



Informe de Gestión

Enero – Diciembre de 2024

Bogotá, D. C., enero de 2025

Contenido

I.	Introducción	3
II.	Resultados Generales	4
III.	Formalización laboral y correcto pago al Sistema de Seguridad Social Integral	7
	1. Laboratorio para la formalidad	7
	2. Generación de cultura de pago y tratamiento con enfoque preventivo y diferenciado	9
IV.	Programas Especiales de Apoyo al Empleo	17
V.	Reconocimiento oportuno y con calidad de los derechos pensionales	19
	1. Principales logros – Hitos relevantes	19
	2. Principales Desafíos/Retos para el 2025	22
	3. Población en nómina de pensiones administrada en 2024	23
	4. Cumplimiento y composición de Solicitudes de Obligaciones Pensionales y Solicitudes de Novedades de Nómina y su calidad	24
VI.	Modernización y Transformación Digital	25
	1. Racionalización y automatización de trámites y procesos	25
	1.1. Dinamización trámites pensionales	25
	1.2. Procesos dinamizados	25
	1.3. Medición nivel de madurez de los procesos	26
VII.	Gestión Organizacional y Jurídica	28
	1. Consolidación en la Gestión Jurídica	28
	2. Gestión Financiera	51
	3. Gestión contractual	58
	4. Gestión Humana	59
	5. Planes de mejoramiento	64

I. Introducción

Desde su inicio de operaciones en 2010, la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) ha definido distintas estrategias y acciones para cumplir su misión y funciones asignadas desde su creación con la Ley 1151 de 2007, entendiendo que, en el primer caso, se hace referencia a:

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

En cuanto a sus funciones misionales, la UGPP adelanta:

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.

3

En 2024, dentro de su ejercicio de revisión de la gestión anual y de su horizonte planteado para esta vigencia, la Entidad concretó en sus instrumentos de planeación distintas prioridades para atender de manera eficiente y oportuna las responsabilidades provenientes de la asignación de funciones en el marco de los programas de apoyo al Empleo Formal, liderados por el Gobierno Nacional, y para avanzar en el fortalecimiento de una cultura con respecto al Sistema de Seguridad Social Integral junto con sus beneficios para toda la población, y mejorar en los estándares de la gestión de los derechos pensionales bajo su responsabilidad.

Todas las acciones de la entidad durante 2024 se basaron en la mejora permanente de las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el uso, distribución y transformación de la información que sean insumo para la toma de decisiones en la gestión pública.

Los avances logrados por la UGPP en este periodo se presentan a continuación.

II. Resultados Generales

Con el ánimo de dar cumplimiento a las funciones misionales y responsabilidades de la Entidad, se hizo la revisión de la visión que ha incorporado la UGPP para los próximos años, haciendo énfasis en la consolidación de la cercanía al ciudadano, la transparencia y la excelencia técnica como ejes en la consolidación de una cultura de aportes del Sistema de Seguridad Social Integral.

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

Esta visión se ha dado en el marco del Plan Estratégico Institucional 2023 – 2026, en el que se definieron 6 objetivos estratégicos que enmarcaron la acción de la vigencia 224. Estos objetivos y su entendimiento son los siguiente:

- 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**.

La UGPP cuenta con una práctica de seguimiento mensual al cumplimiento de los objetivos estratégicos, sus estrategias y a sus correspondientes indicadores, que permiten conocer el avance hacia las metas planteadas y los posibles puntos críticos a atender, con el análisis de riesgos de incumplimiento.

Al finalizar el año objeto del informe, el cumplimiento agregado de los 6 objetivo estratégicos llegó al 93,62%, que se desgrega a continuación:

TABLERO BALANCEADO DE GESTIÓN A 31 DE DICIEMBRE DE 2024											93,62%
Objetivo	Estrategia	% Cumplimiento Acumulado	Responsable	Indicador	Categoría	Frecuencia de medición	Mes Inicio de medición	Meta	Resultado acumulado	% Cumplimiento Acumulado	
FORMALIZACIÓN LABORAL	Fomentar la cultura de las contribuciones al Sistema de la Seguridad Social Integral (SSSI)	99,23%	Dirección de Parafiscales	Cambio de Comportamiento de acciones persuasivas	Indicador Estratégico - Gestionable	Mensual	Enero	40%	37,86%	94,64%	
			Dirección de Estrategia y Evaluación	Proporción de Omisos y aportantes en riesgo de informalidad identificados, con tratamiento de sensibilización	Indicador Estratégico - Gestionable	Anual	Diciembre	15%	20,00%	133,33%	
			Dirección de Estrategia y Evaluación (Comunicaciones) - Dirección de Servicios Integrados de Atención	Generar cercanía e interacción con los grupos de valor alrededor de los beneficios que tiene el hacer parte del Sistema de la Protección Social	Indicador Estratégico - Gestionable	Mensual	Marzo	100%	100,00%	100,00%	
			Dirección de Estrategia y Evaluación (Comunicaciones)	Diseño y ejecución de la estrategia de comunicación interna para fomentar la cultura del SSSI	Indicador Estratégico - Gestionable	Mensual	Marzo	100%	100,00%	100,00%	
			Dirección de Estrategia y Evaluación (Comunicaciones) - Dirección de Servicios Integrados de Atención	Desarrollar estrategias pedagógicas de capacitación del SPS (Módulos de Autoformación SPS + Cátedra seguridad social)	Indicador Estratégico - Orientador	Anual	Diciembre	Consolidación biblioteca de recursos actuales para auto aprendizaje	100,00%	100,00%	
			Dirección de Estrategia y Evaluación	Generar propuesta de un nuevo Modelo tarifario equitativo	Indicador Estratégico - Orientador	Anual	Diciembre	Marco de referencia	100,00%	100,00%	
			Dirección de Estrategia y Evaluación	Experimentos conductuales (Diseño estratégico de acciones dirigidas a incidir en el comportamiento favorable)	Indicador Estratégico - Orientador	Trimestral	Junio	Marco de referencia y ejercicios piloto	No aplica medición. Indicador sujeto a disponibilidad de recursos de inversión.		
			Dirección de Estrategia y Evaluación (Comunicaciones)	Diseño y ejecución de la estrategia de comunicación externa para fomentar la cultura del SSSI	Indicador Estratégico - Orientador	Mensual	Marzo	100%	100,00%	100,00%	
	Mejorar la oportunidad en los tratamientos (sensibilización, persuasivos y fiscalizaciones)	83,34%	Dirección de Estrategia y Evaluación	Pilotos de tratamiento oportuno realizados	Indicador Estratégico - Gestionable	Anual	Diciembre	3	2	66,67%	
			Dirección de Estrategia y Evaluación	Tratamientos realizados con nuevos estándares de oportunidad	Indicador Estratégico - Gestionable	Anual	Diciembre	30%	30%	100,00%	
Promover la simplificación del proceso de afiliación y contribuciones al Sistema de Seguridad Social Integral (SSSI)		Dirección de Estrategia y Evaluación	Simplificación de medios de afiliación y contribuciones al SSSI (Facilitar el proceso de afiliación y aportes al SSSI)	Indicador Estratégico - Orientador	Anual	Diciembre	1 diagnóstico y definición del plan	No aplica medición. Indicador sujeto a disponibilidad de recursos de inversión.	No aplica		
CONOCIMIENTO PARA LA ACCIÓN	Laboratorio para la Formalidad - Generación Información para la toma de decisiones de política pública	98,00%	Dirección de Estrategia y Evaluación	Reportes técnicos generados, publicados y socializados	Indicador Estratégico - Gestionable	Mensual	Enero	25	96,00%	96,00%	
			Dirección de Estrategia y Evaluación	Espacios de socialización y diálogo realizados	Indicador Estratégico - Gestionable	Trimestral	Marzo	5	100,00%	100,00%	
	Conocimiento detallado de los aportantes	100,00%	Dirección de Estrategia y Evaluación	Porcentaje de la población ocupada identificada y perfilada en términos de sus ingresos	Indicador Estratégico - Gestionable	Anual	Diciembre	20%	25,40%	127,00%	
INNOVACION Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Automatización y maduración de procesos	86,67%	Dirección de Seguimiento y Mejoramiento de Procesos	Número de trámites pensionales dinamizados	Indicador Estratégico - Gestionable	Anual	Diciembre	2	2	100,00%	
			Dirección de Seguimiento y Mejoramiento de Procesos	Número de procesos dinamizados	Indicador Estratégico - Gestionable	Anual	Diciembre	5	3	60,00%	
			Dirección de Seguimiento y Mejoramiento de Procesos	Incremento en el nivel de madurez obtenido por los procesos	Indicador Estratégico - Gestionable	Anual	Diciembre	2 (con medición de nivel de madurez)	2	100,00%	
	Transformación y dinamización tecnológica	91,67%	Dirección de Gestión de Tecnologías de Información	Proyectos de mejora de modelo de gobierno implementados	Indicador Estratégico - Gestionable	Anual	Diciembre	1	1	100,00%	
			Dirección de Gestión de Tecnologías de Información	Proyectos de tecnología de 4ta. generación implementados	Indicador Estratégico - Gestionable	Anual	Diciembre	4	3	75,00%	
Dirección de Gestión de Tecnologías de Información	Iniciativas internas de mejoramiento tecnológico implementadas	Indicador Estratégico - Gestionable	Anual	Diciembre	2	2	100,00%				

TABLERO BALANCEADO DE GESTIÓN A 31 DE DICIEMBRE DE 2024										93,62%
Objetivo	Estrategia	% Cumplimiento Acumulado	Responsable	Indicador	Categoría	Frecuencia de medición	Mes Inicio de medición	Meta	Resultado acumulado	% Cumplimiento Acumulado
FORMALIZACIÓN LABORAL	Fomentar la cultura de las contribuciones al Sistema de la Seguridad Social Integral (SSSI)	99,23%	Dirección de Parafiscales	Cambio de Comportamiento de acciones persuasivas	Indicador Estratégico - Gestionable	Mensual	Enero	40%	37,86%	94,64%
			Dirección de Estrategia y Evaluación	Proporción de Omisos y aportantes en riesgo de informalidad identificados, con tratamiento de sensibilización	Indicador Estratégico - Gestionable	Anual	Diciembre	15%	20,00%	133,33%
			Dirección de Estrategia y Evaluación (Comunicaciones) - Dirección de Servicios Integrados de Atención	Generar cercanía e interacción con los grupos de valor alrededor de los beneficios que tiene el hacer parte del Sistema de la Protección Social	Indicador Estratégico - Gestionable	Mensual	Marzo	100%	100,00%	100,00%
			Dirección de Estrategia y Evaluación (Comunicaciones)	Diseño y ejecución de la estrategia de comunicación interna para fomentar la cultura del SSSI	Indicador Estratégico - Gestionable	Mensual	Marzo	100%	100,00%	100,00%
			Dirección de Estrategia y Evaluación (Comunicaciones) - Dirección de Servicios Integrados de Atención	Desarrollar estrategias pedagógicas de capacitación del SPS (Módulos de Autoformación SPS + Cátedra seguridad social)	Indicador Estratégico - Orientador	Anual	Diciembre	Consolidación biblioteca de recursos actuales para auto aprendizaje	100,00%	100,00%
			Dirección de Estrategia y Evaluación	Generar propuesta de un nuevo Modelo tarifario equitativo	Indicador Estratégico - Orientador	Anual	Diciembre	Marco de referencia	100,00%	100,00%
			Dirección de Estrategia y Evaluación	Experimentos conductuales (Diseño estratégico de acciones dirigidas a incidir en el comportamiento favorable)	Indicador Estratégico - Orientador	Trimestral	Junio	Marco de referencia y ejercicios piloto	No aplica medición. Indicador sujeto a disponibilidad de recursos de inversión.	
			Dirección de Estrategia y Evaluación (Comunicaciones)	Diseño y ejecución de la estrategia de comunicación externa para fomentar la cultura del SSSI	Indicador Estratégico - Orientador	Mensual	Marzo	100%	100,00%	100,00%
	Mejorar la oportunidad en los tratamientos (sensibilización, persuasivos y fiscalizaciones)	83,34%	Dirección de Estrategia y Evaluación	Pilotos de tratamiento oportuno realizados	Indicador Estratégico - Gestionable	Anual	Diciembre	3	2	66,67%
	Dirección de Estrategia y Evaluación		Tratamientos realizados con nuevos estándares de oportunidad	Indicador Estratégico - Gestionable	Anual	Diciembre	30%	30%	100,00%	
	Promover la simplificación del proceso de afiliación y contribuciones al Sistema de Seguridad Social Integral (SSSI)		Dirección de Estrategia y Evaluación	Simplificación de medios de afiliación y contribuciones al SSSI (Facilitar el proceso de afiliación y aportes al SSSI)	Indicador Estratégico - Orientador	Anual	Diciembre	1 diagnóstico y definición del plan	No aplica medición. Indicador sujeto a disponibilidad de recursos de inversión.	No aplica
CONOCIMIENTO PARA LA ACCIÓN										99,00%
	Laboratorio para la Formalidad - Generación Información para la toma de decisiones de política pública	98,00%	Dirección de Estrategia y Evaluación	Reportes técnicos generados, publicados y socializados	Indicador Estratégico - Gestionable	Mensual	Enero	25	96,00%	96,00%
	Dirección de Estrategia y Evaluación		Espacios de socialización y diálogo realizados	Indicador Estratégico - Gestionable	Trimestral	Marzo	5	100,00%	100,00%	
	Conocimiento detallado de los aportantes	100,00%	Dirección de Estrategia y Evaluación	Porcentaje de la población ocupada identificada y perfilada en términos de sus ingresos	Indicador Estratégico - Gestionable	Anual	Diciembre	20%	25,40%	127,00%
INNOVACION Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL										89,17%
	Automatización y maduración de procesos	86,67%	Dirección de Seguimiento y Mejoramiento de Procesos	Número de trámites pensionales dinamizados	Indicador Estratégico - Gestionable	Anual	Diciembre	2	2	100,00%
			Dirección de Seguimiento y Mejoramiento de Procesos	Número de procesos dinamizados	Indicador Estratégico - Gestionable	Anual	Diciembre	5	3	60,00%
			Dirección de Seguimiento y Mejoramiento de Procesos	Incremento en el nivel de madurez obtenido por los procesos	Indicador Estratégico - Gestionable	Anual	Diciembre	2 (con medición de nivel de madurez)	2	100,00%
	Transformación y dinamización tecnológica	91,67%	Dirección de Gestión de Tecnologías de Información	Proyectos de mejora de modelo de gobierno implementados	Indicador Estratégico - Gestionable	Anual	Diciembre	1	1	100,00%
			Dirección de Gestión de Tecnologías de Información	Proyectos de tecnología de 4ta. generación implementados	Indicador Estratégico - Gestionable	Anual	Diciembre	4	3	75,00%
Dirección de Gestión de Tecnologías de Información			Iniciativas internas de mejoramiento tecnológico implementadas	Indicador Estratégico - Gestionable	Anual	Diciembre	2	2	100,00%	

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

1. Laboratorio para la formalidad.

En el marco del objetivo estratégico "Conocimiento para la acción", se realizaron distintos eventos liderados por la UGPP, con el fin de compartir la información que desde esta Entidad se ha producido en torno a los temas misionales y que se retroalimenta con la interacción con otros actores que directa o indirectamente están involucrados con el Sistema de Seguridad Social Integral. Con esto, se realizaron los siguientes espacios de socialización:

1. **Programa radial de la Universidad Santo Tomás**, en el que se abordó el **aprovechamiento estadístico** como práctica en la UGPP. Se discutió cómo la UGPP utiliza la estadística para gestionar eficientemente el sistema pensional, resaltando la importancia de los datos y el análisis en la toma de decisiones informadas. El evento se puede consultar en https://www.youtube.com/results?search_query=SMART++Programa+de+la+Facultad+de+Estad%C3%ADstica+de+la+Santo+tom+invitado+andryu+mendoza.
2. **Charla académica** en el programa radial de la Universidad Piloto de Colombia, divulgando las definiciones e implicaciones sobre la **Reforma pensional**. El repositorio del evento se puede consultar en https://www.unipiloto.edu.co/wp-content/uploads/emisora/programas_emisora/Egresados_hoy/2024/Egresados_Hoy_Decimo_AndresFelipeSierra_AliciaGuzman_UGPP_18_11_2024.mp3.
3. Conversatorio **"Construyendo Un Futuro Laboral Inclusivo: Explorando Los Beneficios Del Programa Empleos Para La Vida"**. Este evento se centró en promover la inclusión laboral en Colombia a través del programa "Empleos para la Vida", abordando los siguientes ejes:
 - **Incentivos para la contratación:** El programa "Empleos para la Vida" ofrece incentivos económicos a las empresas que contraten a personas en situación de vulnerabilidad, como jóvenes entre 18 y 28 años, mujeres mayores de 40 años, personas con discapacidad,

- víctimas del conflicto armado, reinsertados y migrantes. Probablemente se explicaron los detalles de estos incentivos, como el monto, los requisitos para acceder a ellos y el proceso de postulación.
- **Beneficios de la inclusión laboral:** Se destacaron los beneficios de la inclusión laboral tanto para las empresas como para la sociedad en general. Para las empresas, la diversidad en la fuerza laboral trae innovación, mejores resultados y un ambiente laboral más enriquecedor. Para la sociedad, la inclusión laboral reduce la pobreza y la desigualdad.
 - **Cómo crear un entorno laboral inclusivo:** Se compartieron estrategias para que las empresas construyan entornos laborales inclusivos, donde las personas con diferentes capacidades y necesidades se sientan valoradas y puedan desarrollar su potencial. Esto puede incluir temas como la adaptación de los puestos de trabajo, la sensibilización y capacitación del personal, y la implementación de políticas de no discriminación.
 - **Experiencias y testimonios:** se presentó como panelista y experiencia al vicepresidente mesa nacional de tenderos y comerciantes de la economía popular, Dr. Héctor Javier Galindo Moreno donde nos brindó testimonio del cómo es tan importante este programa para la economía popular.

4. Conversatorio "**Socialización del Rol de la UGPP en la Reforma Pensional**". Considerando que la UGPP será un actor clave para la implementación exitosa de la Reforma Pensional, contribuyendo a un sistema más inclusivo, eficiente y sostenible, se trataron los siguientes temas:

- Garantizar la **seguridad jurídica**, asegurando el cumplimiento de las normas y protegiendo los derechos de los afiliados.
- Aumentar la **cobertura**, facilitando la afiliación al sistema pensional y reduciendo la informalidad.
- Mejorar la **eficiencia**, optimizando los procesos de recaudo, administración y pago de pensiones.
- Brindar **información** clara y oportuna, orientando a los ciudadanos sobre sus derechos y deberes pensionales.
- **Fiscalizar** el sistema, supervisando el cumplimiento de las normas por parte de los actores del sistema pensional.

Para la realización de estos espacios fue importante adelantar la organización y convocatoria de que permitiera la participación de los ciudadanos interesados en estos temas, que son de alto impacto para todos, por lo que se adelantó la gestión

de transmisiones en vivo de estos eventos a través de las redes sociales institucionales.

En complemento a estas estrategias, en alianza con la DIAN, en el primer trimestre del año se realizaron visitas y acompañamientos en los siguientes departamentos del país: Atlántico, Valle del Cauca, Antioquia - Valle de Aburra, Sucre y Cesar, con el fin de dar a conocer el uso de la herramienta que desarrolló la UGPP llamada **Geovisor** como insumo para los planes de gobierno y para los lineamientos bases de esos planes concertados en cada región, en el marco de la estrategia de la ruta para la formalidad, entendida esta como el proceso de formalización empresarial en el Estado Colombiano, que incluye el registro mercantil (Cámara de Comercio), el registro tributario – RUT (DIAN y/o Cámara de comercio), el pago a los aportes al Sistema de Protección Social (PILA – Ministerio de Salud y Protección Social) y el uso de contabilidad, facturación, obtención de licencias y permisos (DIAN y superintendencias, según corresponda las licencias y/o los permisos).

2. Generación de cultura de pago y tratamiento con enfoque preventivo y diferenciado.

Capacitaciones a Ciudadanos y Brigadas

9

En el marco de los objetivos misionales de la Unidad, durante la vigencia 2024 y con corte 15 de diciembre, se ha logrado sensibilizar a más de 76 mil ciudadanos que fueron capacitados en sesiones realizadas de manera presencial o virtual. Estas capacitaciones contaron con la asistencia tanto de aportantes empleadores, como de trabajadores independientes.

Para llegar a esta población, se realizaron varias estrategias como la denominada "**Brigadas de atención y capacitación**", que pretende acercar la entidad a los ciudadanos de diferentes zonas del país, para difundir y promover las obligaciones y beneficios de aportar de manera correcta y oportuna al Sistema de la Protección Social. Para la vigencia 2024, la meta fue realizar 24 brigadas de atención y capacitación, que con corte al 15 de diciembre se han ejecutado en su totalidad para un cumplimiento de la meta del 100%. Para tal fin, se ha convocado a más de 477 mil ciudadanos y empresas, de ciudades y municipios del país como Sogamoso, Tunja, Sincelejo, Montería, Santa Marta, Fundación, Manizales, Villavicencio, Puerto López, Chía, Mosquera, Soacha, Fusagasugá, Yopal, Pitalito, Florencia, Palmira, Popayán y Leticia.

Es importante destacar que el cumplimiento de estas estrategias contó con el apoyo y participación de entidades del orden nacional y territorial, como los Ministerios de Salud y Protección Social y Trabajo, Colpensiones, las Gobernaciones de Cundinamarca, Caquetá, Magdalena y Amazonas, Alcaldías Municipales, ARL Positiva, Cajas de Compensación Familiar, Operadores de información PILA, el SENA, Cámara de Comercio, gremios y demás actores del Sistema de la Protección Social. En las brigadas de atención y capacitación, se abordaron temas como los programas de apoyo a la Generación de Empleo denominado Empleo para la vida, Generalidades de la UGPP, Proceso de Fiscalización y de Cobro, y la construcción adecuada de la base de cotización IBC de los Independientes y de Empleadores, entre otros.

Las estadísticas ciudadanos capacitados tanto presencial y virtualmente incluidas las brigadas de atención a 15 de diciembre de 2024, son:

Tabla 01. Resultado del indicador de ciudadanos capacitados.

Mes	Ciudadanos Capacitados	Meta mes	% de cumplimiento	Total Acumulado
Enero	132	0	0%	132
Febrero	4.029	4.000	101%	4.161
Marzo	8.128	6.000	135%	12.289
Abril	30.542	6.000	509%	42.831
Mayo	4.845	6.000	81%	47.676
Junio	9.678	6.000	161%	57.354
Julio	5.068	6.000	84%	62.422
Agosto	1.642	6.000	27%	64.064
Septiembre	2.705	6.000	45%	66.769
Octubre	4.647	6.000	77%	71.416
Noviembre	5.194	2.000	86%	76.610
Diciembre	45	2.000	2.25%	76.655

Fuente: GTI Capacitaciones con corte a 31 de diciembre de 2024.

Para llegar a este número de personas capacitadas se han realizado 38 jornadas de capacitación presencial en las que se cuentan las 24 Brigadas de Atención del PEI y 75 jornadas de capacitación virtual; en estas últimas se ha brindado orientación sobre los diferentes temas en los que tiene injerencia la UGPP y otras entidades que tienen que ver con SSSI, de estas sesiones, 27 se realizaron con un nuevo enfoque de capacitación que incorporó un ajuste en la metodología para abordar los grupos de interés a través del canal de YouTube y diferentes redes sociales de la entidad. Estas capacitaciones cobran una mayor relevancia al realizarse en vivo y su difusión logra llegar a más ciudadanos que con posterioridad visualizan el contenido al quedar disponible en el canal de YouTube de La Unidad.

Dadas estas consultas posteriores se repercute de forma positiva en un mayor número de ciudadanos sensibilizados.

Acciones Persuasivas, sensibilización y cambio de comportamiento

Desde la Subdirección de Integración, los tratamientos persuasivos y las acciones de sensibilización tienen una importancia estratégica para alcanzar los objetivos institucionales, y garantizar el cumplimiento de las normas relacionadas con los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral (SSSI) y en lo relacionado con los asuntos parafiscales.

Al generar conciencia sobre los beneficios del SSSI, ofrecer información clara y accesible, y fomentar un diálogo constante con los aportantes, no solo evitamos sanciones y errores, sino que promovemos el pago correcto y oportuno de los aportes y la sostenibilidad del sistema en su conjunto.

Con base en esto durante 2024, la gestión de acciones persuasivas y de sensibilización se adelantó de la siguiente manera:

- La población seleccionada en 2022 finalizó su tratamiento en febrero de 2024 donde se evidencia que de 87.494 aportantes seleccionados, habilitados y que continuaron en tratamiento 33.123 cambiaron de comportamiento, es decir, realizaron los aportes de acuerdo con lo requerido por la Entidad. Teniendo en cuenta que la meta del indicador estratégico de cambio de comportamiento es de un 40%, con las cifras mencionadas se llegó a un 37,85% lo que significa que se logró un cumplimiento del 94,64%.
- Respecto a la población seleccionada en 2023, durante el año 2024 se adelantó todo el tratamiento persuasivo, finalizando los envíos de 90 mil aportantes activos en octubre de 2024 y para los cuales se espera finalice el tratamiento durante el primer trimestre del 2025.
- Para 2024, se recibió una nueva población de 80.000 independientes y 300 empresas para iniciar tratamiento. De la población de independientes, a 60.000 se le iniciará tratamiento de persuasión y a 20.000 tratamiento de sensibilización. Durante noviembre y diciembre de 2024, se iniciaron los tratamientos de aproximadamente 19 mil persuasivos y 15 mil acciones de sensibilización. Este tratamiento seguirá ejecutándose durante 2025, esperando un cambio de comportamiento del 40% de la población.

Denuncias:

El proceso de denuncias liderado por la Dirección de Parafiscales a través de la Subdirección de Integración es esencial para mantener la integridad y sostenibilidad del sistema de seguridad social y parafiscales en Colombia. Permite la detección temprana de fraudes y evasión, fomenta la transparencia y asegura que todos los actores del sistema contribuyan de manera correcta y oportuna. Además, actúa como una herramienta de prevención que refuerza el cumplimiento voluntario, mejora la confianza de la ciudadanía en las entidades y promueve una cultura de pago en el país.

La gestión de denuncias también se realiza a través de acciones persuasivas que tienen un rango de tiempo de un año. En 2024 se gestionaron los casos recibidos en 2023 que en total fueron 2.807. De esta cantidad, fueron tratados 1.577 que una vez validada la información, si son competencia de la entidad y que por tanto permitían ser medidos dentro de los indicadores de cambio de comportamiento. Sobre estos casos tratados se logró un cambio de comportamiento del 37% frente al 40% esperado de la meta, es decir un 92% de cumplimiento sobre lo proyectado en el indicador para esta vigencia.

Ahora bien, en 2024 se recibieron un total 3.715 denuncias en las que 1.848 de ellas correspondieron a quejas por evasión de aportes, y 1.867 a quejas de empresas o personas que realizaron una presunta afiliación colectiva de personas de una forma no autorizada por el Ministerio de Salud y Protección Social. Estos casos se encuentran actualmente en gestión por parte del GIT de Denuncias de la Subdirección de Integración. Es importante tener en cuenta que estas denuncias finalizan su tratamiento persuasivo en 2025 y por lo tanto su medición global de cambio de comportamiento.

Tanto en los casos de 2023 como los de 2024 y siguientes, una vez finalicen las acciones persuasivas definidas en el subproceso, se gestiona el traslado de los casos a la Dirección de Estrategia para su evaluación y selección de los procesos de pasarán a la etapa de fiscalización.

Acciones de Fiscalización

Durante 2024 se iniciaron 567 procesos de fiscalización de aportes parafiscales, de los cuales, 67 están dirigidos a empleadores y 500 al segmento de los trabajadores independientes. Igualmente, se realizaron 719 acciones de fiscalización que impactaron a 42.415 trabajadores. En el mismo periodo, se iniciaron 285 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 5.678 procesos y se realizaron 6.828 acciones de fiscalización.

En 2024 los aportantes interpusieron 1367 recursos de reconsideración contra la Liquidación Oficial y Resolución Sanción, de los cuales fueron admitidos 1202 (88%) e inadmitidos 165 (12%), atendiendo lo dispuesto en los Artículos 722 y 726 del ETN. Asimismo, la Dirección de Parafiscales para la misma vigencia recibió 164 solicitudes de revocatoria, de las cuales 153 (93%) fueron admitidas y 11 (7%) inadmitidas y que deberán ser atendidas conforme al término legal. Del mismo modo los aportantes allegaron 535 nuevos radicados con adiciones y ampliaciones a las solicitudes iniciales presentadas los cuales fueron incorporados dentro del expediente para ser resueltos en esta etapa.

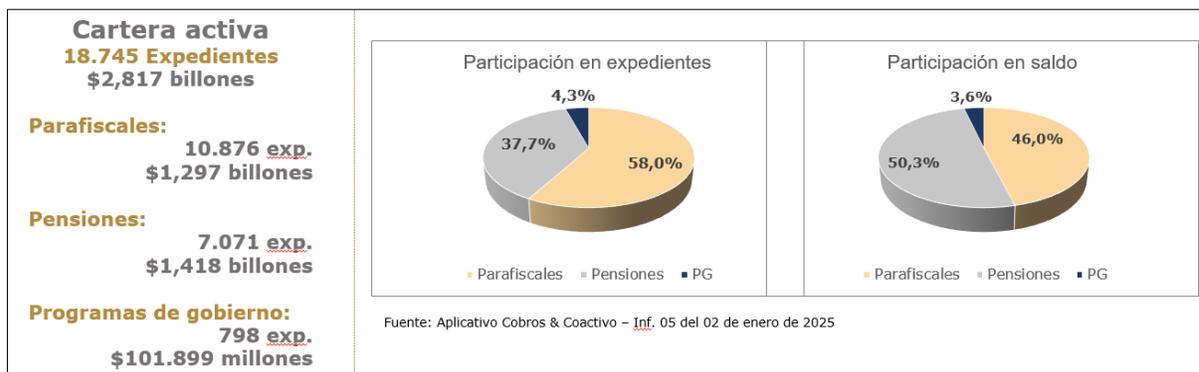
Durante la vigencia 2024 fueron expedidos 787 Fallos que resolvieron de fondo los recursos de reconsideración y las revocatorias directas de las que tratan los artículos 732 y 736 del ETN. De estos, 329 (42%) confirmaron lo dispuesto en las Liquidaciones Oficiales y las Sanciones expedidas por la Subdirección de Determinación; 290 (37%) modificaron estos valores determinados y 81 (10%) revocaron las acciones administrativas proferidas; un 13 (2%) actos administrativos resolvieron las solicitudes de beneficio tributario y 74 (9%) contemplaron otros actos administrativos como devolución de aportes y cumplimiento de fallos. Estos Actos Administrativos atienden lo indicado en el Título V del ETN, que hace referencia a la Discusión de los Actos de la Administración, que, sin perjuicio de lo dispuesto en normas especiales, pueden interponerse por los aportantes contra las liquidaciones oficiales, resoluciones que impongan sanciones u ordenen el reintegro de sumas devueltas al Sistema de la Seguridad Social Integral. Una vez concluida esta instancia, finaliza la etapa gubernativa y los títulos son trasladados para que pueda adelantarse la etapa de cobro sobre los mismos.

Subdirección de Cobranzas:

- Tablero de Cartera en Mora:

A corte 31 de diciembre de 2024 la UGPP reporta un total de 18.745 expedientes activos en la Subdirección de Cobranzas, cuyo monto asciende a \$ 2.817 billones, los cuales se distribuyen en 10.876 procesos parafiscales equivalentes al 58% del total, 7.071 procesos pensionales que representan un 37.7% y 798 expedientes de los Programas de Gobierno que suman un 4.3% restante. Frente al valor de la cartera se encuentra que cerca de \$1,3 billones corresponden a los expedientes parafiscales, aproximadamente \$1.4 billones correspondientes a los expedientes pensionales y \$101 mil millones de la cartera de los Programas de Gobierno.

Clasificación de la cartera activa por tipo de proceso misional y valor



Fuente: Aplicativo Cobros & Coactivo – Inf. 05 del 02 de enero de 2025

Los estados de la cartera corresponden a los siguientes:

Estado de la cartera de los procesos de la UGPP

Estado	Nº Exp.	Saldo Millones
Coactivo	10.500	\$ 1.556.095
Concursal	1.393	\$ 415.409
Persuasivo	1.780	\$ 363.446
Suspendido	1.431	\$ 245.577
Cartera de Imposible Recaudo	2.365	\$ 220.303
Facilidad de Pago	227	\$ 14.084
Costo Beneficio	1.034	\$ 2.029
Beneficio Tributario	15	\$ 588
Total general	18.745	\$2.817.532

Fuente: Aplicativo Cobros & Coactivo – Inf. 05 del 02 de enero de 2025

Gestión de Cobro:

Durante el año 2024 la Gestión de la Subdirección de Cobranzas se enfocó en el impulso del proceso de cobro, en la depuración de cartera y en el recaudo efectivo de las obligaciones en mora.

Sobre el impulso del proceso de cobro:

Durante el año 2024 en la Subdirección de Cobranzas de la UGPP se emitieron en total 13.291 actos administrativos de impulso procesal dentro de los cuales se encuentran entre otros: Mandamientos de Pago, Orden de ejecución, Resolución

que resuelve Excepciones, Resolución que resuelve Recursos, Liquidaciones de Crédito, Resolución que ordena la aplicación de títulos de depósito judicial, resolución de terminación, Resolución de suspensión del proceso de cobro y Resolución de decreto de medidas cautelares.

De igual forma, se emitieron 5.129 medidas cautelares tanto a entidades bancarias como a bienes inmuebles y muebles así:

Numero de procesos de embargo	
<i>Tipo de Embargo</i>	Nro. de procesos
<i>Bancos</i>	3.874
<i>Bienes</i>	1.199
<i>Remanentes</i>	56
<i>Total general</i>	5.129

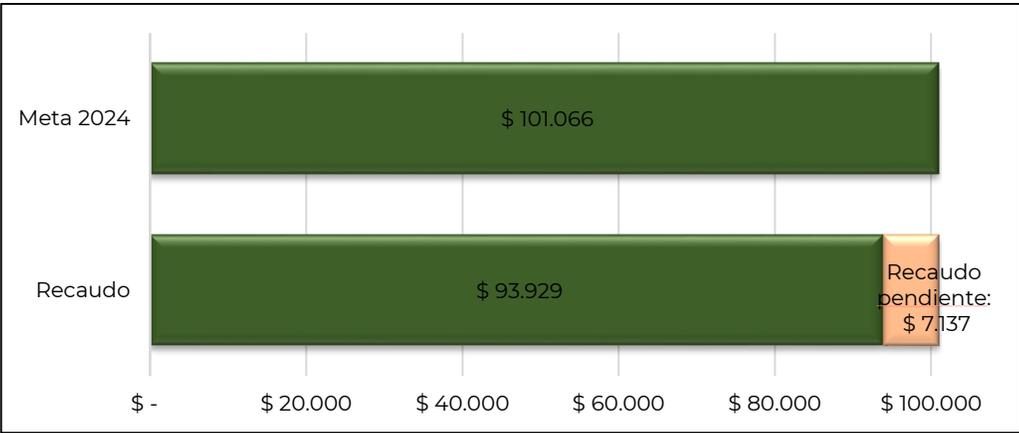
Fuente: Aplicativo Cobros & Coactivo – Inf. 05 del 02 de enero de 2025

Sobre la depuración de cartera:

Para la UGPP es importante depurar la cartera que reúna las condiciones para tal efecto como la prescripción, la inexistencia probada del deudor, la remisibilidad y el costo – beneficio entre otros, a fin de presentar los estados reales de la mora de las obligaciones y enfocar los esfuerzos y recursos en la cartera que represente recuperación efectiva para el Estado Colombiano. En total durante el año 2024 se presentaron ante el Comité de Cartera un total de 390 procesos cuyo saldo de capital correspondió a la suma de \$ 28.184 miles de millones.

Sobre el recaudo efectivo de las obligaciones:

Durante el año 2024 la Subdirección de Cobranzas de la UGPP enfocó gran parte de sus esfuerzos en la recuperación efectiva de las obligaciones a cargo. Tenemos presente que el recaudo de nuestras obligaciones favorece enormemente el Sistema de la Protección Social dado que recupera lo adeudado a los diferentes subsistemas como lo son Salud, Pensiones, ARL, Cajas de Compensación, ICBF y Sena, a fin de que el Estado Colombiano pueda cumplir con los programas a cargo relacionados con estos subsistemas. En consecuencia, se obtuvo un recaudo acumulado de \$ 93.929 mil millones, de una meta total de \$ 101.066 mil millones, alcanzando un porcentaje de cumplimiento del 92.9 %.



IV. Programas Especiales de Apoyo al Empleo

En 2023, con el Plan Nacional de Desarrollo (Ley 2294) se consideró la necesidad de dar continuidad a las medidas encaminadas a la promoción, creación y protección del empleo formal, ampliando el beneficio a aquellos empleadores que vinculen a trabajadores con discapacidad. Este programa se podrá extenderse hasta agosto de 2026, según la evaluación de la pertinencia que adelante el Gobierno Nacional.

Con este marco, se expidió el decreto 0533 de 2024, con el cual se definieron las condiciones del **incentivo a la creación y permanencia de nuevos empleos formales (Programa Empleos para la Vida)**, dirigido a los empleadores que generen nuevos empleos mediante la contratación de nuevos trabajadores durante un término no inferior a (06) meses (artículo 2.2.6.1.10.1).

Este Programa va dirigido a quienes cumplan los siguientes requisitos:

1. Personas Jurídicas (Incluye cooperativas, excepto cooperativas de trabajo asociado (ver más adelante)).
2. Personas Naturales Empleadoras.
3. Consorcios o Uniones Temporales.
4. Patrimonios Autónomos declarantes de renta.
5. Cooperativas de Trabajo Asociado (solo si se postuló en vigencia del Decreto 1376 de 2023).

Para las nóminas entre enero a junio del 2024 (ciclos 1 al 6), la UGPP realizó la validación de cumplimiento de requisitos, emitiendo por ello los conceptos de conformidad, alcanzando los siguientes resultados agregados:

Empleos para la Vida Resultados Consolidados (hasta ciclo 6) - enero a junio 2024

Empleadores

26.790 | Solicitudes (postulaciones) recibidas

14.457 | Solicitudes (postulaciones) con incentivos aprobados

Trabajadores (Nuevos empleos)

323.524 | Total nuevos empleos

645 | En condición de discapacidad

187.105 | Jóvenes entre 18 y 28 años

73.012 | Mujeres mayores de 28 años

62.762 | Hombres mayores de 28 años

Valor incentivos (en millones de \$)

114.918 | Valor incentivos aprobados UGPP

114.918 | Valor girado MinTrabajo a Entidades financieras

0 | Valor girado Entidades financieras a empleadores

* Fuente: Ministerio de Trabajo

* Fuente: Ministerio de Trabajo

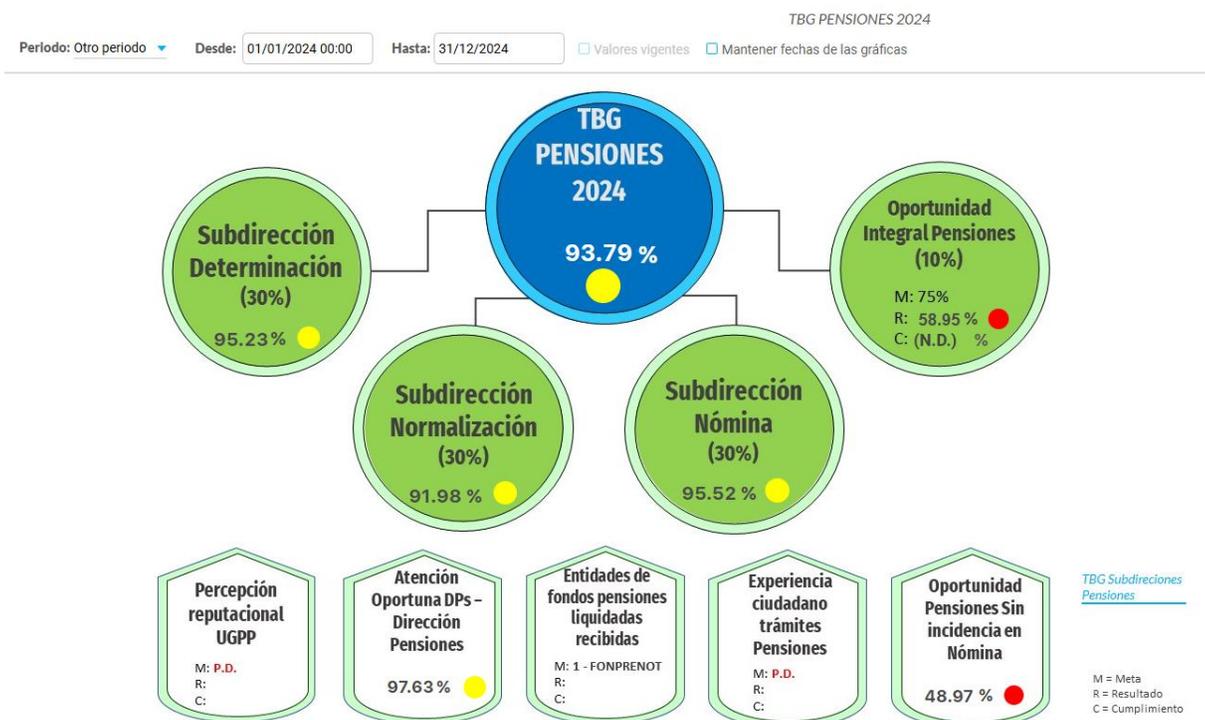
Estos resultados corresponden a la aplicación automatizada de lo dispuesto en el Decreto 533 de 2024 y la Resolución 2200 de 2024 del Ministerio del Trabajo.
* La UGPP en calidad de sujeto obligado, garantiza el derecho fundamental de acceso a la información relacionada con los beneficiarios de los Programas de Apoyo al Empleo Formal, publicando los datos que de acuerdo con el marco legal y la jurisprudencia colombiana son datos públicos. Ley 1712 de 2014 y Ley Estatutaria 1581 de 2012.

V. Reconocimiento oportuno y con calidad de los derechos pensionales

1. Principales logros – Hitos relevantes

El año 2024, estuvo lleno de retos que, gracias a los equipos de las Subdirecciones y Dirección de Pensiones, en su mayoría fueron superados y nos permiten registrar los siguientes logros e hitos relevantes.

- ✓ En lo corrido de la vigencia 2024 [Del 01/01/2024 al 31/12/2024], se llega a un cumplimiento del 93,79%, en los indicadores del Tablero Balanceado de Gestión -TBG de Dirección Pensiones, detallado así:

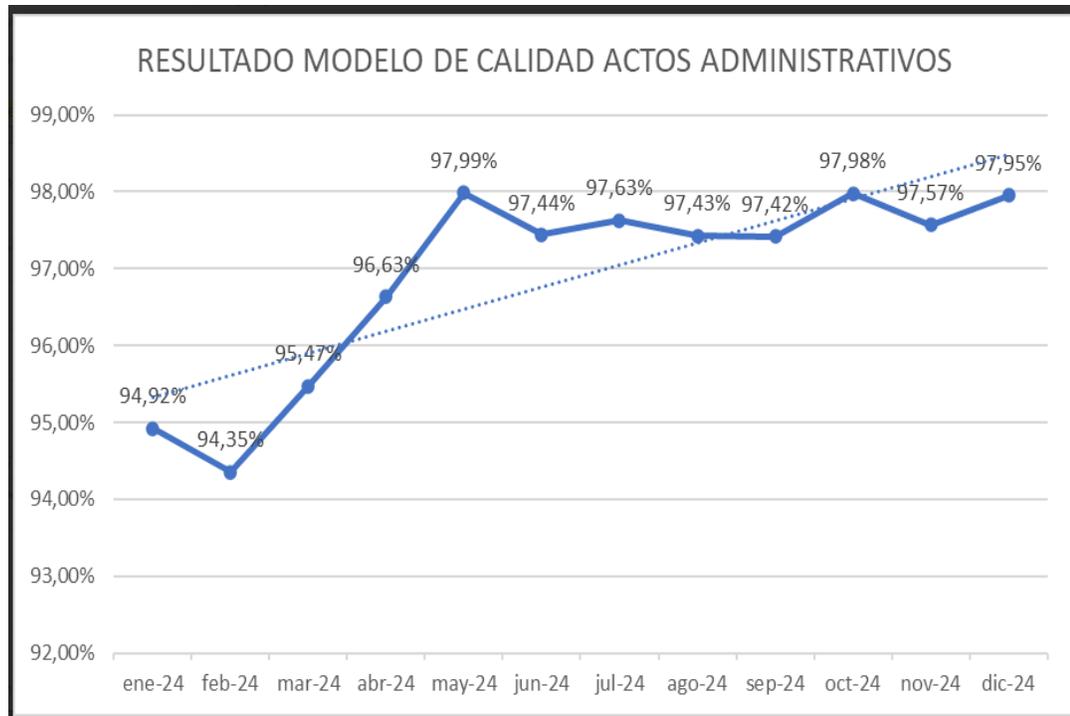


- ✓ En la vigencia 2024 [Del 01/01/2024 al 31/12/2024], se llega a un cumplimiento del 91,98% para la Sub. Normalización, un cumplimiento del 95,23% para la Sub. Determinación y un cumplimiento del 95,52% para la Sub. Nómina, que se detallada así:

Periodo: Otro periodo Desde: 01/01/2024 00:00 Hasta: 31/12/2024 Valores vigentes Mantener fechas de las gráficas



- ✓ Se logró finalizar el año 2024 con el 100% de la radicación en línea de trámites pensionales en la oficina virtual, es específico 14 (CATORCE) trámites de obligaciones pensionales, 8 (OCHO) trámites de incorporación en nómina y 5 (CINCO) trámites de novedades de nómina, permitiendo así mayor cercanía con los ciudadanos y generando mejores resultados en la atención de los mencionados tramites.
- ✓ La producción del Macroproceso de Pensiones, llego a los niveles esperados con los recursos escasos disponibles para los procesos, así entonces, se han atendido a la fecha de corte 31/12/2024, 23.447 Solicitudes de Obligación Pensional -SOP; y a la fecha de corte 31/12/2024, 13.443 Solicitudes de Novedades de Nómina -SNN.
- ✓ El modelo de la calidad implementado en las etapas de sustanciación de actos administrativos cumplió al cierre del año 2024 (corte 31/12/2024) al 97,95% (con tendencia positiva), se monitorearon 23.155 actos administrativos producidos por el Macroproceso de Pensiones; es de resaltar el máximo histórico logrado en el mes de mayo del 97,99% con acciones afectivas que permiten el mejoramiento continuo en la calidad de los actos administrativos que se emiten como producto del macroproceso de pensiones. El modelo de la calidad también se implementó en las etapas de liquidación de novedades de nómina llegando al cierre del año 2024 (corte 31/12/2024) al 95.93%.



- ✓ Durante el año 2024 se han realizado 4.987 estudios de seguridad, que han permitido un ahorro a la Nación de aproximadamente de \$185.429.072.916, este valor se determina tomando como referencia el promedio de las mesadas pensionales, y la expectativa de vida para hombres y mujeres en Colombia determinado por el DANE.
- ✓ Se ejecutó plan de choque durante el segundo semestre del año 2024, la Subdirección de Normalización de Expedientes Pensionales logró llevar a cabo el proceso de contratación por prestación de servicios de 15 (QUINCE) personas, con el fin de realizar la gestión de las tareas o etapas en el proceso de completitud documental, esta contratación se realizó debido a la terminación del contrato con el proveedor de servicios (UT Servicios BPO), el día 15/07/2024. En el periodo comprendido de agosto a noviembre 2024 se gestionaron 5.636 Solicitudes de Obligación Pensional -SOP y 3.199 Solicitudes de Novedad de Nómina -SNN, con prioridad en la atención de las instancias de tutelas, casos vencidos y casos especiales.
- ✓ En el recaudo de cuotas partes pensionales de la Dirección de Pensiones con apoyo del Grupo de Obligaciones Pensionales de la Subdirección de Nómina, adelantó acercamientos disuasivos con las entidades territoriales que facilitaron a 31 de diciembre de la vigencia del 2024, un recaudo de \$ 1.925.667.932 para 156 Entidades. Así mismo, se informa que, las cuotas partes activas a esa misma fecha de corte, presentaron un saldo a capital por valor de \$14.478.655.837.

- ✓ Un hecho significativo y cumplido al cierre de la vigencia 2024 es la expedición del **Decreto 1620 del 2024**, con el cual la UGPP asume la función pensional del **Fondo de Prestaciones Sociales de Notariado y Registro FONPRENOR** a partir del 30 de diciembre de 2024, nómina de pensionados que contiene 172 pensionados y sus beneficiarios, culminando el proceso de recepción de las entidades liquidadas del orden nacional presupuestadas conforme al artículo 156 de la Ley 1151 del 2007.

2. Principales Desafíos/Retos para el 2025

- ✓ El reto y una realidad de fondo para el 2025 será estabilizar la operación del negocio misional de pensiones, llegando a la producción esperada de actos administrativos y liquidaciones de novedades de nómina, afectadas por variables a mejorar como el déficit financiero de la UGPP, la falta de tercerización para operabilidad y ejecución normal de los procesos, el recurso humano incompleto y la inestabilidad/indisponibilidad de las aplicaciones tecnológicas *core* para el macroproceso de pensiones.
- ✓ En el indicador de oportunidad integral (corte 31/12/2024) debemos romper la tendencia a la baja, este mide la oportunidad en la atención Solicitudes de Obligación Pensional -SOP desde el momento en que radica el ciudadano hasta el pago, llegamos al 55,28%, afectado principalmente durante el segundo semestre por razones ajenas al macroproceso de pensiones y en marcadas en un entorno de volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad derivado de las capacidades del gobierno nacional entre otras, por recortes presupuestales y la respuesta negativa frente a vigencias futuras requeridas para la contratación de proveedores/terceros para La UGPP.
- ✓ Para el año 2025, las Subdirecciones y de Pensiones encargada de la misión pensional de La UGPP, requieren para el cumplimiento de sus objetivos institucionales y la adecuada gestión de sus procesos en el marco fundamental del Macroproceso de Pensiones:
 - Recurso humano tercerizado para Subdirección de Normalización de Expedientes pensionales suficiente, para gestionar las solicitudes que se encuentran en el proceso de completitud documental, es decir, la completitud documental orientada a verificar la documentación recibida según el tipo de la solicitud y requerir la complementación de los documentos faltantes para conformar el expediente pensional.

- Vacantes cubiertas de la planta global adscrita a las Subdirección de Determinación de Obligaciones Pensionales y la Subdirección de Nómina de Pensionados, para procesar tanto las Solicitudes de Obligación Pensional -SOP como Solicitudes de Novedades de Nómina -SNN del día a día, como las represadas.
- Estabilidad y disponibilidad a partir del 01/01/2024 de los sistemas de información *core* para el Macroproceso de Pensiones, es específico, las aplicaciones tecnológicas RECPEN (Sistema Integral de Reconocimiento de Pensiones), el BPM Pensiones (*Business Process Management*) y el ECM Mi Gestor (*Enterprise Content Management*) con sus integraciones/interoperabilidades con los otros aplicativos de la UGPP.

3. Población en nómina de pensiones administrada en 2024

A corte del 31 de diciembre de 2024, La Unidad administra la nómina de 38 fondos que corresponden a 297.940 prestaciones para pago a 288.013 pensionados activos, así:

Prestación	Cantidad Prestaciones	Valor mesadas a Noviembre 2024	Distribución %
Vejez / Jubilación	207.620	\$ 670.488.310.712	74,2%
Sustitución / Sobrevivencia	80.148	\$ 216.747.243.809	24%
Invalidez	10.172	\$ 16.460.856.086	1,8%
Total general	297.940	\$ 903.696.410.607	100%

Al mismo corte, se recibió la función pensional del FONDO DE PREVISIÓN SOCIAL DE NOTARIADO Y REGISTRO – FONPRENOR, cuya nómina mensual asciende a la suma de \$624.754.000 correspondiente a 172 pensionados, y se pagará a través del CONSORCIO FOPEP 2022 a partir de la nómina de enero de 2025, con los respectivos incrementos de salario mínimo e IPC.

4. Cumplimiento y composición de Solicitudes de Obligaciones Pensionales y Solicitudes de Novedades de Nómina y su calidad

Durante la vigencia del año 2024 (corte 20/12/2024), recibimos 24.861 Solicitudes de Obligación Pensional -SOP, de las cuáles, por una parte, se han atendido 20.251, correspondientes al 81%, por otra, contamos con 4.610 en proceso, correspondientes al 19%; también recibimos un total de 14.135 (corte 31/12/2024) Solicitudes de Novedades de Nómina -SNN de las cuales se atendieron 13.443 que equivalen al 95% y 692 en proceso que equivalen al 5%.

En cuanto a la oportunidad de la gestión, en solicitudes pensionales un 42% y en solicitudes de novedades de nómina logramos un 87% frente a las metas propuestas. Así mismo, inherente a nuestra gestión, el 67% de las solicitudes corresponden a las prestaciones de vejez, sobrevivientes y auxilio funerario, y el 33% restante a indemnizaciones sustitutivas, pensión gracia, cuotas partes y otros, de las cuales el 60% se conceden y el 40% no se conceden.

Respecto a la calidad en etapas de sustanciación vía el modelo de calidad, al cierre del año 2024 (corte 31/12/2024) llegamos al 97,95% y en etapas de liquidación de nómina al 95.93%. Adicionalmente, en la vigencia 2024 nos hemos retado a medir la oportunidad integral del proceso pensional, desde la radicación de la solicitud hasta su pago efectivo, llegando (Corte 31/12/2024) al 58,95% frente a la meta propuesta.

VI. Modernización y Transformación Digital

1. Racionalización y automatización de trámites y procesos.

Durante el año 2024 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.

1.1. Dinamización trámites pensionales

Con el objetivo de minimizar los errores en la calidad de los actos administrativos emitidos como respuesta a cada uno de los tipos de trámites que atiende la Subdirección de Determinación de Derechos Pensionales se realizaron ajustes al sistema de información RECPEN para que no permita la modificación de los datos más relevantes que se registran en dichos actos administrativos.

En este sentido se realizaron ajustes a las plantillas estándar de los actos administrativos de tal forma que en la parte considerativa y resolutive se establecieron tag fijos que solo pueden ser resueltos al finalizar la labor de sustanciación y no pueden ser eliminados en el formato de texto enriquecido (rtf).

Este ajuste representa un avance muy importante en la racionalización de los trámites pensionales, dado que reduce la probabilidad de que se comenten errores en la emisión de los actos administrativos que derivan en aclaratorias solicitadas por las Subdirecciones de Nómina y Financiera, lo cual a su vez genera demora en la atención de las solicitudes presentadas por el ciudadano.

Igualmente, se realizaron un conjunto de ajustes y mejoras en el aplicativo NRECPEN tendientes a disminuir los riesgos asociados y el número de incidentes reportados relacionados con los siguientes trámites de novedades de nómina: Escolaridades, Modificación de Datos, Liquidación Manual y Ajuste de Mesadas.

1.2. Procesos dinamizados

Durante el año 2024 se dinamizaron tres procesos: 1) Gestión Documental, 2) Gestión de datos y 3) Cobro de Obligaciones adeudadas.

La dinamización del proceso Gestión Documental tuvo como objetivo optimizar la gestión de comunicaciones oficiales de salida a partir de las mejoras y nuevas funcionalidades implementadas a través del nuevo Gestor Documental (Cloud Pak For Automation). El nuevo Gestor Documental inició su puesta en producción en julio de 2024 y una vez se logró su estabilización se inició la medición de la operación considerando los cambios que se implementaron en el proceso como: a) incorporación en el gestor documental de las plantillas para la producción de comunicaciones de salida, b) comunicaciones oficiales de salida firmadas con firma digital o con firma electrónica, c) automatización de comunicaciones oficiales enviadas por correo electrónico, d) automatización de cargue de prueba de envío de correos electrónicos, e) integración del gestor documental con el aplicativo Sipost del operador postal 4-72 y f) selección de más de una comunicación devuelta para archivar masivamente.

En cuanto al proceso de Gestión de Datos se logró la optimización del gobierno y la gestión de las distintas fuentes de información que gestiona la UGPP a través de la definición de las reglas de almacenamiento y acceso de los datos utilizados para la toma de decisiones internas, la ejecución de los procesos misionales y el desarrollo de estudios que requieran el uso de información con valor agregado. Este proceso fue reestructurado y ahora está compuesto por 5 subprocesos: 1) Planeación y gobierno de datos, 2) Gestión de necesidades de información, 3) Gestión de monitoreo de calidad y almacenamiento, 4) Analítica de negocio y 5) Generar cultura de datos.

En relación con el proceso de Cobro de Obligaciones Adeudadas, en el año 2023 se realizó un diagnóstico en cual encontró, entre otros aspectos, que la documentación del proceso difería en varios casos con la ejecución real del mismo, lo cual a su vez dificultaba la unificación de los criterios de operación entre los funcionarios ejecutores del proceso. En atención a ello en el 2024 se realizó un trabajo conjunto con los dueños de proceso, lo cual permitió la redefinición de la cadena de valor de todo el proceso y la actualización de la documentación de los subprocesos: a) Investigar bienes, embargo y desembargo, b) Gestión procesos concursales y c) Verificar pagos.

1.3. Medición nivel de madurez de los procesos

En el año 2024, la Dirección de Seguimiento y Mejoramiento de Procesos perfeccionó la herramienta diseñada internamente para la medición del nivel de madurez de los procesos de la UGPP. Es importante recordar que esta herramienta considera 5 dimensiones: gobierno, estrategia, tecnología, procesos y personas; y que permite analizar cada proceso para establecer si su grado de desarrollo es inicial, definido, gestionado, integrado u optimizado, generando una valoración en

una escala de 1 a 5 para cada una de las dimensiones evaluadas, así como evaluación una general del proceso.

Durante el año se realizó la medición del nivel de madurez del Subproceso Servicios al Funcionario de la Subdirección de Gestión Humana y del Subproceso Gestión de Comunicaciones Oficiales de la Subdirección de Gestión Documental; obteniendo una valoración de 3,36 (nivel integrado) y 4,5 (nivel optimizado), respectivamente. Durante el año 2025 se trabajará con los dueños de estos procesos en las mejoras necesarias que permitan el aumento en su nivel de madurez.

VII. Gestión Organizacional y Jurídica

1. Consolidación en la Gestión Jurídica

La Dirección Jurídica tiene como funciones principales las de Coordinar y dirigir la representación judicial y extrajudicial de la UGPP, así como las intervenciones constitucionales de su competencia igualmente Asesorar a la entidad en los aspectos legales relacionados con el desarrollo de la misión de la UGPP.

Es el enlace con la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, Ministerio de Hacienda y Crédito Público; funge como secretaria técnica de Consejo Directivo y del Comité intersectorial del régimen de Prima media con prestación definida.

La Dirección Jurídica tiene a su cargo tres subdirecciones que son la subdirección de Defensa Judicial Pensional, Subdirección Jurídica de Parafiscales y Subdirección de Asesoría y conceptualización Pensional.

Hitos relevantes

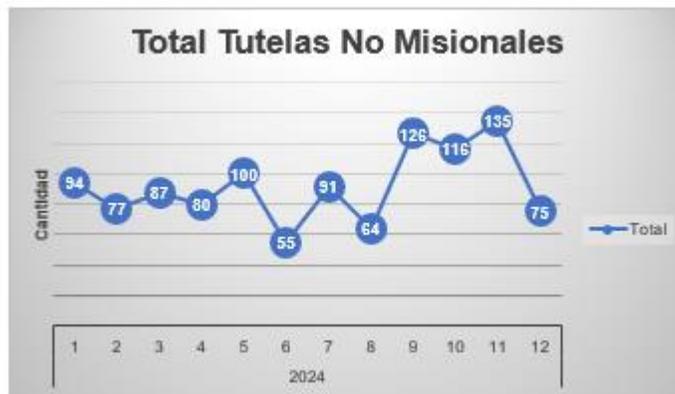
La Dirección Jurídica tiene la secretaria técnica del comité de conciliación y defensa Judicial como grupo interno de trabajo, la defensa judicial en acciones constitucionales y administrativas y laborales en temas no misionales, defensa pasiva en cobro coactivo por cuotas partes pensionales y asume la primera instancia en la etapa de juzgamiento en procesos disciplinarios.

En la Medición de la Gestión y Desempeño Institucional que se hace a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG) la Dirección Jurídica obtuvo el 100%.

- Procesos a cargo no misionales

ACCIÓN O MEDIO DE CONTROL	TOTAL
CONTROVERSIAS CONTRACTUALES	4
EJECUTIVO LABORAL	2
NULIDAD SIMPLE	4
NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO	20
ORDINARIO LABORAL	17
REPARACION DIRECTA	5
Total general	52

- **Acciones de tutelas tramitadas 2024**



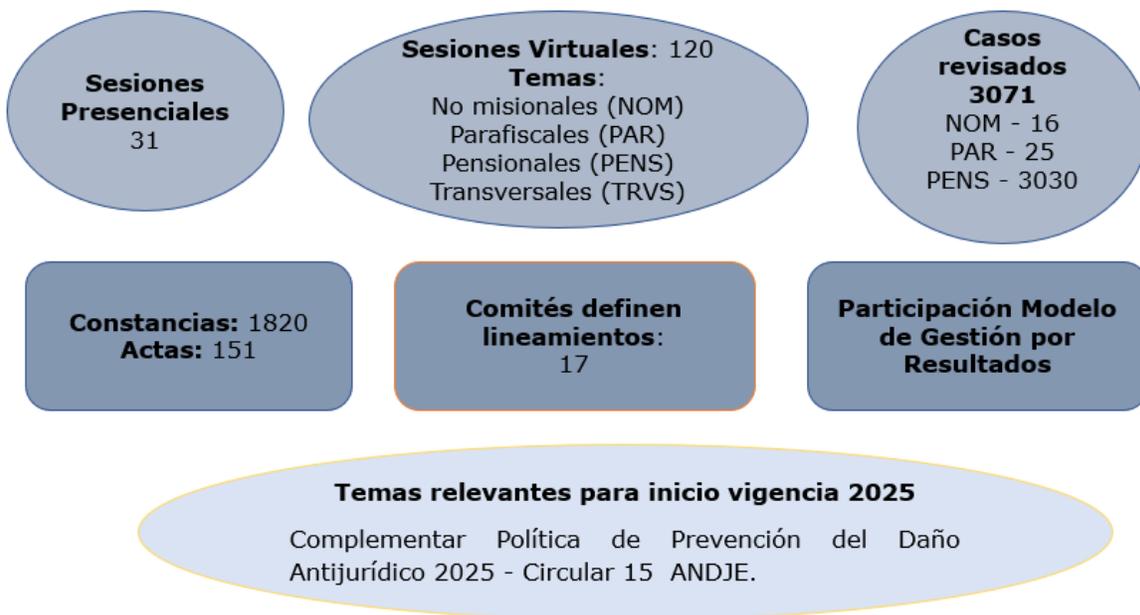
Total 1100



Total: 38

- Grupo interno de trabajo de la secretaria técnica

Durante el año 2024 el GIT- ST, cumplió con las funciones determinadas en la resolución 2978 de 2023, convocando a las sesiones de los comités de manera virtual o presencial, revisando los casos que fueron puestos en conocimiento para aprobación, generando las constancias y actas correspondientes tal como se resume a continuación:



Durante el año 2024 la dirección Jurídica contribuyó promovió dentro de las dependencias la reducción de litigiosidad, revisión y ajuste de lineamientos, para lo cual se realizaron diversas actividades y seguimientos.

CONCEPTO	ACTIVIDAD
PLAN DE ACCIÓN DEL COMITÉ (PAC 2024)	seguimiento de las actividades aprobadas
POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL DAÑO ANTIJURÍDICO 2024-2025 (PPDA)	Seguimiento y diligenciamiento en Ekogui de las actividades, propuestas de complementación de la PPDA. Propuestas de complementación de la PPDA en materia pensional.
REQUERIMIENTOS REALIZADOS POR EL MINISTERIO PÚBLICO, ANDJE	El GIT- ST atendió los requerimientos trimestrales solicitados por el Procurador Delegado que participa en las sesiones virtuales del comité, así como la ANDJE cuando se ha requerido.
AUDITORIAS – CONTROL INTERNO Y CONTRALORIA GENERAL DE LA REPÚBLICA	Se atendieron las auditorias y requerimientos realizados al comité de conciliación y defensa judicial, procesos en ekogui y CGRE.

CAPACITACIONES- INDUCCIONES FUNCIONARIOS NUEVOS	Partición en 13 jornadas de inducción general para los nuevos funcionarios que han ingresado a la entidad de acuerdo con la citación realizada por la Subdirección de Gestión humana
REVISIÓN DE LINEAMIENTOS	Realizo la revisión preliminar de los lineamientos en materia pensional, solicitando su ajuste, actualización y reconsideración de algunos buscando la reducción de litigiosidad y defensa efectiva.
CIRCULARES ANDJE	Socialización de las circulares emitidas por la ANDJE.

- Resultados indicadores corporativos

TBG Jurídica		
Mes	% Cumplimiento	Promedio Semestral
Enero	100,00%	100,00%
Febrero	100,00%	
Marzo	100,00%	
Abril	100,00%	
Mayo	100,00%	
Junio	100,00%	
Julio	100,00%	100,00%
Agosto	100,00%	
Septiembre	100,00%	
Octubre	100,00%	
Noviembre	100,00%	
Diciembre	100,00%	

- Retos 2025

Para la vigencia 2025 la Dirección Jurídica continuara haciendo seguimiento a las actividades de estrategia de defensa efectiva, revisión de lineamientos, reducción de litigiosidad, coordinación, proyección y formulación de la PPDA para las vigencias 2026-2027, así como el seguimiento y complementación de la PPDA aprobada para las vigencias 2024-2025.

1.1. Subdirección Jurídica de Parafiscales

Hitos relevantes

- Procesos activos

	Cantidad de procesos activos	% Porcentaje
Demandas	1357	90 %
Acciones de Tutela por asuntos parafiscales	157	10 %
Total	1514	100%

Nota: Base de datos consolidado de demandas SJPAR- Con corte a 31 de diciembre de 2024

- Resultados indicadores corporativos

TBG Jurídica Parafiscales		
Mes	% Cumplimiento	Promedio Semestral
Enero	100,00%	99,51%
Febrero	100,00%	
Marzo	99,75%	
Abril	99,07%	
Mayo	98,22%	
Junio	100,00%	
Julio	97,92%	99,93%
Agosto	100,00%	
Septiembre	100,00%	
Octubre	99,76%	
Noviembre	100,00%	
Diciembre	100,00%	

- **Eficacia en los procesos:** El resultado de eficacia para el año 2024 con corte al cierre del año es:

		PRIMER TRIMESTRE	SEGUNDO TRIMESTRE	TERCER TRIMESTRE	ACUMULADO 2024(*)
DEMANDAS	Fallos A Favor	37	59	53	222
	Fallos En Contra	11	25	13	84
	Eficacia pura	52%	42%	50%	45%
TUTELAS	Fallos A Favor	201	242	203	785
	Fallos En Contra	23	19	26	90
	Eficacia pura	90%	93%	89%	90%

Nota informativa 1: Para determinar el porcentaje de cumplimiento del indicador "Eficacia Pura" se suman los fallos con "Nulidad Parcial" – 186 – Total Fallos 492 - (*) Estas cifras puede variar (no significativamente) debido a la actualización de los registros en los aplicativos realizados en el ultimo periodo de la vigencia.

Fuente: Informes Indicador Eficacia reportado trimestralmente a la Dirección de Estrategia

- Resultado de reducción de litigiosidad.

En materia de parafiscales, La Unidad durante el año 2024 logró cumplir su propósito de disminuir la litigiosidad y lograr el cierre de expedientes de manera anticipada, como enseguida se detalla.

- Gestión Defensa Judicial – Terminación de procesos (Decisión judicial favorable – Ofertas de revocatoria – Conciliación Judicial):

Con corte al 31 de diciembre de 2024 se han terminado **308** procesos por las siguientes causales:

Forma en la que terminó el proceso	Fallo	Primera Instancia	Segunda Instancia	Total general
Conciliación	Conciliación Ley 1943 de 2018	5	1	6
	Conciliación Ley 2010 de 2019	7	3	10
	Conciliación Ley 2155 de 2021	11	7	18
Total Conciliación		23	11	34
Desistimiento	Desistimiento Ley 2010 de 2019 Art.119	3	-	3
	Desistimiento Ley 2155 de 2021 Art.45	2	-	2
	Desistimiento Ley 2155 de 2021 Art.46	1	-	1
	Desistimiento Ley 2277 de 2022 Art.93	1	-	1
Total Desistimiento		7	-	7
Sentencia	A Favor	24	82	106
	Desistimiento	1	-	1
	En Contra	4	40	44
	Excepción	7	3	10
	Nulidad Parcial	2	101	103
Total Sentencia		38	226	264
Transacción	Transacción Ley 2155 de 2021	-	1	1
Total Transacción		-	1	1
Total general		70	238	308

34

- Beneficios Tributarios

El ultimo beneficio tributario tramitado al que podían acceder los aportantes fue el incorporado en la Ley 2277 de 2022, en tal sentido durante el año 2024 los únicos beneficios aprobados corresponden a rezagos por unas tipologías especiales y fueron solo 11 casos.

- Defensa Estratégica

Durante el año 2024 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 y revisión de fallos judiciales (Año 2021 y 2022) (ii) Se estructuró el Manual de Defensa Judicial en materia de parafiscales, (iii) Se socializaron los resultados del análisis del "Mapa de

Litigiosidad” y (iv) Como aspecto relevante, se revisaron los lineamientos jurídicos en materia de parafiscales frente a la posición de los jueces en los fallos emitidos, con miras a determinar si era consecuente mantener dichos lineamientos o modificarlos.

- Regulación Normativa

Durante el primer trimestre de 2024 se efectuaron diferentes sesiones para identificar las necesidades de regulación en la Entidad y durante la vigencia los siguientes proyectos normativos fueron analizados, discutidos y estructurados:

Resolución	Fecha	Observación	Estado actual
205	1/03/2024	Por medio de la cual se modifican los artículos 1, 6, 9, 10, 15, 16, 18 y 20 de la Resolución 1702 del 28 de diciembre de 2021 y se expide un nuevo anexo técnico (estándares de cobro)	Vigente
532	22/05/2024	Por la cual se determina (i) el esquema de presunción de costos de los trabajadores independientes por cuenta propia y para quienes celebren contratos diferentes de prestación de servicios personales que impliquen subcontratación y/o compra de insumos o expensas atendiendo a las actividades económicas relacionadas en la Clasificación Industrial Internacional Uniforme - CIIU revisión 4 adaptada para Colombia y (ii) el esquema de presunción de costos para los trabajadores independientes por cuenta propia cuya actividad económica sea el transporte público automotor de carga por carretera.	Suspendida
674	21/06/2024	Por la cual se establece el procedimiento, condiciones y forma de entrega a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP de la cartera en mora de las Entidades Promotoras de Salud-EPS del Régimen Contributivo y de las Entidades Obligadas a Compensar (EOC) al cierre del proceso de su liquidación.	Vigente

Resolución	Fecha	Observación	Estado actual
1125	28/10/2024	“Por la cual se modifica el término de entrada en aplicación de la Resolución 532 de 22 de mayo de 2024” “Por la cual se determina (i) el esquema de presunción de costos de los trabajadores independientes por cuenta propia y para quienes celebren contratos diferentes de prestación de servicios personales que impliquen subcontratación y/o compra de insumos o expensas atendiendo a las actividades económicas relacionadas en la Clasificación Industrial Internacional Uniforme –CIIU revisión 4 adaptada para Colombia, y (ii) el esquema de presunción de costos para los trabajadores independientes por cuenta propia cuya actividad económica sea el transporte público automotor de carga por carretera	Vigente
1363	31/12/2024	Por la cual se subroga la Resolución 1357 del 15 de agosto de 2019” – relacionada con el procedimiento para la devolución de aportes y sanciones por orden judicial.	Vigente

De otra parte, La UGPP contribuyó en la estructuración del proyecto normativo contentivo de la Reforma Pensional (Ley 2381 de 2024), liderada por el Gobierno Nacional como uno de sus proyectos con mayor incidencia social para el país; participando activamente en las discusiones del articulado sobre los artículos relacionados con la responsabilidad en el pago de las cotizaciones, el ingreso base de cotización en el sistema integral de pensión para la vejez, la cotización por periodos inferiores a un mes, por días o por semanas, el pago de aportes para los aportantes con ingresos estacionales, entre otros; de la misma forma participo activamente en las sesiones del Comité de Reglamentación de la Reforma que se llevan a cabo con posterioridad a la expedición de la Ley

Es así como a la fecha, se han logrado expedir los siguientes Decretos reglamentarios:

1. Decreto 1225 de octubre de 2024 "Por el cual se reglamenta el párrafo transitorio del artículo 12 y los artículos 57, 75 y 76 de la Ley 2381 de 2024, relacionados con las entidades administradoras del componente complementario de ahorro individual y la selección de estas por parte de los afiliados, el régimen de transición y la oportunidad de traslado, respectivamente"

2. Decreto 1558 de Diciembre de 2024 "Por el cual se modifica el Decreto 2555 de 2010 Y se adiciona el Libro 43 a la Parte 2 del Decreto 2555 de 2010 en lo relacionado con las normas aplicables a las Administradoras del Componente Complementario de Ahorro Individual del Pilar Contributivo relativas a la autorización, administración y reglas de gobierno corporativo"

Las sesiones del Comité de Reglamentación se siguen convocando y la Entidad continuará participando en las mismas. Se espera próximamente en dichas sesiones continuar con la discusión de las modificaciones que se efectuarán al DUR (Decreto Único Reglamentario) que se iniciaron a finales del año 2024 y que se espera publicar para comentarios de la ciudadanía en el transcurso del mes de enero de 2025. Sobre este aspecto, es relevante mencionar que las normas que impactan las funciones la UGPP y que se están incorporando en la en la reglamentación corresponden a (i) La función de selección aleatoria de ACCAI cuando el afiliado no elige dentro de la oportunidad prevista en la Ley (ii) La recepción de las obligaciones pensionales en mora anteriores a 1994 que serán entregadas por las administradoras de Pensiones a la UGPP, (iii) Cotizaciones por períodos inferiores a un mes, por días o semanas y (iv) El pago de aportes para trabajadores con ingresos estacionales.

1.2. Subdirección de Defensa Judicial Pensional

La Subdirección de Defensa Judicial Pensional de la UGPP tiene como funciones principales las de representar judicial y extrajudicialmente a la Unidad en los procesos y actuaciones que se instauren en su contra o que esta deba promover en materia pensional, proponer, implementar y hacer seguimiento a la política pública de prevención del daño, las conductas y los actos antijurídicos en materia pensional y aplicar los protocolos, estrategias de defensa y directrices para la actuación en los procesos judiciales en materia pensional, bajo los lineamientos de la Dirección Jurídica.

La dependencia se encuentra por 7 GIT conformados por **88 funcionarios** donde se vienen generando estrategias jurídicas puntuales en procura de la adecuada defensa de los intereses y los recursos del Sistema General de Pensiones, siendo testigos del avance y consolidación de líneas jurisprudenciales que ante todo han permitido proteger los derechos de los ciudadanos, pero también los recursos del

presupuesto general de la nación y por ende la sostenibilidad del sistema pensional.

Inventario detallado procesos activos Subdirección de Defensa Judicial Pensional desde 2019. Elaboración Propia

Histórico Inventario de Procesos Judiciales de la SDJP desde 2019						
GRUPO	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Lesividad	2.652	2.870	3.654	3.437	2.937	2704
Pasiva	19.501	17.825	16.427	15.565	14.784	13806
Penales	2.458	2.295	2.249	2.191	2.095	2022
Tutelas	1.777	2.699	2.996	2.800	2.055	3695
TOTAL	26.388	25.689	25.326	23.993	21.871	22.227

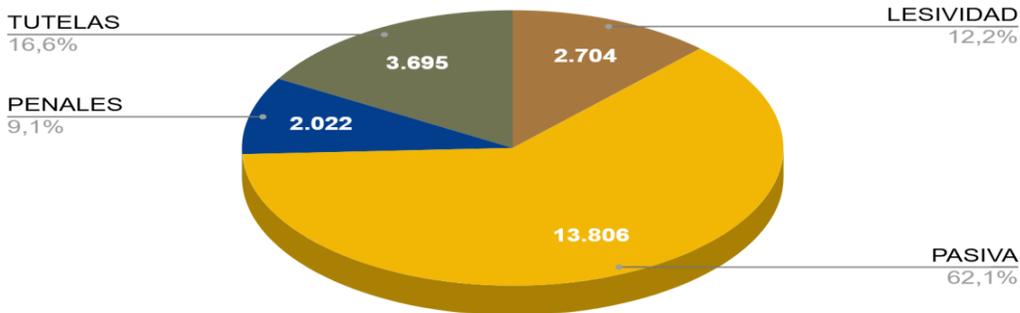
Al cierre del año 2024, se recibió y asumió la función de la atención de la defensa judicial y extrajudicial del Fondo de Previsión Social de Notariado y Registro – FONPRENOR, mediante el Decreto 1620 del 30 de diciembre de 2024, completando así las **39 entidades a cargo**, respecto de las cuales se encomendó la asunción de las competencias y administración de la nómina pensional, en procura de organizar funciones y cargas que se encontraban dispersas en diferentes entidades, fondos y cajas de la administración en el orden nacional, unificando en una entidad técnica y especializada la responsabilidad de atender las novedades de nómina de estos causantes, beneficiarios y familias en general que disfrutaban del derecho fundamental a la seguridad social traducido en pago de una pensión o prestación económica.

Hitos relevantes

El número de procesos activos a diciembre de 2024 es de **22.227**, en donde el frente con mayor cantidad de procesos activos corresponde a la defensa judicial por pasiva que equivale a un 62,1% de la litigiosidad con 13.806 procesos activos.

Procesos Activos Subdirección de Defensa Judicial Pensional 2024

Cantidad de procesos a diciembre 2024

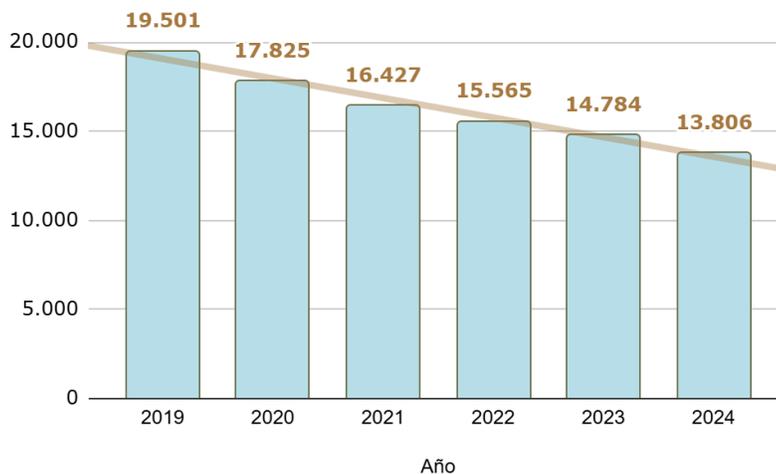


En cumplimiento de la Ley 2294 de 2023 "Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida" que crea en su artículo 206 el sistema de defensa jurídica del Estado como un conjunto de actores, políticas, estrategias, principios, normas, rutas de articulación e instrumentos jurídicos, técnicos, financieros y gerenciales orientados a garantizar de manera coordinada la eficacia de la política pública del ciclo de defensa jurídica del Estado, entre el año 2019 y 2024, especialmente en el frente de la defensa judicial por pasiva, la entidad ha logrado disminuir la litigiosidad en temas pensionales en frente de defensa pasiva en un **29,2%**, lo cual se visualiza en la siguiente gráfica:

39

Reducción de Procesos de Defensa Pasiva Subdirección de Defensa Judicial Pensional 2019-2024

Cantidad procesos Defensa Pasiva por año



Dentro del Plan Estratégico Institucional, uno de los objetivos corporativos es el de la Consolidación de la Gestión Jurídica buscando que la UGPP se constituya en un referente jurídico en materia pensional, para lo cual se estableció como herramienta la defensa estratégica.

Para la aplicación de la estrategia se definieron tres (3) indicadores a cargo de la Dirección Jurídica a saber:

- Eficacia en la gestión judicial.
- Reducción de la litigiosidad (terminación anticipada).
- Reducción de la litigiosidad (prevención de nuevos casos)

Con relación al primer indicador de **eficacia** los resultados con los que la Subdirección contribuyó al indicador de la Dirección Jurídica al cierre del año 2024 fueron los siguientes:

Eficacia de la gestión judicial Subdirección de Defensa Judicial Pensional 2024.

INDICADOR		Fallos a favor	Fallos en contra	Total fallos	Indicador %
Eficacia de la gestión judicial	1ª inst.	2221	1747	3968	56%
	Lesividad	266	202	468	57%
	Pasiva	1163	1288	2451	47%
	Tutelas	775	249	1024	76%
	Penales	17	8	25	68%
	2ª inst.	1354	1416	2770	49%
	Lesividad	98	76	174	56%
	Pasiva	917	1247	2164	42%
	Tutelas	323	89	412	78%
	Penales	16	4	20	80%

Con relación al a **reducción de la litigiosidad por terminación anticipada**, la meta establecida para el año 2024 fue la terminación de **850** procesos judiciales, para lo cual se trabajó en diferentes estrategias que conforme a la jurisprudencia

y la normatividad permitan la terminación anticipada de los procesos judiciales en los que es parte la UGPP, tales como:

- Inpec (Lineamiento 224)
- ISS Convencionales (Lineamiento 227)
- Caja Agraria Convencionales (Lineamiento 230)
- Improcedencia de aportes patronales
- Reliquidación pensión jubilación art 36 ley 100/93
- Pensión de sobrevivientes
- Procesos ejecutivos
- Conciliaciones (Pensión de sobrevivientes, convencionales, etc)
- Procesos Penales (fallecidos, preclusión, hechos sobrevivientes)

Conforme a lo expuesto, la meta que fue superada con una terminación de **1.056** procesos consolidada al 31 de diciembre de 2024; con un cumplimiento del **124%**.

Reducción de la litigiosidad Subdirección de Defensa Judicial Pensional 2024

S. Defensa Pensional		Meta	850
INDICADOR	GIT	Pretensiones	Cantidad de procesos terminados
Reducción de la litigiosidad (terminación anticipada)	Lesividad	INPEC	42
		Lesividad por Fallecimiento del causante o beneficiario sin sustituto de la prestación	39
		Lesividad Revocatoria Acto Aditivo reconocimiento	24
		PENSION CONVENCIONAL -Lesividad ISS	7
		PENSION CONVENCIONAL -Lesividad Caja Agraria	3
		Penales	21
	Pasiva	Ejecutivos	467
		Reliquidacion pensión jubilación Art 36 Ley 100/93	321
		Pensión Convencional ISS	110
		Pensión sobrevivientes	17
		Régimen de transición e indexación primera mesada	5
		Totales	1056

Reducción de la litigiosidad por prevención de nuevos casos, la Subdirección de Defensa Judicial Pensional en conjunto con la Subdirección de Asesoría de Conceptualización Pensional participó activamente en la construcción del mapa de causas para la vigencia 2024, que permitió identificar las causas que generan la interposición de demandas y la eventual pérdida de procesos judiciales, a partir del perfilamiento de las pretensiones, el resultado de los procesos, los

demandantes, las razones de la demanda, los lineamientos y argumentos de la defensa, igual que las razones de pérdida de los procesos.

Gracias a este trabajo conjunto, durante el año 2024 se trabajó en el Lineamiento para establecer el plan piloto de terminación anticipada de procesos de pensión de sobrevivientes relacionados con la concurrencia de cónyuge y compañero(a) permanente con asomo de buen derecho Lineamiento 233 y el seguimiento a los procesos ejecutivos con el fin de lograr la correspondiente terminación por pago de la obligación.

Retos para 2025

El Plan Piloto de Pensión de Sobrevivientes y el seguimiento e impulso de los procesos ejecutivos serán temas a continuar desarrollando en el año 2025 en conjunto con la Subdirección de Determinación de Derechos Pensionales, Subdirección de Nómina de Pensionados y la Subdirección Financiera, entre otras.

Adicionalmente, se espera que en el 2025 se siga trabajando en la mejora de la calidad de la información que se reporta en las bases de datos, toda vez que ello permite el análisis real de la situación judicial y la toma de decisiones, así como reforzar el control y actualización de los aplicativos Temis (UGPP) y Ekogui (ANDJE).

42

Aunado a lo anterior, se están enfocando los esfuerzos en estandarizar el proceso de supervisión contractual y reforzar el análisis de calidad de los fallos judiciales (en contra), para que mediante la correspondiente tabulación se puedan tomar decisiones basadas en datos que permitan mejorar la defensa y reforzar la estrategia o capacitación en los frentes en los que se requiera.

Se observa un riesgo en el frente de Lesividad a partir del 16 de julio de 2024 fecha de expedición de la Ley 2381 de 2024, con ocasión de lo dispuesto en el artículo 86 referente a la caducidad de la acción cuando han transcurrido cinco (5) años desde la expedición del acto administrativo de su reconocimiento, aplicable a los procesos en curso, lo que ha traído como consecuencia que al mes de diciembre se hayan emitido 40 sentencias de primera instancia desfavorables, en las que se ha declarado de oficio la caducidad de la acción y 13 de segunda instancia (siete de las cuales habían sido favorables en la primera instancia).

Lo anterior terminaría impactando **1456** procesos que se encuentran en curso es decir el 72% de la litigiosidad actual, situación que afecta el indicador de eficacia para las próximas vigencias 2025 y 2026 del actual plan estratégico corporativo, aunado al alto impacto fiscal para el Estado, al tener que continuar pagando el mismo número de prestaciones pensionales que se han concedido por los jueces

sin el cumplimiento del lleno de los requisitos legales, adicional a la posibilidad que se revivan procesos que se encontraban en firme con ocasión a que la norma les dio la posibilidad de acudir al recurso extraordinario de revisión con términos de 5 años para iniciarlo.

Para la vigencia 2025, la Subdirección de Defensa Judicial Pensional a través de los apoderados externos generará las ponencias fichas de conciliación en todos los procesos judiciales a cargo, las cuales son presentadas para aprobación ante el Comité de Conciliación y Defensa Judicial.

1.3. Subdirección de Asesoría y Conceptualización Pensional

- Hitos relevantes.

La Subdirección de Asesoría y conceptualización pensionales durante la vigencia 2024, logró el cumplimiento de las actividades programadas, destacando como principales logros.

- Incremento del 80% en la emisión de lineamientos jurídicos
- Incremento del 80% en la emisión de Conceptos generales
- Cumplimiento del 100% en la emisión de conceptos particulares y DP
- Cumplimiento del 100% en los indicadores de área que contribuyen a los indicadores estratégicos de la entidad, a saber:

43

A. Implementación de las recomendaciones del mapa de causas El Comité de Conciliación y Defensa Judicial emitió el lineamiento 233 – Acta No. 75 del 11 de julio de 2024 - Plan piloto para la terminación anticipada de procesos de pensión de sobrevivientes relacionados con la concurrencia de cónyuge y compañero(a) permanente con asomo de buen derecho, el cual va a ser ejecutado por la Subdirección de Defensa Judicial Pensional y la Subdirección de Determinación de Derechos Pensionales y se espera revisar los resultados de su implementación que inicia en el primer trimestre de 2025.

B. Implementación de las actividades de la PPDA 2024-2025. Durante 2024 se cumplieron con la totalidad de las actividades relacionadas con la Política de Prevención del Daño Antijurídico, lo que refleja un **100% en el cumplimiento de estas actividades.**

- **Balance y resultados en la implementación del Plan de Acción 2024**

GIT ANÁLISIS Y SUSTENTO JURÍDICO

El Grupo Interno de Análisis y Sustento Jurídico, brinda apoyo a las áreas misionales, emitiendo respuesta a consultas jurídicas. Los productos que se generan son los siguientes:

Tipo de Concepto	Año 2024	Porcentaje
Conceptos Particulares	175	100%
Conceptos de Estrategia	47	100%
Conceptos de Extensión de Jurisprudencia	16	100%
Peticiones atendidas	149	100%
Total	387	100%

Cumplimiento - Indicadores de ANS

Todos los productos que se generan desde este GIT, se miden con acuerdo de nivel de servicio ANS. En lo transcurrido del año 2024, todos los indicadores de ANS se cumplieron en el 100% de la meta, tal y como se detalla en la siguiente tabla:

Indicadores de ANS 2024														
Macroproceso	Nombre	Formula en nombres	Meta	Frecuencia	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre
Gestión Jurídica	Oportunidad en la entrega de conceptos por parte de la Subdirección de Asesoría y Conceptualización Pensional_2024	$IF(Total\ estrategias\ para\ fallos\ irregulares\ que\ debieron\ definirse\ en\ el\ mes\ 2024 >= 0,100.0*((Total\ estrategia\ para\ fallos\ irregulares\ definidas\ en\ el\ mes\ de\ acuerdo\ a\ los\ plazos\ establecidos\ 2024)/Total\ estrategias\ para\ fallos\ irregulares\ que\ debieron\ definirse\ en\ el\ mes\ 2024)*100,TMPNULL)$	100%	Mensual	100	100	100	100	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0	100
Gestión Jurídica	Oportunidad respuesta Conceptos Extensión de Jurisprudencia 2024	$IF(Total\ de\ solicitudes\ de\ conceptos\ de\ extensión\ de\ jurisprudencia\ con\ vencimiento\ en\ el\ mes\ 2024 > 0,((Número\ solicitudes\ conceptos\ extensión\ jurisprudencia\ tramitadas\ oportunamente\ de\ acuerdo\ con\ el\ ANS\ 2024/ Total\ de\ solicitudes\ de\ conceptos\ de\ extensión\ de\ jurisprudencia\ con\ vencimiento\ en\ el\ mes\ 2024)*100,TMPNULL)$	100%	Mensual	0/0	100	0	100	100	0/0	100	0/0	100	100
Gestión Jurídica	Oportunidad respuesta Conceptos Jurídicos Pensionales SDDP 2024	$IF(Total\ de\ solicitudes\ de\ conceptos\ escaladas\ por\ Determinación\ de\ Pensiones\ 2024 > 0,((Número\ de\ solicitudes\ de\ conceptos\ tramitadas\ oportunamente\ de\ acuerdo\ con\ el\ ANS\ 2024/Total\ de\ solicitudes\ de\ conceptos\ escaladas\ por\ Determinación\ de\ Pensiones\ 2024)*100,TMPNULL)$	100%	Mensual	100	100	100	100	100	100	100	100	0/0	100
Gestión Jurídica	Oportunidad de Conceptos que detengan una SNN 2024	$IF(Total\ conceptos\ solicitados\ que\ detengan\ una\ SNN\ 2024 > 0,((Conceptos\ que\ detengan\ una\ SNN\ atendidos\ de\ acuerdo\ al\ ANS\ 2024/Total\ conceptos\ solicitados\ que\ detengan\ una\ SNN\ 2024)*100,TMPNULL)$	100%	Mensual	0/0	0/0	0/0	0/0	100	0/0	0/0	0/0	0/0	100

GIT Doctrina y Unificación de Criterios Pensionales

Tiene, 4 de los 6 indicadores asignados al área cuyos resultados se describen a continuación:

- **Indicador – Implementación de las recomendaciones del mapa de causas**

Implementación de las recomendaciones del mapa de causas			Ejecución
Tipología Litigiosa	Actividad	Entregable	
Pensión de Sobrevivientes	Elaborar un plan de terminación anticipada para los procesos en los que las beneficiarias tienen asomo de buen derecho y manifiestan su deseo de distribuir los porcentajes de la pensión de sobrevivientes.	Lineamiento 233 – Acta 75 de 11/07/2024	Ejecutado 2024 Pendiente implementación por las áreas

Indicador – Mejora normativa.

Gestión normativa	Justificación
Decreto cuotas partes – CAJANAL	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 ajustado por el Ministerio de Salud y Protección Social de conformidad con las observaciones realizadas por el Ministerio de Hacienda.
Decreto FONPRENOR	Se impulso el proyecto de decreto para asumir la función pensional del liquidado Fondo de Previsión Social de Notariado y Registro – FONPRENOR, teniendo en cuenta que el cálculo actuarial fue aprobado por el Ministerio de Hacienda.

Circular de compartibilidad	Se impulsó la iniciativa mediante el relacionamiento con las entidades interesadas y la elaboración del proyecto de circular para proponer al Ministerio de Trabajo.
------------------------------------	--

- Lineamientos del Comité de Conciliación

Durante el 2024, se emitieron los siguientes Lineamientos los cuales fueron publicados y socializados:

Nº	Número de lineamiento y acta	Tema	Fecha
1	Lineamiento 230 Acta 52	Nuevas reglas para la determinación y la estrategia de defensa judicial de la pensión de jubilación prevista en la Convención 1998-1999 suscrita entre la Caja de Crédito Agrario, Industrial y Minero (Caja Agraria) y Sintracreditario.	27/05/2024
2	Lineamiento 231 Acta 52	Lineamiento general para el reconocimiento de pensiones convencionales de los extrabajadores de Telecom que ocuparon cargos de excepción	26/06/2024
3	Lineamiento 232 Acta 75	Lineamiento para gestionar las solicitudes en donde concurren un cónyuge y uno o varias(os) compañeras(os) permanentes, o varios(as) compañeros(as) permanentes.	11/07/2024
4	Lineamiento 233 Acta 75	Plan piloto para la terminación anticipada de procesos de pensión de sobrevivientes relacionados con la concurrencia de cónyuge y compañero(a) permanente con asomo de buen derecho	11/07/2024
5	Lineamiento 234 Acta 107	Reconocimiento de prestaciones en los casos de FAMILIA DE CRIANZA Ley 2388 de 2024	20/09/2024
6	Lineamiento 235 Acta PEN 127	Cómputo de semanas en días calendario para el reconocimiento de prestaciones económicas – Sentencia SL138 de 2024	07/11/2024

7	Lineamiento 236 Acta PEN 127	Liquidación de la pensión de vejez con más de 1800 semanas cotizadas	07/11/2024
8	Lineamiento 237 Acta PEN 127	Reglas para la determinación del derecho a la pensión gracia	21/11/2024
9	Lineamiento 238 Acta PEN 134	Revisión y actualización de la postura de otros lineamientos relacionados con pensión gracia en diversos asuntos	21/11/2024
10	Lineamiento 239 Pendiente de publicación Acta Pendiente por la Secretaría del Comité	Pensiones aplicables a los Aviadores Civiles - CAXDAC	26/12/2024
11	Lineamiento 240 Pendiente de publicación Acta Pendiente por la Secretaría del Comité	Revisión de la normatividad para determinar el Ingreso Base de Cotización de los Magistrados de altas cortes al Sistema General de Pensiones superiores a 25 SMLMV	26/12/2024

47

- Conceptos Generales

Se generaron 16 conceptos en materia pensional así:

Nº	Radicado	Fecha	Tema
1	2024110000008793	11/01/2024	Documentos exigibles para el trámite de pago de las mesadas causadas y no cobradas en vida por el causante a favor de sus herederos
2	2024110000047223	07/02/2024	Competencia para la calificación de PCL y reconocimiento de prestaciones económicas a cargo del ISS ARL.
3	2024110000047293	08/02/2024	Determinación y prescriptibilidad del auxilio de escolaridad de la CCT Álcalis 1992-1994.

4	2024110000051243	09/02/2024	Acciones a emprender frente a la sentencia SL3501-2022 de la CSJ.
5	2024110000051883	11/02/2024	Implementación del PPT como documento de identificación de la población migrante venezolana en los trámites ante la Unidad
6	2024143000071283	26/02/2024	Aplicación mesada 14 en pensiones convencionales, sanción y/o restringidas de jubilación
7	2024111002060071	17/05/2024	Aplicación de los efectos jurídicos de la sentencia de la CSJ SL-138 de 2024 para el reconocimiento de pensiones convencionales de Telecom.
8	20240113000227063	26/07/2024	Parámetros para el pago del auxilio funerario a pensionados de fondos administrados por la UGPP afiliados al RPM
9	20240113000280573	09/09/2024	Reajuste anual de pensiones - Topes pensionales - Facultad para realizar revisión integral del expediente pensional y procedimiento de revocatoria directa unilateral - Puertos de Colombia
10	20240113000306733	11/09/2024	Aplicación de descuentos en salud por compensación de sumas entre beneficiarios de la pensión de sobrevivientes.
11	20240113000306733	04/10/2024	Revisión del estado de invalidez al cumplir la edad mínima para la pensión de vejez
12	20240113000330413	31/10/2024	Criterios de valoración probatoria y reglas para determinar la calidad de cónyuge y/o compañera (o) permanente en situaciones atípicas.
13	20240113000335883	07/11/2024	Competencia y trámite del cálculo actuarial y traslado de reservas para el pago de las pensiones a cargo de Positiva Compañía de Seguros S.A., no incluidos inicialmente en el cálculo actuarial.

14	20240113000377483	27/12/2024	Mesadas causadas y no cobradas y los descuentos en salud.
15	20240113000377213	27/12/2024	Competencia de las Juntas Regionales para realizar la calificación de invalidez en primera oportunidad.
16	20240113000377183	27/12/2024	Cobro de mayores valores de menor o mínima cuantía.

Peticiones atendidas

Teniendo en cuenta que las peticiones no son el fuerte del GIT se atendieron 5 peticiones, las cuales, versaron en temas como:

Tipo de Solicitud	2024	Temas
Peticiones atendidas	5	<ul style="list-style-type: none"> • Pensión Convencional Telecom. • Documentación exigible para el trámite de pago a herederos (Lineamiento 162). • Invitación a elaborar programas de Gobierno.

49

Relatoría y consolidación de novedades jurisprudenciales y cartilla pensional

Durante el 2024 realizo las siguientes actividades:

Tipo de Solicitud	2024
Novedades jurisprudenciales identificadas y publicadas	192
Boletines jurídicos publicados	35

Fichas jurisprudenciales	43
Cartilla Pensional	1

- Indicador Mesas interinstitucionales – Recepción de la función pensional de Fonprenor

Por ser Fonprenor el último fondo pendiente por recepción por parte de la UGPP, durante 2024 se priorizó la gestión del decreto de Fonprenor y se impulsó su trámite, para lo cual se estableció un indicador de mesas interinstitucionales con medición cuatrimestral en el Tablero Balanceado de Gestión – TBG-. Para el efecto, se participó en 4 mesas interinstitucionales.

GIT Conciliaciones Judiciales Extrajudiciales y Acciones de Repetición

El GIT tiene a su cargo 2 de los 4 indicadores de la subdirección, el indicador de oportunidad en la entrega de ponencias de conciliación; y, el Indicador de Generación de propuestas conciliatorias, cuyos resultados describo a continuación:

- Entre el 1 de enero y el 30 de diciembre de 2024 ingresaron un total de **876** casos de "*llamamiento en garantía*" y se emitieron un total de **591** ponencias
- Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024 se generaron **147** propuestas conciliatorias – asuntos conciliables

Datos consolidados total ponencias presentadas en comité

Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024 ingresaron un total de **2.650** casos de todas las audiencias de conciliación (Art. 77; Audiencia inicial; Ejecutivos; Extracontractual y Art. 192) y se emitió un total de **1.779** ponencias conciliatorias, adicionalmente se presentó para estudio del comité 1247 estudios de no procedencia de acción de repetición.

Conclusiones

Es preciso indicar que la subdirección de Asesoría y Conceptualización Pensional dio cumplimiento al Plan de acción 2024, pese a las situaciones administrativas durante la vigencia por falta de personal, entre otras.

Cabe señalar que en relación con los indicadores se presenta una disminución para el año 2025. De los 6 indicadores, se reportarán 4, ya que dos de ellos deben eliminarse del tablero de esta Subdirección por los siguientes motivos:

- **Indicador de Oportunidad** se encuentra atado a las conciliaciones judiciales que desde enero hacen parte de la SDJP.
- **Mesas interinstitucionales para la función pensional** con medición cuatrimestral en el Tablero Balanceado de Gestión – TBG-. Hasta 2024, se contó con un indicador que eran las Mesas interinstitucionales para lograr la recepción de la función pensional de Fonprenor, último fondo pendiente por recepción por parte de la UGPP.

2. Gestión Financiera

2.1. Presupuesto Asignado

A través de la Ley 2343 de 2023 y el Decreto 2295 de 2023, modificado por el Decreto 0312 del 6 de marzo de 2024, se decretó y liquidó el presupuesto de Rentas y Recursos de Capital y Ley de Apropiaciones para la vigencia fiscal del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024, 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 \$289.486 millones, de los cuales \$268.284 millones corresponden a gastos de Funcionamiento, \$14.007 millones al Servicio de la deuda y \$7.194 millones de pesos a Inversión, con un porcentaje de participación dentro del presupuesto total de 92,7%, 4,8% y 2,5%, respectivamente; presupuesto que fue desagregado mediante la Resolución 001 del 2 de enero de 2024.

Posteriormente, la Dirección General de Presupuesto Público Nacional -DGPPN- del MHCP, mediante Decreto 1522 del 18 de diciembre de 2024, redujo unas apropiaciones en el Presupuesto General de la Nación para la vigencia 2024, quedando la UGPP con una apropiación definitiva al 31-12-2024 de \$266.285 millones, de los cuales \$245.728 millones corresponden a gastos de Funcionamiento, \$14.007 millones al Servicio de la deuda y \$6.549 millones de pesos a Inversión, con un porcentaje de participación dentro del presupuesto total de 92,3%, 5,2% y 2,5%, respectivamente.

2.2. Modificaciones Presupuestales 2024

En el transcurso de la vigencia 2024, 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. Los recursos

de los movimientos presupuestales se destinaron principalmente a fondar el rubro de Incapacidades por \$150 millones, con el fin de cumplir con el pago del rubro de Incapacidades y Licencias de Maternidad, teniendo en cuenta que la apropiación inicial por la suma de \$431 millones de pesos era deficitaria para atender el pago de estas obligaciones. El rubro de Adquisición de bienes y servicios se incrementó en \$10.361 millones y el rubro de Sentencias se incrementó en 5.692 millones.

RUBRO	CONCEPTO	PRESUPUESTO INICIAL	AUTORIZACIONES CONSEJO DIRECTIVO			REDUCCIÓN PRESUPUESTO	PRESUPUESTO DEFINITIVO
			Res 001	Res 002	Res 003	DECRETO 1522 (DGPPN)	
A-01	GASTOS DE PERSONAL DE NOMINA	147.877		- 150		- 22.100	125.627
A-02	ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	96.169	10.361			- 450	106.080
A-03	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	24.219				- 6	14.002
A-03-02-02	A ORGANIZACIONES INTERNACIONALES	26				- 6	20
A-03-03-01-09	OTRAS TRANSFERENCIAS - DISTRIBUCIÓN PREVIO CONCEPTO DGPPN	16.053	- 10.361		- 5.692		-
A-03-04-02-01	INCAPACIDADES Y LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD (NO DE PENSIONES)	431		150			581
A-03-10	SENTENCIAS Y CONCILIACIONES	7.709			5.692		13.401
A-08-01	IMPUESTOS	19					19
B-10	SERVICIO DE LA DEUDA	14.007					14.007
C-1399-1000-3	8. ESTABILIDAD MACROECONÓMICA / 1. ADMINISTRACIÓN EFICIENTE DE LOS RECURSOS PÚBLICOS	7.195				- 645	6.550
TOTALES		289.486	-	-	-	- 23.201	266.285

* Cifras en millones de pesos

Fuente: Ejecución Presupuestal SIIF Nación

2.3. Resultados de Ejecución Presupuestal

Las modificaciones y redistribuciones presupuestales incidieron en la disponibilidad de recursos y en el ritmo de la ejecución presupuestal; la UGPP alcanzó una ejecución en compromisos del 98.87%, es decir, comprometió \$263.276 millones de pesos de los \$266.285 millones de pesos del presupuesto definitivo. A continuación, se detalla la ejecución presupuestal en la siguiente tabla:

RUBRO	CONCEPTO	PRESUPUESTO VIGENTE	EJECUCIÓN DEFINITIVA	
			VALOR ACUMULADO	% EJECUCIÓN
A	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	245.728	242.968	98,88%
A-01	GASTOS DE PERSONAL DE NOMINA	125.627	124.225	98,88%
A-02	ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	106.080	104.904	98,89%
A-03	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	14.002	13.839	98,84%
A-08-01	IMPUESTOS	19	11	57,18%
B	SERVICIO DE LA DEUDA	14.007	13.776	98,35%
B-10-01-03	OTRAS CUENTAS POR PAGAR	14.007	13.776	98,35%
C	PRESUPUESTO DE INVERSIÓN	6.550	6.521	99,56%
C-1399-1000	8. ESTABILIDAD MACROECONÓMICA / 1. ADMINISTRACIÓN EFICIENTE DE LOS RECURSOS PÚBLICOS	6.550	6.521	99,56%
TOTALES		266.285	263.276	98,87%

*Cifras en millones de pesos

Fuente: Ejecución Presupuestal SIIF Nación

2.4. Ejecución de Compromisos

Como se mencionó anteriormente los compromisos presupuestales de la Unidad, ascendieron a la suma \$263.276 millones de pesos, dejando sin ejecutar la suma de \$3.008 millones de pesos, dentro de los cuales la cifra más representativa corresponde a los rubros de Gastos de Personal por valor de \$1.564 millones de pesos representados en: Planta permanente \$388.4 millones, Planta temporal \$1.014 millones, e incapacidades \$162 millones, seguido del rubro de Adquisición de Bienes y Servicios, por valor de \$1.176 millones.

Es necesario precisar, que de los recursos del Servicio a la Deuda (Otras cuentas por pagar) quedó un saldo de apropiación de \$230.687 millones, debido a que el valor a pagar del saldo de la deuda fue inferior al valor apropiado.

2.5. Ejecución de Obligaciones

Las obligaciones ascendieron a \$252.607 millones de pesos equivalentes al 94.86% del presupuesto apropiado y al 95.95% del presupuesto comprometido, logrando una ejecución acorde a la recepción de bienes y servicios, según lo establecido en el Plan Anual de Adquisiciones – PAA, al pago de los servicios asociados a la nómina y al cumplimiento de las sentencias ejecutoriadas y en firme.

RUBRO	CONCEPTO	PRESUPUESTO VIGENTE	EJECUCIÓN DE OBLIGACIONES	
			VALOR ACUMULADO	% EJECUCIÓN
A	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	245.728	232.450	94,60%
A-01	GASTOS DE PERSONAL DE NOMINA	125.627	124.225	98,88%
A-02	ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	106.080	94.376	88,97%
A-03	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	14.002	13.839	98,84%
A-08-01	IMPUESTOS	19	11	57,18%
B	SERVICIO DE LA DEUDA	14.007	13.776	98,35%
B-10-01-03	OTRAS CUENTAS POR PAGAR	14.007	13.776	98,35%
C	PRESUPUESTO DE INVERSIÓN	6.550	6.381	97,41%
C-1399-1000-3	8. ESTABILIDAD MACROECONÓMICA / 1. ADMINISTRACIÓN EFICIENTE DE LOS RECURSOS PÚBLICOS	6.550	6.381	97,41%
TOTALES		266.285	252.607	94,86%

* Cifras en millones de pesos

Fuente: Ejecución Presupuestal SIIF Nación

2.6. Rezago Presupuestal

De acuerdo con el artículo 28 de la Ley 2342 de 2023 y del Decreto 2295 de 2023, modificado por el Decreto 0312 del 6 de marzo de 2024, a través del Sistema Integrado de Información Financiera (SIIF) - Nación se constituirán con corte a 31 de diciembre de 2024 las reservas presupuestales y cuentas por pagar de cada una de las secciones del Presupuesto General de la Nación, a las que se refiere el artículo 89 del Estatuto Orgánico del Presupuesto. Como máximo, las reservas presupuestales corresponderán a la diferencia entre los compromisos y las obligaciones, y las cuentas por pagar por la diferencia entre las obligaciones y los pagos. Para las cuentas por pagar que se constituyan a 31 de diciembre de 2024, debe contarse con el correspondiente programa anual mensualizado de caja de la vigencia -PAC, de lo contrario, deberán hacerse los ajustes en los registros y constituir las correspondientes reservas presupuestales. A continuación, se detalla la ejecución presupuestal en la siguiente tabla:

RUBRO	CONCEPTO	PRESUPUESTO VIGENTE	EJECUCIÓN		RESERVAS DEFINITIVAS
			VALOR COMPROMISOS	VALOR OBLIGACIONES	
A	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	245.728	242.979	232.450	10.528
A-01	GASTOS DE PERSONAL DE NOMINA	125.627	124.225	124.225	-
A-02	ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	106.080	104.904	94.376	10.528
A-03	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	14.002	13.839	13.839	-
A-08-01	IMPUESTOS	19	11	11	-
B	SERVICIO DE LA DEUDA	14.007	13.776	13.776	- 0
B-10-01-03	OTRAS CUENTAS POR PAGAR	14.007	13.776	13.776	- 0
C	PRESUPUESTO DE INVERSIÓN	6.550	6.521	6.381	141
C-1399-1000-3	8. ESTABILIDAD MACROECONÓMICA / 1. ADMINISTRACIÓN EFICIENTE DE LOS RECURSOS PÚBLICOS	6.550	6.521	6.381	141
TOTALES		266.285	263.287	252.607	10.669

*Cifras en millones de pesos

Fuente: Ejecución Presupuestal SIIF Nación

2.7. Transferencias – Sentencias.

A la Unidad se le asignó un presupuesto inicial para el rubro de Sentencias y Conciliaciones por valor de \$7.709 millones, el cual era insuficiente para cubrir el pago de sentencias y conciliaciones; la UGPP observando tal situación, realizó un traslado presupuestal de \$5.692 millones, de recursos que estaban en Otras Transferencias – Distribución Previo Concepto DGPPN, para determinar una apropiación total de \$13.401 millones de pesos, ejecutando el 100% de la misma. La Unidad inició el año 2024 con un déficit en Sentencias por valor de \$8.228 millones, correspondientes a 1793 Resoluciones de cumplimiento de fallos ejecutoriados y en firme para pago (RDPs), y durante el año fueron reportadas 1.597 RDPs por valor de \$17.903 millones, para un total de obligaciones por sentencias de 3.390 RDPs por valor de \$26.131 millones.

De otra parte, es importante mencionar que estas obligaciones se originan principalmente del frente pensional, con ocasión de la recepción de la defensa pensional de los 38 fondos, en los que la UGPP actúa como sucesor procesal.

En total, los pagos se resumen en la atención de 1.513 trámites por valor de \$13.400,8 millones, quedando al 31 de diciembre de 2024 un déficit de 1.877 trámites por valor de \$12.730,8 millones.

DÉFICIT SENTENCIAS - TRANSFERENCIAS CORRIENTES								
Concepto	Vigencia 2018	Vigencia 2019	Vigencia 2020	Vigencia 2021	Vigencia 2022	Vigencia 2023	Vigencia 2024	Total
Costas Procesales	\$ 88.924.739,90	\$ 67.671.778,29	\$ 43.667.262,96	\$ 18.213.273,53	\$ 104.871.720,93	\$ 446.940.164,02	\$ 1.260.468.022,67	\$ 2.030.756.962,30
Intereses Moratorios	\$ 180.509.590,18	\$ 52.827.840,92	\$ 38.958.237,67	\$ 26.112.373,14	\$ 263.408.139,84	\$ 1.821.859.895,64	\$ 8.316.424.792,08	\$ 10.700.100.869,47
Otros	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Total	\$ 269.434.330,08	\$ 120.499.619,21	\$ 82.625.500,63	\$ 44.325.646,67	\$ 368.279.860,77	\$ 2.268.800.059,66	\$ 9.576.892.814,75	\$ 12.730.857.831,77
Cantidad	171,00	126,00	50,00	42,00	149,00	431,00	908,00	1.877,00

Fuente: Base de inventarios Sentencias y Conciliaciones a 31 de diciembre de 2024

2.8. Ingresos

El registro e imputación presupuestal de ingresos por los diferentes conceptos que generan los frentes misionales (Pensiones y Parafiscales) y de apoyo, ascendió a la suma de \$75.956.1 millones, con la siguiente distribución:

GESTIÓN DE INGRESOS - RECAUDOS IMPUTADOS VIGENCIA 2024 – a 31 de diciembre Millones de pesos

CONCEPTO	VALOR IMPUTADO	% DEL TOTAL
Sanciones parafiscales	24.186,9	31,8
Sanciones PAEF	2.644,4	3,5
Aportes y Cuotas pensionales	35.420,2	46,6
Reintegros mayores valores pagados en Pensiones	11.521,0	15,2
Sentencias y conciliaciones	1.917,2	2,5
Otros	266,3	0,4
TOTAL	75.956,1	100%

2.9. Gestión Contable

La Contaduría General de la Nación (CGN), a través de la Resoluciones 356 del 30 de diciembre de 2022, 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 manera trimestral, con fechas de corte al 31 de marzo, 30 de junio y 30 de

septiembre. Así mismo, mediante la Resolución 261 de 2023 se establecieron los plazos para la publicación de dichos informes, los cuales se publicarán dentro de los dos meses siguientes al trimestre informado. Estos han sido elaborados y publicados para su consulta en el sitio web: <https://www.ugpp.gov.co/nuestraentidad/infofinanciera/estadosfinancieros>.

Los cierres contables de los meses de enero a noviembre de 2024 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)".

De acuerdo con la Resolución 411 de 2023 de la CGN, que establece la información a reportar, los requisitos, plazos y características de envío, se presentaron dentro de los plazos establecidos los reportes CHIP, entre los que se incluye la Categoría Información Contable Pública - Convergencia (ICPC). Esta categoría se refiere a la información financiera de carácter contable que reportan las entidades públicas a la CGN, abarcando los saldos y movimientos, operaciones recíprocas y variaciones trimestrales significativas, en aplicación de los marcos normativos vigentes.

57

Además, se ha transmitido oportunamente el Boletín de Deudores Morosos del Estado (BDME), en las fechas establecidas por el artículo 11 de la Resolución 411 de 2023. No obstante, queda pendiente la gestión del cierre contable del último mes (diciembre), así como la elaboración de los estados financieros y sus notas, además de los reportes CHIP correspondientes al último trimestre del año 2024, que deberán ser gestionados, elaborados y presentados en febrero de 2025. Hasta la fecha el Grupo de Contabilidad ha cumplido con todas sus obligaciones institucionales con calidad y oportunidad.

Finalmente, en relación con el fenecimiento de la cuenta de la vigencia fiscal 2022, la Contraloría General de la República, a través de la comunicación CGR 2024EE0057230 de fecha 01 de abril de 2024, remitió el dictamen final de revisión del informe de auditoría financiera de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) para la vigencia 2022. En este dictamen, se corrige el valor de materialidad y modifica la opinión sobre los Estados Contables a: "Sin Salvedades", aprobando así el "FENECIMIENTO DE LA CUENTA", para la vigencia 2022.

3. Gestión contractual

3.1. Principales logros – Hitos relevantes

Se destacan los siguientes logros en la gestión administrativa y contractual:

- Atender a cabalidad y en oportunidad la contratación prevista en el Plan Anual de Adquisiciones.
- Avanzar en el desarrollo e implementación del ERP para contar con un repositorio de información.
- Se destaca el apoyo en oportunidad a la Subdirección de Normalización de Expedientes Pensionales y a la Dirección de Servicios Integrados de Atención al Ciudadano - DISIA, con la contratación de prestación de servicios personas naturales, para apoyar el desarrollo de las actividades del área, teniendo en cuenta que no se contaba con las vigencias futuras para adelantar los procesos de selección bajo la modalidad de Licitación Pública.

3.2. Contratación Por Modalidad y Rangos de Montos

A continuación, se presenta cuadro resumen con la categoría, modalidad, cantidad y valor de la contratación:

Categorización	Modalidad de contratación	Contratos	Monto contratación	Monto contratación en SMLMV (\$1,300,000)
FUNCIONAMIENTO	ARRENDAMIENTO	11	10.897.525.796,99	8.382,71
	COMPRAVENTA	21	5.586.288.665,60	4.297,15
	CONSULTORIA	1	1.567.857.610,00	1.206,04
	CONVENIO DE COOPERACION INTERNACIONAL	1	42.113.296,00	32,39
	GASTOS INFLEXIBLES	17	1.660.321.875,41	1.277,17
	INTERADMINISTRATIVO	7	16.840.600.972,90	12.954,31

	PRESTACION DE SERVICIOS	531	68.255.551. 981,86	52.504,27
	RESOLUCIÓN DE LA ENTIDAD	3	270.009.011 ,00	207,70
	SEGUROS	1	2.064.600,0 0	1,59
	SUMINISTROS	3	132.315.718 ,00	101,78
	Total general	596	105.254.64 9.527,76	80.965,12
INVERSI ÓN	COMPRAVENTA	2	870.077.700 ,00	669,29
	INTERADMINISTRATIVO	1	2.699.349.5 90,00	2.076,42
	PRESTACION DE SERVICIOS	13	2.941.257.4 90,18	2.262,51
	Total general	16	6.510.684. 780,18	5.008,22
TOTAL GENERAL		612	111.765.33 4.307,94	85.973,33

Fuente: Subdirección de Gestión Administrativa

4. Gestión Humana

4.1. Ejecución proceso inducción y entrenamiento en puesto 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 (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
- Gestión Documental
- Gestión Ambiental
- Política de Comunicaciones
- Gestión de Tecnología – Mesa de Ayuda
- La UGPP al Servicio del Ciudadano
- Seguridad de la Información

Gestión 2024

A corte 31 de diciembre fueron informados al GIT Desarrollo y Satisfacción del Talento Humano 88 ingresos, de los cuales 65 servidores completaron todo el ciclo de inducción general (cuatro días), ingresaron 16 servidores públicos de Libre Nombramiento y Remoción (Gerentes Públicos y No Gerentes Públicos), los cuales, según lo establecido por el subproceso GH-Sub-026, desarrollan acciones personalizadas de inducción. Seis (6) servidores se posesionan y continúan sus actividades tal y como se describe en el citado subproceso. La servidora pública restante que se vincula, pero no recibe inducción, corresponde a situación administrativa.

Fecha de Ingresos	No. Ingresos	No. Servidores con Inducción General	Calificación Inducción General
ENERO - DICIEMBRE	88	65	91.45%

Fuente: Subdirección de Gestión Humana.

Principales logros:

- Con el ingreso de los 65 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 91.45%. 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 4.49 puntos bajo una escala de medición de 1 a 5.

Inducción al Cargo

Gestión 2024

Se remitieron a los diferentes directores y subdirectores el formato de inducción al cargo, con la oportunidad requerida. A corte de 31 de diciembre se han recibido 53 evaluaciones de inducción al cargo con un porcentaje de calificación total del 93,57%.

4.2. Medición Clima y Cultura

En la vigencia 2024, se realizó el termómetro interno de medición de clima laboral y cultura organizacional.

Muestra:

AREA	TOTAL PARTICIPANTE	TOTAL ARE	% PARTICIPACION
DIRECCION DE ESTRATEGIA Y EVALUACION	15	15	100%
DIRECCION DE PARAFISCALES	19	19	100%
DIRECCION DE PENSIONES	16	16	100%
DIRECCION DE SEGUIMIENTO Y MEJORAMIENTO DE PROCESO	16	16	100%
DIRECCION DE SERVICIOS INTEGRADOS DE ATENCION AL CIUDADANO	14	21	67%
DIRECCION GENERAL	3	3	100%
DIRECCION JURIDICA	17	17	100%
DIRECCION SOPORTE Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL	7	5	140%
DIRECCION TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	12	20	60%
SUBDIRECCION NOMINA PENSIONADOS	42	54	78%
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA	12	18	67%
SUBDIRECCION COBRANZAS	75	94	80%
SUBDIRECCION DE ASESORIA Y CONCEPTUALIZACION	17	22	77%
SUBDIRECCION DE DEFENSA JUDICIAL PENSIONAL	77	85	91%
SUBDIRECCION DE GESTION DOCUMENTAL	8	11	73%
SUBDIRECCION DE GESTION HUMANA	29	30	97%
SUBDIRECCION DETERMINACION DERECHOS PENSIONALES	65	83	78%
SUBDIRECCION DETERMINACION OBLIGACIONES PARAFISCALES	127	133	95%
SUBDIRECCION FINANCIERA	17	19	89%
SUBDIRECCION INTEGRACION SISTEMA APORTES PARAFISCALES	27	33	82%
SUBDIRECCION JURIDICA DE PARAFISCALES	59	59	100%
SUBDIRECCION NORMALIZACION EXPEDIENTES	18	18	100%
Total general	692	791	87%

Fuente: Subdirección de Gestión Humana

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.

Los resultados obtenidos en esta muestra fueron los siguientes:

CULTURA ORGANIZACIONAL	2024	2023	DIFERENCIA
ARTEFACTOS	84,7%	87,5%	-2,8%
CREENCIAS ADOPTADAS Y VALORES	86,5%	85,8%	0,6%
PRESUNCIONES BASICAS SUBYACENTES	81,2%	90,6%	-9,5%
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	90,7%	89,9%	0,8%
TOTAL CULTURA ORGANIZACIONAL UGPP	85,8%	88,2%	-2,4%

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**. Sin embargo, la esta medición se ha visto afectada por la alta carga laboral de los servidores y la incertidumbre por la prórroga de la planta temporal.

4.3. Nueva Estructura Organizacional Definida e Implementada

Frente al indicador denominado "Nueva Estructura Organizacional Definida e Implementada 2024", 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:

Estudio de cargas laborales

La estrategia de reestructuración o rediseño, se soporta en estudios técnicos que demuestren las necesidades del servicio o razones de la Administración para realizar un proyecto de nueva estructura organizacional. Para el presente caso, el estudio técnico de rediseño institucional y de cargas laborales, no fue viable debido a la no disponibilidad de recursos para su ejecución en la presente vigencia.

Formalización Laboral

En el mes de mayo de 2024 se llevó a cabo la "*Mesa por el Empleo Público*" que contó con la participación de las entidades del Sector Hacienda y el Ministerio de Hacienda como cabeza de sector; como resultado de esta, el Departamento Administrativo de la Función Pública planteó la viabilidad de formalizar la planta

temporal de 186 empleos en la UGPP, toda vez que las actividades asociadas a estos empleos se han mantenido durante el tiempo, estableciendo técnicamente la necesidad de formalizarlos. Así las cosas, en el marco de las funciones establecidas en el numeral 10 del artículo 2° del Decreto Ley 4168 de 2011, el pasado 26 de julio y 30 de agosto de 2024 fue aprobada en pleno, por el Consejo Directivo de la UGPP, la propuesta de formalización de 186 empleos que actualmente forman parte de la planta temporal, para que hagan parte de la planta permanente de la entidad y en cumplimiento de lo dispuesto en la Circular Conjunta 100-011 de 2023 que establece la *"Ruta Guía para Rediseños Organizacionales Sectoriales y la Formalización Laboral del Empleo Público en Equidad"*, se adelantaron las gestiones requeridas ante el Ministerio de Hacienda y el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República -DAPRE para trámite de formalización laboral, lo anterior concluyó con la expedición de los decretos 1612 y 1613 del 27 de diciembre de 2024.

Austeridad del gasto

El mencionado proyecto de formalización laboral, para que 186 empleos que actualmente forman parte de la planta temporal, hagan parte de la planta permanente de la entidad, fue realizado con fundamento en la Ley 2294 de 2023 *"por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida"* que señala, en su artículo 82, que a través del Departamento Administrativo de la Función Pública se liderará la implementación de un plan de formalización del empleo público, a la vez que diseñará los lineamientos técnicos necesarios para que los procesos de formalización sean complementarios con otros procesos de fortalecimiento institucional en los órganos, organismos y entidades de la administración pública, contemplando la cualificación del empleo público y promoviendo la eficiencia del gasto, acorde con lo establecido en el artículo 2 del Decreto 0199 de 2024 *"Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto 2024 para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación"*, por lo cual, dicha formalización se realizará sin sumarle gastos adicionales a la entidad.

Teniendo en cuenta lo indicado en los numerales anteriores, a partir del mes de noviembre de 2024, se aprueba en pleno por el consejo directivo, la eliminación de este indicador dentro de la dentro de la planeación estratégica de la Entidad, por no contar con la viabilidad presupuestal para realizar el estudio técnico que exige el proceso.

5. Planes de mejoramiento

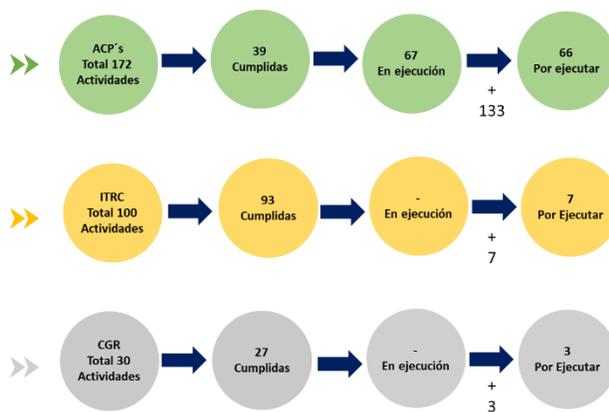
La Oficina de Control Interno en cumplimiento de las funciones establecidas por el artículo 12 de la Ley 87 de 1993 y el artículo 17 del Decreto 648 de 2017, realizó actividades de aseguramiento a los distintos procesos institucionales en atención al Plan Anual de Auditoría aprobado por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y el Comité de Auditoría para la vigencia 2024; con el objetivo de evaluar el Sistema de Control Interno, valorando la eficiencia y eficacia en la administración del riesgo y la adopción y ejecución de controles asociados en los procedimientos.

Al cierre de la vigencia 2024 hubo avances en el cumplimiento de varias acciones de mejora que conforman los planes de mejoramientos internos y externos que permitieron subsanar las observaciones identificadas que buscan fortalecer el Sistema de Control Interno al generar mejora continua en los procesos producto de las recomendaciones brindadas; entre ellas producto de las auditorías internas, se llevó a cabo el desarrollo de sensibilizaciones en seguridad de la información; mejora en la planeación en el cierre de vulnerabilidades técnicas en redes; construcción y mejoras en aplicativos institucionales disponibles; mejoramiento de indicadores con la utilización de tableros de control en las solicitudes de conciliación; actualización de políticas de operación, entre otras. Dentro de los avances desarrollados producto de las auditorías externas, se fortaleció el conocimiento orientado a la elaboración de las notas y revelaciones en los estados financieros; y se adoptó metodología para la calificación del riesgo procesal y provisión contable avalada por la Contaduría General de la Nación (CGN); así mismo, se implementaron soluciones tecnológicas para generar alertas frente a los posibles riesgos de vencimiento en la entrega de notificaciones relacionadas con parafiscales y pensiones permitiendo la toma de decisiones oportunas por parte de las dependencias responsables.

La UGPP a corte del 31 de diciembre de 2024, cuenta con 23 Planes de mejoramiento activos producto de auditorías internas que contienen (133) actividades de "ACP's" para gestionarse por parte de las dependencias; asimismo, existen 2 Planes de mejoramiento activos que contienen (3) actividades vigentes producto de auditorías de la Contraloría General de la República y 3 Planes de mejoramiento activos que contienen (7) actividades activas producto de auditorías del ITRC, de estas últimas existen vencidas y en término para cumplimiento.



Corte al 31 de Diciembre de 2024



Adelantado el análisis de la información para evidenciar el cumplimiento y la efectividad de las acciones propuestas por los auditados en los Planes de mejoramiento vigentes para fortalecer el Sistema de Control Interno Institucional; se observa que el avance en el cumplimiento de las actividades que subsanan las acciones de mejora corresponden al 22,7% para auditorías internas (ACP's); el 90% para auditorías adelantadas por la Contraloría General de la República y el 93% para auditorías desarrolladas por el ITRC.

Principales Situaciones Detectadas que Advierten Riesgos.

A nivel general, las observaciones vigentes que conforman los planes de mejoramiento de auditorías internas (ACP's) están asociadas a debilidades en:

1. El trámite de correspondencia PQRFS, al evidenciarse radicados sin respuesta superados los términos legales, y respuestas por fuera de dichos términos, que en algunos casos obedece a escalamiento tardío por parte del responsable, demoras en el cargue de las imágenes y archivos adjuntos, entre otras situaciones.
2. En la depuración contable de procesos prescritos, lo que puede ocasionar sobrestimación de las cuentas afectadas.
3. En la identificación de las diferencias en el registro de procesos judiciales activos en los aplicativos Ekogui y Temis.
4. En la aplicación del principio de publicidad en el portal del SECOP en relación con la información contractual adelantada por la UGPP en sus distintas modalidades de contratación.

5. En la indexación de los documentos en el gestor documental denominado Mi Gestor de conformidad con las Tablas de Retención Documental (TRD).

6. En la información reportada en el aplicativo BPM para la notificación de actos administrativos de pensiones.

Los hallazgos activos que conforman los planes de mejoramiento de auditorías de la Contraloría General de la República están asociadas a debilidades en:

1. La revelación de información en las Notas a los Estados Financieros, al evidenciarse deficiencias en la desagregación y revelación en los saldos netos de algunas cuentas, incumpliendo los criterios y objetivos para revelar las variaciones y características de las cuentas y subcuentas definidos por la Resolución 193 del 3 de diciembre de 2020 de la Contaduría General de la Nación (CGN).

2. El procedimiento de provisiones contables de los procesos judiciales, al aplicarse metodología que no se alinea a las directrices emanadas por la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado contraviniendo lo establecido en el Decreto 1069 de 2015.

3. Deficiencia por parte de los supervisores al seguimiento contractual en el SECOP, con relación al cumplimiento de las normas de contratación estatal, en lo referente a los procedimientos de publicación en dicha plataforma de los contratos y/o convenios.

66

Finalmente, los hallazgos vigentes que conforman los planes de mejoramiento de auditorías del ITRC están asociadas a debilidades en:

1. La efectividad de los controles en los procedimientos de clasificación de títulos ejecutivos y prácticas de medidas cautelares.

2. En la administración de roles en la gestión de solicitudes de obligación pensional, que genera riesgo de materialización de pérdida de la confidencialidad, disponibilidad e integridad de la información electrónica.

3. La eficiencia de los controles del proceso para determinar derechos pensionales frente a la compartibilidad.