



UGPP



Plan Estratégico Institucional

PEI UGPP 2023 – 2026

Versión ajustada y aprobada el 20 de diciembre del 2024 en Consejo Directivo de La UGPP



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



Articulación Plan Nacional de Desarrollo

Transformaciones

1. Ordenamiento del territorio alrededor del agua

2. Seguridad humana y justicia social

3. Derecho humano a la alimentación

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

5. Convergencia regional

Catalizadores

Habilitadores que potencian la seguridad humana y las oportunidades de bienestar

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

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

- Trabajo digno y decente
- Sostenibilidad y crecimiento empresarial

Valores del servicio público

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

Código de Integridad

Honestidad

Respeto

Compromiso

Diligencia

Justicia

U
G
P
P

Antecedentes:

- ❑ El **Plan Estratégico Institucional 2023- 2026 – PEI** fue aprobado en enero del 2023, a través de un ejercicio de participación de los funcionarios y directivos se actualizó, teniéndose una nueva versión la cual es la vigente, aprobada en sesión extraordinaria del Consejo Directivo del **15 de Febrero de 2024**.
- ❑ Los indicadores estratégicos se despliegan a las áreas responsables, para los cuales se implementa la práctica de seguimiento mensual (tanto indicadores estratégicos como tácticos y operativos), a través de las **Reuniones de Alineación Estratégica – RAE**.
- ❑ En noviembre de 2024, se realizó revisión del Plan de acción Anual para el año 2025, con la participación de todas las áreas de la Entidad, recogiendo inquietudes y propuestas, a partir de la orientación estratégica dada (Instrumentos de planeación diligenciados).
- ❑ Teniendo en cuenta la situación de restricción presupuestal, de provisionamiento de recurso humano y que no se dispone de los recursos solicitados en el marco del proyecto de inversión para su realización, se hace necesario **retirar 4 estrategias y 21 indicadores**, los cuales pasarán a programas que se podrán activar una vez se cuente con los recursos suficientes para su ejecución.

- ❑ Para el **Plan de Acción Anual de la UGPP año 2025** se proponen:
 - **6 objetivos,**
 - **14 estrategia y**
 - **26 indicadores**

- ❑ La UGPP para el año 2025 **realignara** sus esfuerzos acercándose a los nuevos aportantes, a los que lo hacen de forma inexacta y los que todavía no aportan al Sistema de la Seguridad Social Integral - SSSI, por medio de una **estrategia de sensibilización** respecto de la importancia y beneficios de aportar del SSSI. (Numeral 25, art 6, Decreto 0575 del 2013)

- ❑ Esta estrategia impulsa el cumplimiento del indicador del PND a cargo de la UGPP y que despliega en su misión

- ❑ Este nuevo Plan de Acción UGPP para el 2025, fue aprobado en Consejo Directivo del 20 de diciembre de 2024

Visión



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

Misión



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

Objetivos Estratégicos:

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**.

Estrategia e Indicadores:

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

Gestionables

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



Orientadores

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



FORMALIZACIÓN LABORAL

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

ESTRATEGIAS

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

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

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

CONOCIMIENTO PARA LA ACCION

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

E S T R A T E G I A S

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

2. Conocimiento detallado de los aportantes

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

INNOVACION Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

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

ESTRATEGIAS

1. Automatización y maduración de procesos

2. Transformación y dinamización tecnológica

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

ESTRATEGIA	INDICADORES	RESPONSABLE	2023	2024	2025	2026	TOTAL
2. Transformación y dinamización tecnológica	Proyectos de mejora de modelo de gobierno implementados	Dirección de Gestión de Tecnologías de la Información	2	1	5	4	12
	Proyectos de tecnología de 4ta gen implementados		4 (Se implementaron 3)	4	6	6	20
	Iniciativas internas de mejoramiento tecnológico implementadas		2	2	5	2	11

RELACIONAMIENTO

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

E S T R A T E G I A S

1. Lenguaje claro y diferenciado

2. Mayor presencia regional de la UGPP

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

4. Experiencia del ciudadano

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

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

CONSOLIDACIÓN DE LA GESTIÓN JURÍDICA

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

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

1. Defensa Estratégica

2. Regulación Normativa

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

EXCELENCIA ORGANIZACIONAL

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

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

1. Gestión del cambio organizacional

2. Integración a la cultura organizacional

4. Optimización de la gestión misional

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

ESTRATEGIA	INDICADORES	RESPONSABLE	2023	2024	2025	2026	TOTAL
4. Optimización de la gestión misional	Oportunidad Integral del Pensiones	Dirección de Pensiones	75%	75%	75%	85%	85%
	Oportunidad en los desembargos	Dirección de Parafiscales	3 días de reducción en bancos	3 días de reducción en entidades financieras	3 días de reducción en entidades financieras	3 días de reducción en entidades financieras	3 días de reducción en entidades financieras
	<i>Gestión de cobro coactivo</i>	Dirección de Parafiscales	N.A.	14.5% de la cartera normal (\$101 mil millones de pesos)	\$100 mil millones	P.D.	P.D.



UGPP

