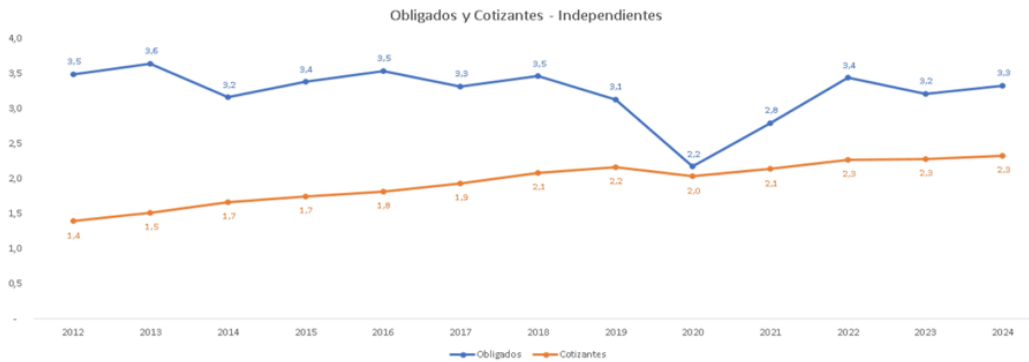
## Evluación Indicadores Independientes



- Cifras en Billones de \$
- Valores constantes 2024

## Estimación de la Evasión al Sistema de la Protección Social – 2024

### Obligados y Cotizantes - Independientes



- Cifras en millones de personas.

Fuente: Elaboración propia de UGPP, metodología cálculo de la evasión a partir de información GEIH, DANE, PILA y RUA.

## Estimación de la Evasión al Sistema de la Protección Social – 2024



Fuente: Elaboración propia de UGPP.

### 4.2. INFORMALIDAD LABORAL

Otro aspecto que afecta la evasión es la **informalidad laboral**, que conforme el reporte del DANE de la Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH, para el año 2024 se estimó 13.1 millones de personas.

#### POBLACION OCUPADA TOTAL – FORMAL E INFORMAL

**IMAGEN 4**

*Población ocupada total, formal e informal (en miles)*



Fuente: DANE, GEIH,- Elaboración Propia

### 4.3. ACCIONES DE LA UGPP EN LOS ÚLTIMOS AÑOS

Las líneas de acción que ha desplegado la UGPP, como se mencionó, han permitido contactar a 2.2 millones de personas desde el año 2017 hasta el 2024, de los cuales el 12.5% se hizo a través de acciones de sensibilización y el 87.5% con acciones persuasivas, informándoseles sobre la importancia del Sistema de la Seguridad Social Integral – SSSI, hacer los aportes de manera oportuna y correcta para cada subsistema, así como advirtiéndole las consecuencias de no hacerlo.

El 88.3% se dirigió a personas que trabajan de manera independiente con capacidad de pago y el 11.7% a empleadores y/o empresas.

#### Acciones de sensibilización y persuasivas 2017 a 2024



| GLOBALIZADO POR TIPO DE TRATAMIENTO |                  |       |
|-------------------------------------|------------------|-------|
| CONCEPTO                            | CANTIDAD         | %     |
| CAMPAÑA PERSUASIVA                  | 1.939.373        | 87,5% |
| SENSIBILIZACIÓN                     | 277.484          | 12,5% |
| <b>TOTAL</b>                        | <b>2.216.857</b> |       |

| GLOBALIZADO POR TIPO DE POBLACIÓN |                  |       |
|-----------------------------------|------------------|-------|
| CONCEPTO                          | CANTIDAD         | %     |
| INDEPENDIENTES                    | 1.957.463        | 88,3% |
| EMPLEADORES                       | 259.394          | 11,7% |
| <b>TOTAL</b>                      | <b>2.216.857</b> |       |



Fuente: Bases de datos Subdirección de Integración de Sistema de Aportes Parafiscales

Se observa que después de pandemia las acciones de sensibilización y persuasivas disminuyeron, es así como en el 2024 disminuyó un **37%** respecto al año anterior, teniendo en cuenta la capacidad operativa de la UGPP.

## Acciones de sensibilización y persuasivas 2017 a 2024



Fuente: Bases de datos Subdirección de Integración de Sistema de Aportes Parafiscales  
Nota: Para el año 2020 no se hicieron acciones de sensibilización y persuasivos debido a la pandemia de COVID19

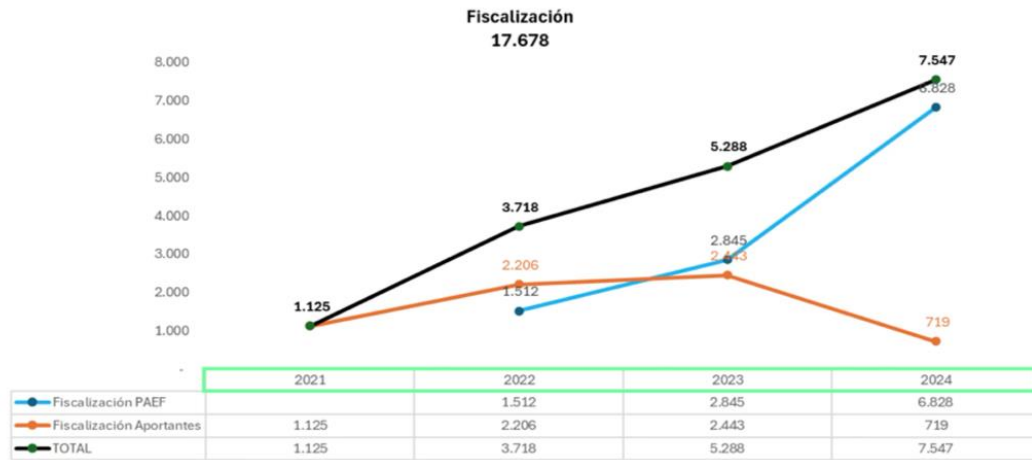
## Acciones de sensibilización y persuasivas años 2017 a 2024



Fuente: Bases de datos Subdirección de Integración de Sistema de Aportes Parafiscales  
Nota: Para el año 2020 no se hicieron acciones de sensibilización y persuasivos debido a la pandemia de COVID19

Respecto a la **fiscalización** va incrementándose en los últimos años, teniendo en cuenta que se concentró en los subsidios en los Programas de Apoyo al Empleo Formal – PAEF, que por normas le fue otorgada esa función a la UGPP. Es así como se asignó en gran parte la capacidad operativa a esa labor. Esto implicó que la vigilancia del pago de aportes a las contribuciones parafiscales en cada subsistema se vio disminuida.

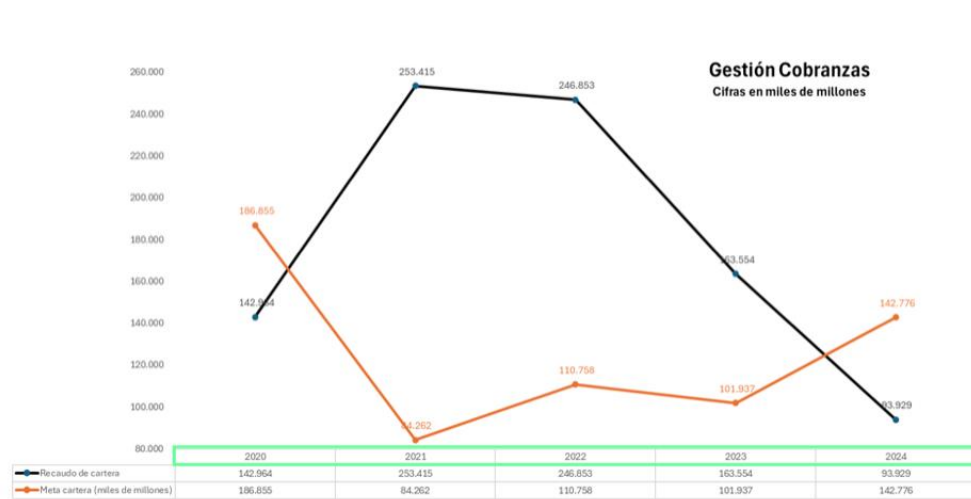
## Fiscalización 2021 a 2024



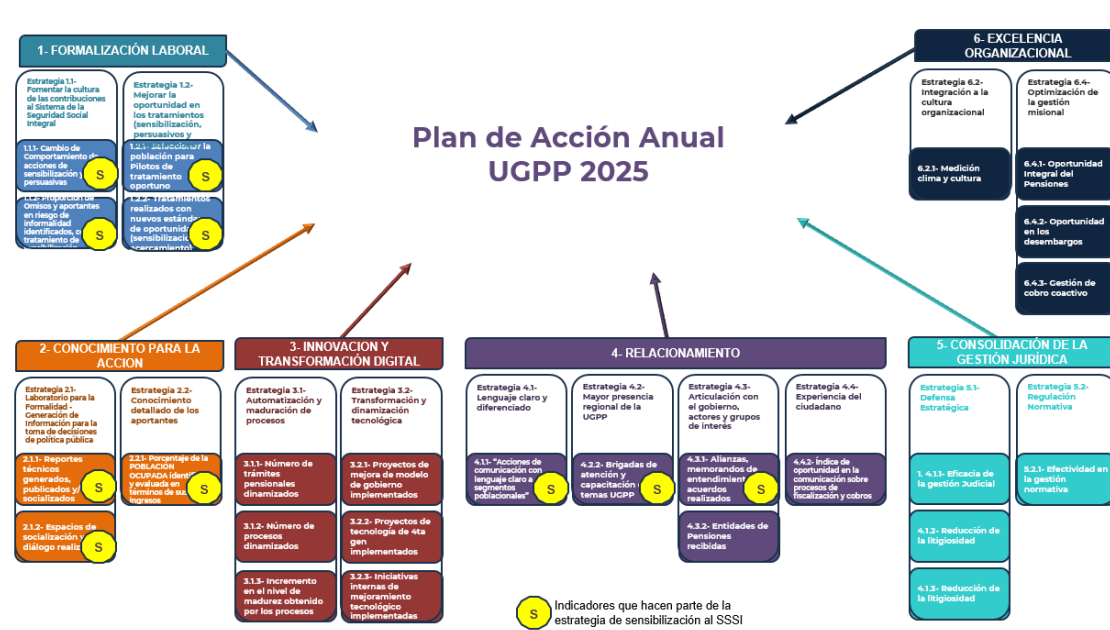
**Fuente:** Bases de datos Subdirección de Determinación de Obligaciones Parafiscales  
**Nota 1:** Para el año 2020 se suspendieron términos administrativos para fiscalización debido a la pandemia de COVID19  
**Nota 2:** Aportante hace referencia a empresas e independientes  
**Nota 3:** Por acciones de fiscalización se hace referencia a RQI, RDOC, LO, PC y RS

Respecto a la recuperación efectiva de los aportes, resultado de la fiscalización, se observa que ha ido disminuyendo, teniendo en cuenta las limitaciones presupuestales, tecnológicas y la falta de personal para gestionar el cobro de las contribuciones.

## Gestión de Cobros 2020 a 2024



## 5. PLAN DE SENSIBILIZACIÓN Y SU CORRELACIÓN CON EL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA UGPP



El **Plan Estratégico Institucional 2023 – 2026 de la UGPP** se centra en seis objetivos de los cuales “formalización laboral, conocimiento para la acción y relacionamiento” estructuran el **Plan Estratégico de Sensibilización**, buscando **construir confianza, conectar y movilizar a los ciudadanos frente el sistema de la seguridad social**.

En consecuencia, la UGPP impulsa una estrategia centrada en la **sensibilización**, como eje transversal de su misión, buscando **educar, orientar, acercar y acompañar a la ciudadanía**, para que el sistema deje de ser visto como una “carga”, y **se entienda como un derecho, una protección y una inversión en el bienestar presente y futuro**.

Se reconoce que el **desconocimiento ciudadano** sobre las **bondades del Sistema** es la principal barrera para que las personas hagan parte de él, por ello se **busca generar conocimiento, apropiación y**

## **confianza ciudadana respecto el Sistema de la Seguridad Social Integral - SSSI.**

A través de los objetivos y estrategias del Plan Estratégico Institucional, de los cuales se desprende en gran medida el Plan de Sensibilización, se desarrollan acciones que proponen un cambio en la forma como nos relacionamos con los ciudadanos, empresas y grupos de interés, alcanzando retos para generar confianza, credibilidad, cercanía, relevancia, influencia, creatividad y estrategia.

## 6. PLAN ESTRATÉGICO DE SENSIBILIZACIÓN

La **estrategia de sensibilización de la UGPP**, en el contexto de sus esfuerzos para **reducir la informalidad laboral**, se define como un **proceso integral y continuo** que tiene como **propósito generar conciencia e incentivar la vinculación** de los diferentes **actores del Sistema de Seguridad Social Integral - SSSI**. Esta estrategia se llevará a cabo mediante la implementación de planes, programas, proyectos y acciones de divulgación, difusión, capacitación, educación, orientación y atención personalizada.

A través de estas iniciativas, la UGPP busca **informar, concienciar y sensibilizar** a la **ciudadanía** sobre las **ventajas, bondades y beneficios** del **sistema de seguridad social**, la importancia de ser parte y cumplir con sus responsabilidades que permitan su **fortalecimiento**.

### 6.1. OBJETIVO GENERAL

Acercar el **Sistema de la Seguridad Social Integral** a la **vida** de los **colombianos, fortaleciendo su conocimiento, apropiación y confianza**, a través de un **relacionamiento** y una **comunicación clara, oportuna, humana y estratégica**.

### 6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- **Sensibilizar y empoderar a la ciudadanía:** Promover el conocimiento, la comprensión y la apropiación del Sistema de la Seguridad Social Integral.
- **Cambiar la percepción de la ciudadanía respecto al SSSI:** donde la UGPP es un aliado que acompaña, educa y orienta sobre el SSSI.

- **Fortalecer el relacionamiento con actores claves:** Construir vínculos estratégicos y sostenibles con empleadores, gremios, academia, gobiernos locales y otras entidades e instituciones.
- **Fortalecer la presencia territorial con escucha y comunicación segmentada:** Ampliar la presencia e impacto en el territorio nacional.
- **Construir una narrativa de confianza y legitimidad:** Mensajes que reflejen transparencia, coherencia, rigor técnico, generando confianza en el SSSI.
- **Fomentar la transformación digital y la autogestión – IA:** Mejorar la experiencia del usuario y fortalecer el vínculo entre la ciudadanía y el SSSI.

La **sensibilización** es una alternativa para transformar la relación entre el Sistema de la Seguridad Social Integral y los ciudadanos.

- Construye legitimidad desde la cercanía, no desde el temor
  - La fiscalización genera cumplimiento por temor a la sanción.
  - La sensibilización genera cumplimiento por convicción y entendimiento de los derechos, el beneficio social y el bienestar personal y familiar.
- Fortalece el tejido de confianza de la ciudadanía
  - Las personas que entienden para qué sirve el sistema y cómo se benefician de él tienen más disposición a cumplir.
  - Este conocimiento contribuye a una cultura de legalidad más profunda y sostenible, lo que no logra la sanción.
- Activa un tipo de Estado que orienta, escucha y acompaña

- Uno que no sólo exige, sino que orienta, escucha y acompaña.
- Esto es coherente con los enfoques contemporáneos de gobernanza pública.
- Es una línea universal
  - La sensibilización llega a toda la ciudadanía, incluso a quienes hoy no están en riesgo de incumplir, pero podrían estarlo mañana.
  - Mientras que la persuasión y fiscalización se activan sobre poblaciones específicas (posibles evasores identificados)
- Cambia el enfoque punitivo por un enfoque pedagógico
  - El ciudadano deja de ver a la UGPP como un “ente sancionador” y empieza a entenderla como un aliado que informa, orienta y acompaña.
  - Esto disminuye las barreras y promueve una mayor disposición al cumplimiento voluntario.
  - Despierta ese interés del ciudadano en conocer más sobre el SSSI

Es así, que permite modificar comportamientos, reconfigura la relación entre el ciudadano y el SSSI

### **6.3. TÁCTICAS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE SENSIBILIZACIÓN**

Las tácticas que se estructuran permiten una visión integral para transformar el cumplimiento desde la conciencia, la cercanía y la confianza.

Como se va a realizar:

- **Táctica de Comunicación:** Informar para conectar.

Se pretende difundir mensajes claros, positivos y segmentados que acerquen a la ciudadanía y fortalezcan la confianza en el Sistema de la Seguridad Social Integral.

- **Táctica de Pedagogía:** Formar para transformar.

Se desea impulsar el conocimiento respecto del SSSI a través de alianzas con universidades y entidades educativas, llevando pedagogía al territorio.

- **Táctica de Datos/IA:** Entender y prepararse bajo la excelencia para tomar decisiones y responder mejor.

Explorar nuevas fuentes de información en alianzas con otras entidades para identificar con precisión a omisos e inexactos, focalizando la intervención, midiendo impacto y fortaleciendo las capacidades para responder a la ciudadanía.

Estas tres tácticas actúan juntas para lograr más cercanía, más legitimidad y más efectividad.

#### **6.4. TEMAS PARA SENSIBILIZAR**

- Qué es el Sistema de Seguridad Social Integral
- Cuáles son los derechos y beneficios del Sistema de Seguridad Social Integral
- Cómo afiliarse a: Salud, Pensión y Administradora de Riesgos Laborales
- Cómo realizar los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral

#### **6.5. POBLACIÓN OBJETIVO**

- Trabajadores formales e informales
- Empresas y empleadores

- Jóvenes y/o futuros cotizantes
- Académicos / Universidades
- Población rural, campesina y agropecuarios
- Sectores de la producción
- Agremiaciones y organizaciones
- Comunidades vulnerables
- Personas en proceso de retiro o jubilación
- Ciudadanía en general

## 7. TÁCTICA DE COMUNICACIÓN:

Se quiere lograr una ampliación del alcance, la recordación y la comprensión del SSSI, conectando con los distintos públicos, a través de medios adecuados, mensajes coherentes y canales efectivos según cada segmento.

- **Concientizar y empoderar a la ciudadanía.** Promover el conocimiento, la comprensión y la apropiación del Sistema de Seguridad Social Integral (SSSI) y la misionalidad de la UGPP.
- **Fortalecer la presencia territorial con escucha y comunicación segmentada.** Ampliar la presencia e impacto en el territorio nacional, logrando la participación de la ciudadanía en general y grupos de interés.
- **Cambiar la percepción de la ciudadanía.** Lograr que la UGPP sea vista como un aliado que acompaña, educa y orienta sobre el Sistema de Protección Social Integral (SSSI).
- **Construir una narrativa de confianza y legitimidad.** Mensajes que reflejen transparencia, coherencia, rigor técnico, generando confianza en el Sistema de la Seguridad Social Integral (SSSI).

| ETAPA                                  | OBJETIVO  | PRINCIPALES ACCIONES  | RESULTADOS ESPERADOS  |
|--|---|---|---|
| Fortalecimiento del diseño estratégico | Definir narrativa, públicos, mensajes y atributos | Construcción de objetivos, mensajes sombrilla y segmentados<br>Identificación de atributos estratégicos                           | Documento base - Campaña                                    |
| Producción de contenidos               | Crear piezas y rutas pedagógicas                  | Material educativo segmentado<br>Cápsulas formativas<br>Miniserias testimoniales  | Piezas listas para difusión multicanal                      |
| Alianzas clave                         | Fortalecer cobertura, legitimidad y recursos      | Vinculación de entidades y actores del SSSI (ADRES, Colpensiones, Cajas, operadores)<br>Universidades y gremios<br>Medios aliados | Red de aliados comprometidos con el fortalecimiento de SSSI |
| Activación mediática                   | Aumentar visibilidad y recordación                | Campaña en medios digitales y tradicionales<br>Pauta compartida con aliados   | Alta recordación del mensaje                                |
| Despliegue territorial                 | Aumentar alcance y cercanía en regiones           | Eventos con cajas/ARL/SENA/actores SSSI<br>Campañas regionales<br>Rutas pedagógicas   | Impacto en municipios clave                                 |
| Monitoreo y ajuste                     | Medir impacto y ajustar narrativa                 | Indicadores por canal<br>Ajuste de mensajes según públicos  | Optimización de resultados                                  |

### 7.1. ACCIONES DE COMUNICACIÓN:

1. Socializar la información o plan de difusión de la Estratégica de Sensibilización a través de un personaje como **"PEPA"**
2. Generar y difundir videos (podcast) respecto del SSSI
3. Difusión por redes sociales, páginas web, televisión y radio de la Estratégica de Sensibilización
4. Diseñar un plan de medios
5. Campañas de acercamiento con los ciudadanos en temas de parafiscales
6. Buscar aliados estratégicos que se integren a la Estratégica de Sensibilización

7. Relatar experiencias positivas por personas que cumplen con sus responsabilidades respecto del SSSI
8. Diseñar y socializar el portafolio de trámites y servicios de la UGPP

## 8. TÁCTICA DE PEDAGOGÍA:

Se busca ampliar la dimensión pedagógica y territorial de la estrategia de sensibilización mediante alianzas con instituciones de educación que aporten formación, análisis técnico, investigación aplicada y acceso a públicos clave (estudiantes, docentes, egresados, laboratorios, consultorios jurídicos y comunidades en general).

- **Educación.** Brindar información clara y actualizada sobre los beneficios e importancia de realizar de forma adecuada, completa y oportuna la liquidación y el pago de las contribuciones al Sistema Seguridad Social Integral - SSSI.
- **Movilización.** Incentivar la participación activa de los grupos de interés y ciudadanía en general, promoviendo su compromiso y colaboración en acciones que fortalezcan el SSSI.
- **Cambio de conducta.** Promover en los aportantes hábitos responsables y permanentes que impulsen la afiliación, liquidación y el pago de las contribuciones al SSSI.
- **El fortalecimiento institucional.** Construir redes de apoyo y colaboración entre diferentes actores del sistema, promoviendo el trabajo conjunto para transformar los aportes al SSSI en bienestar colectivo y soluciones sostenibles para todos.

| LÍNEA DE COLABORACIÓN   | ¿PARA QUÉ SIRVE?  |
|---|---|
| Difusión en redes universitarias / Canales de los aliados (SSSI, Gremios, Empresas) | Ampliar el alcance de la campaña en públicos jóvenes y académicos. Podcast y Live.  |
| Cursos cortos   | Enseñar sobre el Sistema de la Seguridad Social Integral (SSSI) a ciudadanía, estudiantes, trabajadores, empleadores y emprendedores. |
| Diplomados o cátedras UGPP  | Fortalecer capacidades en temas de cumplimiento, sostenibilidad y legalidad.  |
| Convenios de investigación aplicada   | Investigar y analizar evasión, comportamiento del cumplimiento, brechas, percepciones regionales, experimentos conductuales.          |

| LÍNEA DE COLABORACIÓN     | ¿PARA QUÉ SIRVE?   |
|---------------------------|--|
| Prácticas y voluntariados | Apoyar despliegue territorial y generación de contenidos pedagógicos.                |
| Brigadas                  | Campañas de la UGPP hacia las poblaciones del país, llevando la oferta institucional |

Las alianzas estratégicas que se quieren consolidar permitirían una alta visibilidad del SSSI, además busca cobertura nacional y regional, con un enfoque técnico y social.

Se desea focalizar a estudiantes de último semestre en universidades e instituciones educativas.

El enfoque para universidades sería en estudiantes de últimos semestres con perfiles en carreras como derecho, economía, administración, contaduría e ingeniería industrial; además de consultorios jurídicos en los casos laborales.

También se quiere desplegar en entes territoriales a través de capacitaciones ya sea en modalidad virtual y/o presencial.

Así mismo, acercamientos de colaboración con el SENA y la ESAP, para la disposición de cursos virtuales interactivos de autoformación respecto del SSSI.

### **8.1. ACCIONES PEDAGÓGICAS:**

1. Mesas de trabajo internas para los temas a difundir
2. Revisión material pedagógico
3. Elaboración, diagramación y diseño de contenidos educativos
4. Capacitaciones y/o talleres académicos y material didáctico, respecto del SSSI
5. Brigada de atención
6. Mesas de trabajo con los gremios y grupos de interés

7. Capacitaciones a grupos de interés y gremios
8. Identificación de IESs / universidades / SENA
9. Mesas de trabajo con Instituciones de Educación Superior (IES)
10. Implementación cursos / seminarios / catedra sobre SSSI
11. Acercamiento y capacitación a afiliados a Cámaras de Comercio
12. Generar y difundir capacitaciones "lives" (youtube) respecto del SSSI
13. Acciones sobre segmentos poblacionales, para difundir el SSSI con lenguaje ciudadano de acuerdo con la población objetivo
14. Fortalecer el conocimiento de los funcionarios de la UGPP
15. Apoyo de las TICs para el desarrollo de las acciones

## 9. TÁCTICA DE DATOS/IA:

Consolidar una arquitectura de datos y nuevas fuentes, mediante nuevas alianzas que permitan identificar a los individuos con mayor precisión, las características sociodemográficas, económicas y geográficas de los omisos e inexactos al Sistema de la Seguridad Social Integral, para orientar con eficiencia y fortalecer la estrategia de intervención y sensibilización.

- **Nuevas fuentes.** Explorar nuevas fuentes de información en alianzas con otras entidades, que permitan identificar personas o empresas que evaden los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral - SSSI.
- **Identificar con precisión.** Determinar con precisión quienes incumplen o presentan información inexacta respecto a los aportes al SSSI.
- **Arquitectura de Datos.** Proponer mejoras o nuevos modelos de uso y ciclo de los datos, para la selección de la población
- **Medición.** Analizar y evaluar el resultado e impacto de las acciones de sensibilización.

Analítica de datos:

| DIMENSIÓN        | VARIABLES   |
|------------------|---|
| Datos personales | Identificación: nombre, tipo de documento y número de documento   |
| Geográfica       | Ciudad / municipio, departamento, zona rural o urbana   |
| Demográfica      | Edad, sexo, nivel educativo   |
| Socioeconómica   | Ingresos, régimen de salud, afiliación a pensión o cajas, tipo de empleo                                    |
| Ocupacional      | Actividad económica, sector, formalidad/informalidad, categoría de cotizante                                |
| Comportamental   | Historial de cumplimiento, tipología de evasión (omiso vs. inexacto), canal o entidad preferido de contacto |

### 9.1. ACCIONES ANALÍTICA DE DATOS / IA:

1. Exploración de nuevas fuentes de información y nuevos modelos de selección
2. Selección de la población a sensibilizar
3. Ejecución de campañas de sensibilización
4. Envío de comunicaciones como el primer acercamiento en sensibilización
5. Medición

## 10. RETOS DE LA ESTRATEGIA DE SENSIBILIZACIÓN

Con el despliegue de las tres tácticas la UGPP tiene retos con el Plan Estratégico de Sensibilización, como son:

- Incrementar la cantidad de **nuevos afiliados** al Sistema de la Seguridad Social Integral, una vez sensibilizados; para aportar al compromiso dentro del Plan Nacional de Desarrollo de nuevos cotizantes cubierto con el Sistema de Seguridad Social.
- Medir el impacto de las acciones de sensibilización, observando la cantidad de personas sensibilizadas que **cambiaron de comportamiento** respecto a los **aportes al SSSI**
- Estimar el **valor de los aportes** de las personas sensibilizadas, **por cada subsistema**