



Administradora Colombiana de Pensiones
COLPENSIONES
República de Colombia

**Prosperidad
para todos**

Bogotá, 16 de agosto de 2012

002521

Doctor

Jesús Alfonso Rodríguez Camargo

Secretario General

Cámara de Representantes

Carrera 7 No 8-68. Oficina 701

Edificio Nuevo del Congreso

Bogotá D.C.

Camara de Representantes
Secretaría General
CORRESPONDENCIA

16 AGO 2012

Sandra
25247

ASUNTO: Respuesta al oficio SG2-1780-12 del 8 de agosto de 2012.

Respetado doctor Rodríguez:

En atención a la comunicación relacionada en el asunto, de manera atenta y dentro del término establecido en el artículo 249 literal d de la Ley 5ª de 1992, me permito dar respuesta a cada una de las inquietudes formuladas en la Proposiciones No. 009 y 015 "Cuestionarios sobre el manejo que se llevará a cabo, el inicio de funciones y otros temas relacionados con COLPENSIONES" discutidas y aprobadas en las Sesiones Plenarias de los días 24 y 31 de julio de 2012, en los siguientes términos:

PROPOSICIÓN No. 009

1. ¿Usted cree que el debate de las pensiones debe centrarse en el marchitamiento del Régimen de Prima Media o en el análisis de los Regímenes Especiales?

El Gobierno Nacional ha expresado en diferentes oportunidades la intención de mantener el Régimen de Prima Media con Prestación Definida. Por lo anterior, Colpensiones administrará dicho régimen en virtud de lo establecido en el artículo 155 de la ley 1151 de 2007.

2. El Presidente Santos ha expresado que Colombia es uno de los países con mayor desigualdad y el Director de Fedesarrollo ha manifestado la necesidad de dejar marchitar el Régimen de Prima Media. Al marchitarse este Régimen, se contribuirá a enfrentar la desigualdad o por el contrario esta aumentará?



Todo el mundo reconoce la inequidad del Sistema General de Pensiones y la necesidad de ampliar su cobertura y de fomentar cambios necesarios para disminuir la desigualdad mencionada. En ese orden de ideas, no se prevee el marchitamiento del Régimen de Prima Media con Prestación Definida y por el contrario se apunta a su fortalecimiento mediante la administración Colpensiones.

3. ¿Cuál es la diferencia fundamental entre el ISS y COLPENSIONES?

Desde el aspecto de constitución legal, la diferencia fundamental entre el ISS y Colpensiones es que esta última tiene por objeto la administración estatal del Régimen de Prima Media con Prestación Definida, las prestaciones especiales que las normas legales le asignen, y la administración del Sistema de Ahorro de Beneficios Económicos Periódicos de que trata el Acto Legislativo 01 de 2005, en los términos que determine la Constitución y la Ley, razón por la cual se constituyó como una entidad financiera de carácter especial y en consecuencia su direccionamiento estratégico está diseñado para asumir los nuevos retos.

Esta especial connotación condujo a definir su naturaleza jurídica en forma consistente con la función exclusiva de la administración estatal de uno de los dos regímenes de pensiones, dentro del Sistema General de Pensiones creado por la Ley 100 de 1993. No tiene pues una función igual al desarrollo de funciones comerciales o industriales dentro del régimen general asignado por la Ley para este género de entidades estatales, sino que la especificidad y naturaleza de estas funciones son especiales dentro de las entidades estatales, en consecuencia así se reconoció legalmente, como una Empresa Industrial y Comercial del Estado organizada como Entidad Financiera de carácter especial, a partir de la expedición del decreto 4121 de 2011, en donde comparte la función estatal de administrar el Régimen de Pensiones de Prima Media y el Sistema de Ahorro de Beneficios Económicos Periódicos.

Al ser una Empresa Comercial e Industrial del Estado organizada como entidad financiera de carácter especial, su naturaleza está sustentada en los siguientes elementos:

- Su estructura jurídica permite consolidar y materializar los principios que orientan el sistema general de seguridad social establecidos en el artículo 48 de la Constitución Política, toda vez que cumplirá sus funciones procurando generar la mayor rentabilidad social, que surge a partir de la mejor utilización social y económica de los recursos administrativos, técnicos y financieros disponibles para que los beneficios que da derecho el sistema pensional y el sistema de ahorro de beneficios económicos sean prestados en forma adecuada, oportuna y suficiente. Este objetivo fundamental de COLPENSIONES, lograr rentabilidad social, está enfocado en el mejoramiento del servicio, la producción de resultados financieros positivos en procura de la sostenibilidad fiscal del sistema y la generación de excedentes financieros de su operación que ingresen a los fondos de pensión de vejez, la definición de un enfoque al ciudadano logrando un servicio de eficiencia y calidad para sus afiliados, ahorradores, pensionados y beneficiarios que satisfaga sus necesidades, la administración del ahorro proveniente del público como



consecuencia del manejo de los Beneficios Económicos Periódicos (BEP's) para permitir el ingreso al sistema general de seguridad social de un grupo poblacional vulnerable y excluido del mismo, para lo cual requiere de una estructura fuerte, eficiente, versátil, flexible, comprometida y que genere confianza.

- Con COLPENSIONES se dieron pasos firmes para hacer realidad la puesta en funcionamiento del Sistema de Ahorro Beneficios Económicos Periódicos, dándole la oportunidad a una población de nueve (9) millones de personas económicamente activas que devenga menos de un salario mínimo¹, que se encuentran por fuera del sistema general de seguridad social en pensiones, de construir una protección para la vejez vía ahorro financiero con acceso a servicios financieros de recaudo y pago. La prestación de servicios financieros por parte de COLPENSIONES tiene como objetivo primordial garantizar la protección del derecho a la seguridad social de los usuarios y en ningún caso los argumentos financieros serán una justificación para negarse a prestar eficiente y oportunamente los servicios que le corresponden.
- COLPENSIONES tendrá la capacidad para reducir drásticamente los costos actuales de operación en la distribución y pago de pensiones y beneficios a sus afiliados y pensionados. La capacidad de COLPENSIONES de contar con redes de bajo valor hace sostenible el sistema de ahorro BEP's, al paso que permite efectividad en la orientación y distribución de beneficios por parte del Estado y la generación de una mayor rentabilidad social que haga tangible la Política de Prosperidad Para Todos.
- La sujeción a la totalidad de regulaciones de supervisión y el control previstas para el sector financiero y de pensiones, es imperativo para garantizar el buen funcionamiento y viabilidad de la administradora. Para este efecto, la vigilancia plena de la Superintendencia Financiera de Colombia contribuirá a que el servicio y los derechos de los afiliados, pensionados, ahorradores y beneficiarios de COLPENSIONES sean otorgados bajo criterios de seguridad, transparencia y eficiencia sin afectar sus derechos.
- COLPENSIONES cuenta con las herramientas necesarias para asegurar un manejo profesional y eficiente de los recursos que administra, brindando a sus afiliados, ahorradores, pensionados y beneficiarios, la posibilidad de una construcción responsable de su futuro y dotándolos de herramientas para exigir una gestión eficiente en la administración de los recursos.
- Todo ciudadano tendrá siempre una respuesta o un compromiso de respuesta, pues el enfoque por procesos orientado hacia un eficiente y transparente servicio, sin que los ciudadanos tengan

¹ Estudio BEP Ministerio de Hacienda 2009.



que recurrir a la justicia para obtener respuestas y servicios en el reconocimiento de sus derechos. Esto eliminará los costos asociados al sistema como son: costo de administración de procesos judiciales de la administradora por tutelas y procesos ordinarios, costos para la Rama Judicial en la atención de procesos iniciados por ciudadanos, eliminación de intermediarios y por ende costos al afiliado, entre otros.

Los aspectos citados contribuyen no solo al mejor cumplimiento de las funciones de la administradora del Régimen de Prima Media, corrigiendo la situación actual, sino que permite desarrollar los mandatos constitucionales establecidos para quienes participen en la prestación del servicio público de la seguridad social, interviniendo en igualdad de condiciones con los demás actores del sistema pensional, protegiendo el mismo de distorsiones en la vigilancia y control, lo que redundará en mejores servicios para los ciudadanos y confiabilidad frente al derecho de percibir una pensión y los beneficios establecidos para los ciudadanos.

Desde la visión de la arquitectura empresarial las diferencias se fundamentan en el desarrollo de sus funciones y se recogen en los siguientes puntos:

- **Misión:** Gestionamos integralmente las prestaciones y beneficios económicos legalmente establecidos a lo largo del ciclo de vida de nuestros clientes, en condiciones sostenibles, eficientes y trabajando por una mejor calidad de vida de los colombianos, generando la mayor rentabilidad social.
- **Visión:** Para el año 2014, seremos la Administradora de Prestaciones y Beneficios Económicos líder en el sector por la calidad y oportunidad en la atención de nuestros clientes, reconocida por nuestra responsabilidad social, generando la mayor rentabilidad social.
- **Focos estratégicos:** Para lograr el direccionamiento estratégico, Colpensiones debe tener unos focos estratégicos, que definen los principales campos en que se desarrollarán sus acciones, de acuerdo con la promesa de valor y a la orientación estratégica ya definida. Estos focos estratégicos son:
 - a) **Controlar y optimizar la operación:** Controlar los procesos y la información, así como la manera en que se desarrollan, para garantizar articulación y complementariedad y evitar cuellos de botella en su ejecución.
 - b) **Mitigar los riesgos:** Realizar gestión de riesgos que permita evitar su ocurrencia o minimizar su impacto, al igual que los problemas propios del sistema.
 - c) **Garantizar la continuidad:** Garantizar al cliente el normal funcionamiento del sistema por encima de las situaciones problemáticas que se presenten.
 - d) **Garantizar el enfoque al ciudadano:** Orientando todos los procesos de la empresa a la prestación de servicios que identifiquen y satisfagan completamente las necesidades de los afiliados, aportantes, pensionados, beneficiarios y la ciudadanía en general.
 - e) **Calidad de información y Gobierno de Datos:** Garantizar que la información se depure constantemente y se gobierna su calidad, se convierte en un requisito imprescindible para operar



dado que el principal servicio que presta la empresa es entregar información exacta y completa de manera oportuna.

f) **Cultura Organizacional:** Una empresa conformada por personal con diversas experiencias y expectativas requiere centrar sus esfuerzos en formar, fortalecer y fomentar en las personas una cultura centrada en los valores institucionales.

- **Valores:** Los valores son los principios que permiten orientar el comportamiento de una organización. En el caso de Colpensiones, regirán unos valores corporativos que se buscará inculcar permanentemente, de manera que estén presentes transversalmente en la gestión de toda la empresa. Dichos valores se relacionan a continuación:

- Integridad
- Respeto
- Responsabilidad
- Transparencia
- Equidad

Estos Valores se manifiestan en COLPENSIONES una forma de ser: **como personas y empresa, somos Íntegros. Nos Debemos a Nuestra Palabra y Compromisos.**

Desde el punto de vista operativo las principales diferencias con el ISS son:

	ISS	COLPENSIONES
Modelo de Operación	La atención definido individualmente de acuerdo a las dependencias del ISS, que no se comunican entre sí.	El diseño del modelo de Operación es orientado a nuestros afiliados y pensionados es integrado transversalmente para todas las dependencias , pues todo se gestiona por procesos en una sola herramienta de gestión, integrada a las aplicaciones, que controla y monitorea permanentemente el cumplimiento de los compromisos con los ciudadanos.
	Modelo de Operación diseñado para que el ciudadano radique y se notifique en el mismo sitio.	Modelo de Operación e instalaciones diseñadas para que en cualquier punto de atención del país se atienda integralmente al ciudadano para cualquier trámite, solicitud de información que requiera, y puede iniciar y concluir la solicitud en cualquier punto de atención sin importar la ciudad de ubicación.
	Cada Centro de Decisión cuenta con herramientas y fuentes de información	El análisis y la respuesta de los trámites se realiza de forma automática con reglas de



	propias y no están disponibles técnicamente para los demás centros de decisión y son utilizadas para el análisis y la respuesta de los trámites con las reglas de negocio impartidas por el nivel central del ISS pero se aplican en cada centro de decisión de forma manual y a criterio propio.	negocios parametrizadas en las herramientas de gestión, para garantizar criterios unificados y controlados de la resolución de los trámites, la intervención humana que se requiera, igualmente controlada y monitoreada a través de las herramientas de gestión o de las aplicaciones integradas a esta. Las fuentes de información estarán disponibles para todos los usuarios que participen en el proceso debidamente autorizados.
	Herramientas de trabajo desarticuladas una de otra, que no permite conocer integralmente los trámites que el ciudadano está solicitando y no se puede controlar que le respondan en los tiempos comprometidos.	Única herramienta de gestión para atender cualquier tipo de solicitud del ciudadano, que controla los tiempos de respuesta comprometidos, generando alertas tempranas a todos los niveles responsables de la Administradora, lo que permite reaccionar previo al vencimiento del trámite para mitigar el incumplimiento del compromiso de la respuesta. La herramienta de gestión está integrada a las demás aplicaciones tanto para resolver las pensiones, como la de afiliación, corrección de historia laboral, nómina, etc.
	Los documentos se administran en papel y de forma manual adolecen de una aplicación única para la consulta y circulan por todas las dependencias de ISS sin control automático ocasionando permanente riesgo de pérdida de los mismos.	Los documentos se administrarán en una herramienta de gestión documental, en la cual ingresarán las imágenes de los documentos que soportan los trámites de manera controlada, codificada. Los documentos se pueden visualizar de acuerdo con el respectivo trámite que se solicite. Diariamente se concilian todos los trámites recibidos con cada uno de los documentos que entregan los ciudadanos.
Radicación y Validación de documentos de los Trámites	Para cada trámite se tienen establecidos los documentos requeridos por circular normativa. Sin embargo, no existe un proceso unificado para las dependencias, regionales y centros de decisión.	Para cada trámite se encuentra determinado los documentos, los requisitos, validaciones documentales, validaciones legales, su aplicación para todos los puntos de atención y dependencias centralizadas se controlan de manera estandarizada y automática en la herramienta de gestión de procesos, lo que



Administradora Colombiana de Pensiones
COLPENSIONES
República de Colombia

**Prosperidad
para todos**

	permite que en cualquier punto de atención o regional se solicite exactamente los mismos documentos a los ciudadanos, por que las normas se controlan automáticamente y si no se da estricto cumplimiento el trámite no le permite al funcionario de Colpensiones radicarlo. Sobre esta política se esta instruyendo a los funcionarios en las jornadas de capacitación.
Solo se reciben los trámites cuando el ciudadano trae la totalidad de los documentos. Y se realizan algunas validaciones documentales de manera posterior a la recepción del trámite actualmente solo para afiliaciones. Lo que ocasiona errores en las operaciones y reproceso por devoluciones que no son informadas oportunamente o en ninguna oportunidad a los ciudadanos o aportantes que generan inconformidad e incertidumbre sobre el verdadero estado de su trámite.	Para todos los trámites se tienen definidas validaciones inmediatas en el momento mismo de la radicación, de tal forma que de manera inmediata se le informa al ciudadano si su trámite cumplió con todos los requisitos o si por el contrario le falta algún documento, y si alguna validación le resultó negativa se le informa de manera escrita la razón exacta de la misma, para que pueda completar la información y poder dar curso inmediato a la solución del mismo.
El manejo físico y manual de los documentos y la información que se extrae de cada uno, son interpretados individualmente por los sustanciadores que resuelven las pensiones, administran individualmente todos los documentos desde la conformación del expediente documental hasta la resolución de la pensión, elaboran el acto administrativo y lo movilizan por todas las dependencias del ISS sin ningún control independiente.	La información que se extrae de los documentos es controlada y validada por reglas de negocio determinadas desde el inicio de la recepción de los documentos; los documentos se digitalizan y digitan con herramientas controladas y por personas diferentes a quien decide; la información se almacena en bases de datos controladas con reglas de negocio y de las mismas se extrae la información de manera automática; las imágenes de los documentos son las que viajan por las diferentes actividades que conforman el proceso si se requieren para ser consultadas y los documentos se entregan controlados para custodia y almacenamiento a un tercero especializado.
Los documentos se administran en papel y de forma manual y circulan por todas las dependencias sin control, ocasionando	Los documentos se administrarán en una herramienta de gestión documental, en la cual ingresarán las imágenes de los documentos de



	permanente riesgo de pérdida de los mismos.	manera controlada, codificada, los documentos se pueden visualizar de acuerdo con el respectivo trámite que se solicite. Diariamente se concilian todos los trámites recibidos con cada uno de los documentos que entregan los ciudadanos.
	Se emiten y reciben comunicaciones sin controlar que efectivamente se tenga en cuenta las respuestas recibidas para resolver los temas pendientes de los ciudadanos, entre otras pruebas solicitadas para reconfirmación de tiempos públicos, actualmente existen pruebas que se encuentran sin organizar ni incluir en los expedientes de pensiones y en algunas oportunidades se les aplica el silencio administrativo al ciudadano que ya las había entregado.	El módulo de correspondencia estará sincronizado con los procesos misionales de tal forma que las comunicaciones (actos administrativos, solicitudes de aclaración de historia laboral, solicitudes de reconfirmación de pruebas, etc.) se controlarán tanto las de salida como las de entrada y así garantizar entre otros que las reconfirmaciones de tiempos públicos sean tenidas en cuenta para ingresarlas oportunamente a la historia laboral, para el cálculo de las semanas cotizadas y no esperar a que los futuros pensionados deban gestionarlos por un derecho de petición o tutela.
Tutelas	La radicación de las Tutelas se manejan en la herramienta "Gestu" únicamente se administra la radicación y asignación, la herramienta no está conectada a los demás aplicaciones del ISS, y no garantiza la trazabilidad de la misma tanto para verificar que se está respondiendo en el término determinado por el juez. Lo que no le permite al ISS saber exactamente cuáles tutelas tiene pendiente por resolver y cuáles fueron resueltas.	Las Tutelas se administrarán en la misma herramienta de gestión de procesos, como un módulo integrado a todos los trámites de tal forma que en el momento de recibirla automática y simultáneamente se asigna al área jurídica y al área encargada del trámite para que simultáneamente se prepare la respuesta, se controla la asignación, la trazabilidad, el tiempo de respuesta, la calidad de la respuesta, análisis jurídico y técnico de la misma, tiempos por cada actividad, tiempo total del trámite, en la misma herramienta se realiza la consulta del historial de trámites del afiliado o pensionado, para poder revisar integralmente toda la situación del tutelante y darle una respuesta completa al juzgado y al afectado, Colpensiones tuvo que contratar a una firma especializada para levantar a nivel nacional en cada juzgado el inventario de tutelas pendientes del ISS, en razón a que no se



		pudo obtener la información en el ISS.
Solicitudes de Corrección de Historia Laboral	Varias herramientas desarticuladas para recibir y corregir la historia laboral, como ejemplo para radicar la solicitud de corrección SAD, SISPED, Gestión Documental, Correspondencia General, que no se comunican entre si y no tienen control sobre el detalle ni la totalidad de la radicaciones efectuadas en cada una por los ciudadanos. No tienen integradas consultas para búsqueda de información de los pagos que conforman la historia laboral que facilite la respuesta, por el contrario la búsqueda se realiza de manera manual y en algunos casos la resolución de la misma es a criterio del analista.	Por la misma herramienta que se va a administrar todos los trámites de Colpensiones, se integro todas las funcionalidades requeridas para corregir la historia laboral, es así como se radica en la oficina, se realizan todas las validaciones definidas en el instante de la radicación, inmediatamente se digitaliza y digita la información, se aplican las validaciones de las reglas de negocio, se le responde al cliente el compromiso de respuesta. Se remite inmediatamente al área de Operaciones- Corrección de Historia Laboral, por intermedio de aplicativo de gestión, dicho aplicativo le asigna automáticamente la tarea al analista responsable. Simultánea y automáticamente se activa un proceso para validar las semanas pendientes de aplicar a la historia laboral del ciudadano. Se realiza la búsqueda automática y clasifica las inconsistencias que se presentan, lo que permite agilizar el trabajo de análisis que debe finalizar con la auditoría y respuesta. Cuando no se encuentre por este medio la información automáticamente se ejecutan dos actividades primero se comunica con Asofondos para que nos ratifique que efectivamente proceda la respectiva inclusión y segundo, se enviara la solicitud a un funcionario de área comercial para que gestione la consecución de la información con el aportante y se copia al ciudadano para que el este enterado y se aproxime a su empleador para que este agilice la respuesta.
Aportes	El Operador de Información que tiene contratado el ISS para el proceso de Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, no le	Para el proceso de recaudo de aportes, Colpensiones implementó dos cambios sustanciales que redundarán en un manejo



	genera un valor agregado a la operación del Recaudo, toda vez que se limita a realizar lo que dice la norma y hay un gran cantidad de inconsistencias que deja pasar, teniendo el Instituto que realizar una serie procesos de depuración posteriores a que la información ya ha sido registrada en sus bases de datos. De otra parte un porcentaje del recaudo aún se realiza en formatos en papel, lo cual genera inconsistencias en la información, reprocesos y la aplicación de un proceso operativo pesado y costoso que requiere la incorporación de dicha información en sus bases de datos.	adecuado y oportuno del recaudo. En primera instancia se tienen los cambios efectuados al operador de información del recaudo a través de la Planilla Integrada de Liquidación de aportes (PILA) el cual de acuerdo con las obligaciones contractuales suscrito con el mismo, debe identificar a la entrada del proceso las inconsistencias de la información y los pagos efectuados por personas que no se encuentran registradas como afiliados de Colpensiones bien sea por que pertenecen al RAIS o porque no han diligenciado un proceso de afiliación formal ante el RPM. La identificación de dichas inconsistencias a la entrada del proceso, permitirá que Colpensiones realice una contabilización adecuada del recaudo de aportes, que maximice los procesos de gestión y corrección de glosas, actividad que también esta contratada con el Operador de Información, que devuelva en forma oportuna y adecuada los recaudos efectuados por concepto de No Vinculados los cuales no le pertenecen al RPM sino al RAIS y que legalice afiliaciones en cabeza del empleador por aquellas personas que no lo habían hecho con anterioridad. El otro cambio importante que introduce Colpensiones en su proceso de Recaudo de Aportes es el de Referenciación del Pago. Colpensiones con el objeto de tener plenamente identificados y conciliados los pagos exceptuados del PILA, desarrolló un proceso de Pago Referenciado, el cual a través de un Portal le permitirá a los Aportantes, emitir un formulario de autoliquidación que constará de un código de barras y por medio del cual se realizará el pago en la entidad financiera, identificando y conciliando en forma automática gracias a dicho código.
--	---	---



4. Dentro de las consideraciones que dieron lugar a la creación de COLPENSIONES, estuvieron los de carácter económico, se argumentó que el ISS implicaba unos costos muy altos para el Estado. Si ello fue así, se puede hablar de austeridad con los salarios que tendrán los funcionarios de COLPENSIONES.

En efecto entre las consideraciones que dieron origen a la creación de Colpensiones, se encuentran las de carácter económico cuya medición debe necesariamente acudir al impacto derivado de las modificaciones en el recurso humano (en mayor grado debía ser profesional y en menor grado operativo) y en la adopción del nuevo esquema operativo instaurado por COLPENSIONES frente al esquema operativo que llevaba el Seguro Social; con base en ello presentamos a continuación un análisis que conjuga los dos aspectos:

En primer término es preciso señalar que los salarios fijados en la Administradora Colombiana de Pensiones, COLPENSIONES, no obedecen a la simple liberalidad de la Empresa, sino que por el contrario atienden la normatividad vigente que determina la escala salarial de los empleados como de los servidores públicos en la Empresa, así:

Con fundamento en la Ley 4ª de 1992, mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política, el Gobierno Nacional ha fijado el régimen de salarial y prestacional de los empleados públicos que conforman la planta de personal de Colpensiones, precisamente en virtud de las facultades otorgadas mediante el artículo primero que señala que con sujeción a las normas, criterios y objetivos contenidos en la misma Ley 4ª de 1992, se fijará el régimen salarial y prestacional de "a) Los empleados públicos de la Rama Ejecutiva Nacional, cualquiera que sea su sector, denominación o régimen jurídico".

Así en desarrollo de las normas generales previstas en la citada Ley, mediante los Decretos 4490 del 18 de noviembre de 2009, 1404 del 26 de abril de 2010, 2032 del 4 de abril de 2011, 4937 del 29 de diciembre de 2011 y 831 del 25 de abril de 2012 se ha establecido el régimen salarial de la planta de personal de los empleados públicos de Colpensiones.

En cuanto a la planta de personal de Trabajadores Oficiales, las escalas de remuneración han sido fijadas por la Junta Directiva de acuerdo con sus facultades legales contenidas en el artículo 90 de la Ley 489 de 1998 y teniendo en consideración el IPC de la vigencia anterior.

En desarrollo de los preceptos constitucionales, legales y con fundamento en presupuestos de orden técnico, la escala de remuneración de los trabajadores oficiales de Colpensiones ha sido fijada en



consideración al criterio orgánico, naturaleza de la Empresa y a la de sus funciones de carácter industrial y comercial.

La planta de personal de COLPENSIONES esta compuesta por 1,122 cargos, de los cuales tres son empleados públicos y los demás son trabajadores oficiales. El costo anual de la planta de personal de Colpensiones asciende a \$88,717 millones. Para comparar este costo con el costo de personal del ISS en los últimos años, necesariamente deben – para realizar un análisis comparativo apropiado- incluir los pagos de la nómina de persona vinculado a la planta del ISS y el pago a los contratos de prestación de servicios, los cuales se pueden ver en el siguiente cuadro:

Serie 2008-2010 gastos de personal ISS (Cifras en millones\$)

	2008	2009	2010	2011
Gastos Personal	98.315	81.485	73.288	68.373
Contratos Prestacion de Servicios	40.343	33.353	36.006	40.158
Total	138.658	114.838	109.294	108.531

Fuente: Informes de Ejecución Presupuestal ISS.

Claramente se refleja un menor costo laboral de la operación Colpensiones, que aunado a la estructura organizacional por procesos y su automatización debe generar mayores ahorros hacia el futuro.

Adicional a las anteriores consideraciones centradas en el recursos humano, es importante mencionar que existe otro conjunto de temas frente a los cuales se esperan modificaciones sustanciales y de impacto con carácter económico, originado en el la adopción del nuevo esquema operativo instaurado por la Administradora Colombiana de Pensiones COLPENSIONES frente a lo que se hacía en el Seguro Social, y que en su conjunto contribuirán a la disminución de los egresos y al aumento de los ingresos del Régimen de Prima Media con Prestación Definida, como son mayores ingresos por mejores procesos de cobranza y disminución de los litigios por la decisión de pensiones.

La estructura de procesos, la automatización de actividades de validación y cargue de información, los desarrollos de informática en el área de decisión, son todos aspectos que conjugados con una fuerza laboral profesional permitirán reducir los altos costos que en estos momentos pesan sobre los recursos disponibles para el administrados del Régimen de Pensión de Prima Media. Lo costos que se deben reducir son los relacionados, por ejemplo, con el costo de sentencias y conciliaciones, los costos financieros asociados al reconocimiento de pagos retroactivos, rubros estos que han pesado fuertemente sobre los recursos que financian las pensiones, como se puede observar en el siguiente cuadro:

(Cifras en millones de \$)



RUBRO	2008	2009	2010	2011	2012 Pto Aprobado
SENTENCIAS Y CONCILIACIONES	\$ 46,256	\$ 72,351	\$ 135,255	\$ 80,637	\$ 84,287

Los gastos en Honorarios de abogados al año en el ISS para el 2011 fue de \$19,133 millones, éstos se esperan reducir en el mediano plazo. Otro impacto importante debe darse en la Caja de la Nación al disminuir las necesidades de financiamiento del retroactivo mediante el reconocimiento oportuno de las prestaciones económicas a los afiliados, aunado a los costos que se deben asumir por intereses moratorios e indexación cuando es condenado el ISS por el no pago oportuno. En el año 2011 fueron la suma de \$50.990 millones y en el año 2012 han sido cerca de \$41.000 millones.

En síntesis, son muchos los aspectos que dan origen a un impacto económico positivo para el Estado derivado de la operación de Colpensiones.

5. ¿Por qué razón estuvo afiliado durante muchos años a los fondos privados, y sólo hasta hace poco se cambió al ISS?

En mi calidad de ciudadano y de aportante al Sistema General de Pensiones, por decisión personal y de acuerdo con las facultades y derechos que en la Ley se establecen, efectué el traslado al Régimen de Prima Media con Prestación Definida teniendo en cuenta que cumplía con todos los requisitos legales para tal cambio.

6. Usted tiene amplia experiencia en el sector privado, con vínculos con los Fondos Privados participó de la Junta Directiva de Porvenir, y en BANCAFE se encargo del alistamiento para su privatización. Teniendo en cuenta esto, podríamos decir que usted será el encargado del alistamiento para el marchitamiento del Régimen de Prima Media?

No, como se ha indicado previamente el Régimen de Prima Media con Prestación Definida se mantendrá, y se mantendrá en manos estatales. Nuestro propósito con la entrada en operación de Colpensiones es prestar un mejor servicio como administradores del Régimen de Prima Media con Prestación Definida y dar cumplimiento al mandato establecido en la Ley 1151 de 2007.

7. ¿Cómo Colpensiones va a superar las dificultades que actualmente enfrenta el ISS respecto del cumplimiento de los tiempos de decisión?

A continuación enumero las acciones acometidas por Colpensiones que permitirán ajustar los tiempos de decisión de manera que se enmarque dentro de las exigencias legales.

- Se está depurando la información de las Bases de Datos de historia laboral que maneja el ISS con el fin de tener un insumo real y de calidad para el proceso de decisión.



- Se automatizó la captura de información de los solicitantes de pensión y se efectuarán validaciones en línea con la Registraduría, Asofondos y Fosyga; con el fin de agilizar y depurar la información que alimentará al liquidador de Pensiones.
- Se ha desarrollado un nuevo liquidador de Pensiones con el cual se hará el reconocimiento de nuevas Pensiones en forma automatizada, tanto para quienes solamente han cotizado al ISS, quienes se han trasladado de régimen y para los empleados públicos, cumpliendo siempre los términos establecidos en la normatividad vigente.
- Se enviará en forma electrónica (EN LINEA) desde el liquidador de Pensiones la información sobre las nuevas Pensiones reconocidas al aplicativo de Nómina para efectuar los pagos a los Pensionados en el siguiente mes o máximo subsiguiente mes al reconocimiento.
- Los procesos misionales se han automatizado para permitir mayor agilidad en las tareas de atención del servicio y trámites. Esta automatización permite mantener información del comportamiento de dichos procesos, que facilitará su análisis y la toma de decisiones que permitirán de forma oportuna su mejora continua.

Se ha implementado un servicio para la eficiente atención de calificación de la pérdida de capacidad laboral (PCL) para quienes aspiran a una pensión de invalidez, cuyos puntos de atención se encuentran en las Regionales Colpensiones.

Para un mayor detalle ver la respuesta a la pregunta 9 de la Proposición Aditiva No. 015.

8. ¿A cuánto ascienden los costos totales invertidos por la Nación en el proceso Colpensiones desde la expedición de la Ley 1151 de 2007?

La Ley 1151 de 2007 en su artículo 155 creó a la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones, como una empresa industrial y comercial del Estado del orden nacional, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, cuyo objeto es la administración estatal del Régimen de Prima Media con Prestación Definida incluyendo la administración del Sistema de Ahorro de Beneficios Económicos Periódicos de que trata el Acto Legislativo 01 de 2005, para lo cual se encuentra autorizada por la ley.

Sin embargo, la etapa pre-operativa de la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones, inició a partir de la vigencia 2010 tal como se detalla a continuación:

- Vigencia 2009

Para la vigencia 2009, mediante Resolución No. 3498 del 22 de septiembre de 2009 "Por la cual se efectúa un traslado dentro del Presupuesto de Gastos de Funcionamiento del Ministerio de la



Protección Social, para la vigencia fiscal de 2009", se asignaron \$5,495 millones a Colpensiones como presupuesto de gastos para la puesta en marcha, recursos que no fueron ejecutados.

- Vigencia 2010

Para la vigencia 2010, mediante Decreto 4996 del 24 de diciembre de 2009 "Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2010, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos", se asignaron \$10,000 millones a Colpensiones como presupuesto de gastos, de los cuales se comprometieron \$4,421 millones, se obligaron \$3,929 millones y se pagaron \$3,873 millones.

- Vigencia 2011

Para la vigencia 2011, mediante Decreto 4803 del 29 de diciembre de 2010 "Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2011, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos", se asignaron \$19,236 millones a Colpensiones como presupuesto de gastos; mediante Resolución 5232 del 2 de noviembre de 2011 del Ministerio de la Protección Social se efectuó una adición por valor de \$60.893 millones, de los cuales mediante Resolución 5833 del 28 de diciembre de 2011 del Ministerio del Trabajo Protección Social se redujeron \$44,320 millones, para un presupuesto definitivo de \$35,809 millones.

De este presupuesto se comprometieron durante el 2011, \$32,381 millones, se obligaron \$32,025 millones y se pagaron \$13,697 millones. De este presupuesto se constituyó un rezago presupuestal por \$18.684 millones que fue pagado durante 2012 para un total de pagos de \$32.381 millones.

- Vigencia 2012

El Decreto No.4121 del 2 de noviembre de 2011, expedido por el Ministerio del Trabajo cambió la naturaleza jurídica de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones, al de Empresa Industrial y Comercial del Estado organizada como entidad financiera de carácter especial.

Teniendo en cuenta lo anterior, Colpensiones debe regirse por lo establecido en la Resolución No. 2416 del 12 de noviembre de 1997 expedida por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público "Por la cual se establecen normas sobre la elaboración, conformación y aprobación de los presupuestos de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado y de las Sociedades de Economía Mixta del orden nacional dedicadas a actividades financieras".

En tal sentido, para la presente vigencia Colpensiones no recibe recursos del Presupuesto General de la Nación para su funcionamiento.



En resumen los costos totales invertidos por la Nación en el proceso Colpensiones ascienden a \$36.802 millones.

Por otra parte, para conformar la entidad y dotarla del capital necesario para su operación como Empresa Industrial y Comercial del Estado Organizada como una entidad Financiera Especial el Gobierno Nacional capitalizo a Colpensiones en diciembre del 2011 en \$70 mil millones de pesos, recursos que constituyen el capital de trabajo que a utilizado la compañía durante el 2012.

9. ¿En qué va el proceso de expedición de la Licencia de Funcionamiento de Colpensiones?

En primer lugar, es preciso señalar que de acuerdo con el artículo 155 de la Ley 1151 de 2007 "Por la cual se expide el plan nacional de desarrollo 2006-2010." con el fin de reorganizar el marco institucional del Régimen de Prima Media del Orden Nacional, el Legislador creó la Administradora Colombiana de Pensiones, COLPENSIONES, cuyo objeto es garantizar los derechos de los asegurados y la continuidad en la prestación de los servicios de pensiones, la seguridad jurídica, la sostenibilidad financiera y la eficiencia operativa. Así mismo, dispuso que el Gobierno Nacional en ejercicio de sus facultades constitucionales debe realizar todas las acciones tendientes al cumplimiento de este propósito.

De acuerdo con lo anterior, la Administradora Colombiana de Pensiones, COLPENSIONES, elevó una consulta a la Superintendencia Financiera de Colombia, solicitando que se indicara cuál era el mecanismo jurídico que debía agotar esta Entidad ante sus oficinas para su posterior entrada en operación como Administradora del Régimen de Prima Media con Prestación Definida. La Superintendencia Financiera de Colombia mediante comunicación No. 2012046782-001-000 del 22 de junio de 2012, manifestó que de acuerdo con el artículo 155 de la Ley 1151 de 2007 que:

"Teniendo en cuenta el anterior marco normativo, forzoso es concluir que en consideración a que tanto la creación como el objeto de Colpensiones fue autorizado por Ley, sobre el particular esta Superintendencia no impartirá autorización alguna."

"No obstante lo anterior, es importante anotar que, con el fin de Salvaguardar los intereses de los afiliados al Régimen de Prima Media administrado por el Instituto de Seguros Sociales y Caprecom, Colpensiones para poder iniciar sus labores como administrador de dicho Régimen, deberá contar con la infraestructura tecnológica adecuada, con el recurso humano debidamente capacitado, con los centros de atención disponibles y los sistemas de información depurados y estabilizados para prestar sus servicios en condiciones normales, aspectos sobre los cuales esta Superintendencia ha venido haciendo seguimiento durante su etapa de implementación y serán objeto de supervisión y control una vez Colpensiones inicie sus operaciones como administradora del Régimen de Prima Media con prestación definida..."

En estos términos, la Administradora Colombiana de Pensiones, Colpensiones, con el fin de dar cumplimiento a lo señalado por la Superintendencia Financiera de Colombia y obtener el aval técnico para operar como Administradora del Régimen de Prima Media, adelantó reuniones con el fin de cumplir con los requisitos mínimos exigidos para la Entrada en Operación.



A su vez, el día 10 de octubre de 2011, la Superintendencia Financiera de Colombia remitió a la Administradora Colombiana de Pensiones, Colpensiones, la lista de chequeo de la documentación mínima que se debía allegar a la Entidad.

Mediante comunicación No 2012006236-000 del 2 de febrero de 2012, la Superintendencia Financiera de Colombia informó que iniciaría visitas de Inspección a partir del día 13 de febrero de 2012 en la Empresa con el objeto de verificar los avances en:

- a. El proceso de vinculación y capacitación de la planta de personal.
- b. El estado de adecuación de la sede principal y las oficinas a nivel nacional.
- c. El modelamiento de procesos, diseño de controles y su documentación.
- d. La adecuación del centro de cómputo principal y el alterno.

De esta manera y de acuerdo con el plan de trabajo establecido por la Superintendencia Financiera de Colombia, la visita de inspección se adelantó entre el día 13 y el 17 de febrero de 2012. En tales visitas, las Vicepresidencias realizaron las presentaciones de siguientes temas: 1. La Estructura Organizacional. 2. Recurso Humano (Vinculación y plan capacitación funcionarios). 3. Infraestructura (Plan detallado de adquisición y adecuación de la Sede principal y las oficinas en todo el país, considerando computadores, redes de datos y comunicaciones). 4. Sistema de administración del Riesgo. 5. Plataforma Tecnológica (Incluye hardware, software y comunicaciones; Estado de la Contratación y adecuación del centro de computo principal y el alterno.). 6. Sistemas de Información (Implementación de los Sistemas de Información BPM, SAP). 7. Plan de Continuidad del Negocio. 8. Plan de Implementación de la Circulares Externas 022/2010 y 038/2009 (Requerimientos mínimos de Seguridad y calidad en el manejo de la Información, y normas de control interno para la gestión de tecnología). 9. Evaluación de los aplicativos satélites usados por el ISS y la decisión sobre su Continuidad en Colpensiones. 10. Protocolo para la Recepción de la información física y electrónica.

Así mismo, en el transcurso de la mencionada visita y hasta la fecha, se ha suministrado la documentación mínima para la entrada en operación, de acuerdo con los requerimientos de la Superfinanciera.

Posteriormente la Superintendencia Financiera de Colombia anunció que las visitas se llevarían a cabo cada 15 días, a partir del 2 de marzo de 2012, con el fin de efectuar el seguimiento y verificación de avances sobre cada puntos de la lista de chequeo, haciendo especial énfasis en: *i)* El proceso de vinculación y capacitación de la planta de personal; *ii)* El estado de adecuación de la sede principal y las oficinas a nivel nacional; *iii)* El modelamiento de procesos, diseño de controles y su documentación y *iv)* La adecuación del centro de cómputo principal y el alterno.

A partir del 13 de julio de 2012, se iniciaron las pruebas individuales e integrales de los componentes técnicos que integran los procesos Misionales de Colpensiones (Afiliación, Traslados, Actualización de Datos, Historia Laboral, Corrección de la Historia Laboral, Reconocimiento, PQRS, acción de tutela).



El alcance de cada una de las pruebas referidas y la clarificación de los conceptos frente a pruebas fue el siguiente:

- Pruebas Unitarias: En BizAgi (BPM) era probar Funcionalidad de los flujos, los componentes de cada proceso (Afiliación, traslado, PQRS, actualización de datos, vinculación y Tutelas) y las Reglas de Negocio.
- Pruebas de Integración Componentes: a. BizAgi con un Web service; b. Web Service con una aplicación; c. Aplicación a una Base de datos. En la cual han participado Usuarios.
- Aceptación de Usuario. (Certifica el Usuario el Proceso, estas pruebas son transversales de Inicio a Fin.)
- Pruebas No Funcionales: Estrés, Desconexión, Seguridad.

Las pruebas en mención, se iniciaron con el proceso de afiliación con la consulta de viabilidad de las solicitudes de traslados de entrada y vinculación inicial en un ambiente de pruebas liviano con usuario - Empresa - ISS-Colpensiones. En las pruebas participan los agentes de servicio de la aplicación BizAgi para el proceso de Afiliación (funcionarios de la Vicepresidencia Servicio al Ciudadano).

Cabe precisar que en las últimas pruebas adelantadas se están evaluando la combinación de las bases de datos de Asofondos – BizAgi- S & C, Web Service, así mismo, los resultados de la respuesta brindada por BizAgi (BPM).

En la actualidad se tiene programado llevar a cabo las pruebas en las diferentes Regionales de país de acuerdo con la agenda que la Superintendencia Financiera programe con Colpensiones en los próximos días y en las que se hará especial énfasis en los procesos relacionados con:

1. Afiliación,
2. Actualización de Datos,
3. Historia Laboral y Corrección de la Historia Laboral,
4. PQRS,
5. Acción de tutela;
6. Recaudo y manejo de inconsistencias PILA,
7. Imputación de pagos en las historias laborales, Contabilización;
8. Procesos de administración de la fiducia para el manejo de Tesorería;
9. Contabilidad aplicación cuentas PUC de la Superfinanciera, Como se Interrelacionan con el proceso de Recaudo de Pila y Imputación de Pagos;
10. Estado de la implementación de los Sistema de Información SAP;
11. Proceso de Reconocimiento de prestaciones Económicas;
12. Pago de la Nómina de pensionados.

10. ¿Por qué razón desde Febrero de 2012 ha venido anunciando que la entidad a su cargo va a entrar a funcionamiento y a la fecha no ha ocurrido? ¿Qué criterios se han tenido en cuenta para salir a los medios a dar una información que no es cierta?



El compromiso que asumimos en el Gobierno es de comenzar operaciones cuando COLPENSIONES esté lista. Para lograr esto es necesario cubrir los requerimientos regulatorios, exigidos por la Superintendencia Financiera y su interés, que no difiera para nada del nuestro, es asegurar que ofrecemos el servicio que prometemos y eso ha requerido de adopción de procesos profundos y de su análisis e implementación.

El segundo, porque se realizó un proceso de contratación de personal a nivel nacional, para buscar a los mejores profesionales en su puesto y que vinieran a trabajar con la Entidad. Profesionales elegidos por sus méritos académicos y profesionales. Seleccionar a más de mil personas de un total de más de cuarenta y cinco mil aspirantes nos llevó más tiempo del esperado.

Sin embargo, a la fecha podemos expresar que COLPENSIONES se encuentra preparada con el recurso humano, tecnológico e infraestructura para iniciar labores en el momento en que las autoridades lo consideren.

11. ¿Cuánto pagó para la escogencia de personal?

A partir de la expedición de la Ley 1151 de 2007 y la creación de la Administradora Colombiana de Pensiones, Colpensiones en el artículo 155, como una empresa industrial y comercial del Estado del orden nacional, el Gobierno Nacional expidió los Decretos 4488, 4489 y 4490 del 18 de noviembre de 2009, mediante los cuales estableció la estructura interna, aprobó la planta de personal y adoptó el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos de la Empresa.

Posteriormente, el Decreto Ley 4121 del 2 de noviembre de 2011 cambió la naturaleza jurídica de la Administradora Colombiana de Pensiones, Colpensiones, organizándola como una entidad financiera de carácter especial, a partir del cual el Gobierno Nacional expidió los Decretos 4936, 4937 y 4938 del 29 de diciembre de 2011, mediante los cuales estableció la estructura interna, aprobó la planta de personal y adoptó el régimen salarial y prestacional de los empleados de la Empresa.

Es así como se establece que existen dos momentos en relación con el poblamiento de la planta de personal de Colpensiones.

- I. A partir del año 2009 se autorizó la conformación de la planta de personal con 79 empleados públicos de libre nombramiento y remoción y 12 trabajadores oficiales, de acuerdo con las directrices establecidas por la Junta Directiva de la Empresa se procedió a adelantar el proceso de selección externo para la provisión de los cargos, lo cual por lo que se suscribieron los contratos No. 003 de 2010 con la Unión Temporal PSA Consultores Ltda. y Serviespeciales S.A., por valor de \$897.000.000 y No. 007 de 2011 con PSA Consultores Ltda. por valor de \$10.500.000.
- II. Con ocasión de la expedición del Decreto Ley 4121 de 2011 mediante el cual se modificó la naturaleza jurídica de Colpensiones y el Decreto 4938 de 2011 mediante el cual se aprobó la



planta de personal de Colpensiones, se estableció que la misma estaría conformada por 3 cargos de empleados públicos y 1.119 trabajadores oficiales. Para la provisión de los cargos se procedió a adelantar, conforme a los lineamientos de la Junta Directiva, un proceso de selección externo, para lo cual se suscribió el contrato No. 043 de 2011 con ADECCO SERVICIOS COLOMBIA S.A. por valor de \$5.900.000,00 el cual ha sido adicionado en dos oportunidades, mediante Otro si Adición No. 1 del 5 de marzo de 2012 por \$332.024.823,00 y mediante Otro si Adición y Prórroga No. 4 del 31 de mayo de 2012 por \$223.485.752,00, para un total de \$6.455.510.575.

Teniendo en cuenta lo anterior, para la selección del personal de planta a la fecha Colpensiones ha celebrado tres (3) contratos que en total suma el valor de SIETE MIL TRESCIENTOS SESENTA Y TRES MILLONES DIEZ MIL QUINIENTOS SETENTA Y CINCO PESOS (\$7.363.010.575,00.).

12. ¿Cuántas personas que trabajan con el ISS fueron contratadas por Colpensiones?

La Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones a la fecha ha vinculado 208 trabajadores y/o contratistas provenientes del Instituto de Seguros Sociales a la planta de personal, así:

Cargos de la Planta de Personal provistos en Colpensiones con fecha de corte 10 de Agosto de 2012	1037
Trabajadores y/o contratistas del ISS vinculados con fecha de corte 10 de Agosto de 2012	208
Porcentaje de participación de Trabajadores y/o contratistas del ISS en la Planta de Personal de Colpensiones	20%

13. ¿Bajo qué criterio Colpensiones escogió a la planta de personal?

La estructura del actual proceso de selección de personal se encuentra consignada en el contrato No. 043 de 2011 suscrito por la empresa ADECCO SERVICIOS COLOMBIA S.A, con ella se garantiza el cumplimiento de los principios que rigen la función administrativa, como quiera que contiene los elementos y los presupuestos que garantizan una participación y una evaluación en igualdad de condiciones y de oportunidades para los aspirantes, pues es un proceso abierto y reglado; por lo que la participación masiva de aspirantes a nivel nacional y la evaluación de cada uno ha estado sustentado en parámetros establecidos previamente y conocidos por todos, lo que se evidencia en las políticas publicadas en la Gran Convocatoria Nacional llevada a cabo y que se anexa a la presente (Ver Anexo 1).

Conforme lo anterior, la estructura del proceso de selección que adelanta la empresa Adecco Servicios Colombia S.A. definido por Colpensiones paso a paso con reglas claras y precisas, y con una estructura de pruebas técnicamente diseñadas, aplicadas y evaluadas, permite la escogencia y la vinculación de su planta de personal no solo con base en conocimientos, sino con la demostración de habilidades,



aptitudes, actitudes y destrezas es decir sujetos a toda una valoración por competencias laborales y comportamentales en idénticas condiciones para los participantes.

14. ¿Por qué Colpensiones implementó sedes en todo el país y no acogió las del ISS?

Colpensiones no acogió las sedes del ISS por las siguientes razones:

- 1- Los puntos de atención del Seguro son en su gran mayoría arrendados.
- 2- El ISS una vez deje de ser la Administradora del Régimen de Prima Media, requerirá de sus locales propios para continuar con las responsabilidades que se le asignen.
- 3- Dentro de las responsabilidades que tiene Colpensiones, está la de velar por la permanencia y continuidad del Régimen de Prima Media, por tanto se desarrolló una Imagen Visual Corporativa, que debe estar representada en sus instalaciones a nivel Nacional, generando su propia identidad actividad que no se podía adelantar simultáneamente con la prestación de servicios del Seguro Social.

15. ¿Cuánto ha pagado Colpensiones en nómina antes de entrar en funcionamiento?

Durante las vigencias 2010 a 2012 (Cierre del mes de Julio de 2012) en Colpensiones se han pagado \$12.563 millones por concepto de nómina, discriminados así:

Año 2010	\$ 1.243 millones
Año 2011	\$ 5.283 millones
Año 2012 (a julio)	\$ 11.061 millones

16. ¿Qué funciones distintas a las que actualmente desempeña el ISS, tendrá Colpensiones?

En respuesta al punto tercero de esta se dio una amplia respuesta a este tema. Sin embargo, resumiendo en el aspecto legal, en el marco de la reforma a la institucionalidad del Sistema General de Pensiones, el artículo 155 de la Ley 1151 de 2007 y el Decreto 4121 de 2011 dispusieron la creación de la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones como una empresa industrial y comercial del Estado del orden nacional, organizada como entidad financiera de carácter especial para administrar el Régimen de Prima Media, y además administrar, en forma separada de su patrimonio el portafolio de inversiones, ahorros y pagos de BEP.

En este orden de ideas, la diferencia funcional y misional de Colpensiones frente al ISS se explica en la doble función de administrar el Régimen de Prima Media con Prestación Definida y los Beneficios Económicos Periódicos de que trata el Acto Legislativo 01 de 2005.



El sistema de Beneficios Económicos Periódicos –acto legislativo 01 de 2005 y Ley 1328 de 2009- consiste en un incentivo que se concibe como un programa social complementario, cuya base fundamental es el ahorro individual que realice población específica, y que estos recursos se constituyen en captaciones de recursos del público, razón por la cual, dicho mecanismo de ahorro debe ser administrado por entidades autorizadas y vigiladas por la Superintendencia Financiera de Colombia.

En síntesis, el Artículo 48 de la Constitución Política dio a los Beneficios Económicos Periódicos y su consecuente desarrollo a través de la ley 1328 de 2009 – Reforma al Sistema Financiero y, en consecuencia, el Decreto 4121 de 2011 al cambiar la naturaleza jurídica de COLPENSIONES a la de una entidad financiera de carácter especial, lo que hizo fue adecuar y dotar de una infraestructura legal y administrativa indispensable para cumplir una labor adicional de administración de un nuevo componente del sistema de seguridad social.

PROPOSICIÓN ADITIVA No. 015

1. **¿En qué fecha inicia COLPENSIONES?, dado que en múltiples ocasiones se han fijado fechas que han sido incumplidas por parte de la Entidad que usted dirige.**

El montaje de una compañía con las características y la responsabilidades como las que tiene Colpensiones es complejo, y en ella intervienen diversos actores del Gobierno y de las entidades de vigilancia y control. Lo que prima frente a la definición de la fecha de inicio de operación de Colpensiones es que la entidad se encuentre preparada para asumir exitosamente los retos que se derivan de sus funciones.

2. **¿Cuál es el costo total a la fecha de COLPENSIONES desde su inicio incluidos todos los rubros?**

A continuación se presenta la ejecución presupuestal de COLPENSIONES desde el año 2010, la cual corresponde en los dos primeros ejercicios a los gastos ejecutados como unidad ejecutora del presupuesto general de la Nación.

				(Millones de \$)
AÑO	PRESUPUESTO	COMPROMISOS	PAGOS	CUENTAS POR PAGAR
Gastos de Personal	8,927.8	4,150.6	3,609.6	541.0
<i>Nomina</i>	2,846.4	1,243.4	1,243.3	0.1
<i>Indirectos</i>	6,081.4	2,907.2	2,366.3	540.9
Gastos Generales	1,072.2	270.3	263.2	7.1
2010	10,000.0	4,420.9	3,872.8	548.1
Gastos de Personal	13,582.6	12,177.7	9,623.6	2,554.1
<i>Nomina</i>	5,285.2	5,285.2	5,283.2	2.0
<i>Indirectos</i>	8,297.4	6,892.5	4,340.4	2,552.1
Gastos Generales	4,766.8	4,322.7	3,729.1	593.6
Gastos de Operación	17,459.7	15,880.6	344.1	15,536.5
2011	35,809.1	32,381.0	13,696.8	18,684.2
Gastos de Personal (Nómina)	67,395.0	11,091.8	11,061.0	30.8
Gastos Administrativos (Generales más Indirectos)	44,898.9	35,386.4	14,855.3	20,531.1
Gastos Operativos	127,767.9	82,428.5	7,114.0	75,314.5
Impuestos	300.0	280.8	92.6	188.2
Pagos a terceros sin contraprestación (Transferencias)	1,100.0	-	-	-
Inversión	10,040.0	3,046.1	-	3,046.1
2012_7*	251,501.8	132,233.6	33,122.9	99,110.7

* Se usa la clasificación presupuestal como empresa de carácter financiero

Con el fin de establecer los costos en que se ha incurrido durante la fase de transición los gastos se han clasificado en tres componentes:

- **Gastos preoperativos:** Son los costos en que se han incurrido hasta el 31 de julio en desarrollo de la etapa de transición de COLPENSIONES.
- **Gastos en infraestructura:** Corresponde a la adquisición de bienes y servicios necesario para la implementar la infraestructura necesaria para operación como es el caso de la adecuación de oficinas, adquisición y parametrización de software (SAP, BPM, Gestor Documental, Web Services, etc.)
- **Gastos Operativos:** Corresponde a contratos realizados que son necesario para operar, como por ejemplo, el operador logísticos, operador de información, pagos a través de Banagrario y 4-72, investigaciones administrativas durante el reconocimiento, medicina laboral e incapacidades, correspondencia, servicios para la operación de TI, etc.

		(Millones de \$)
AÑO	COMPROMISOS	PAGOS
Gastos Preoperativos	4,420.9	4,420.9
Gastos Infraestructura	-	-
Gastos Operativos	-	-
2010	4,420.9	4,420.9
Gastos Preoperativos	44,356.7	44,356.7
Gastos Infraestructura	64,440.3	21,139.6
Gastos Operativos	60,238.4	-
2011 - 2012*7	169,035.5	65,496.3
TOTAL GASTOS	173,456.4	69,917.2

En consecuencia Colpensiones ha tenido gastos preoperativos por \$44.356.7 millones entre enero de 2010 y julio de 2012.

3. ¿Cuál es el Talento Humano contratado hasta la fecha, y el costo del mismo en el año 2010, 2011 y la proyección 2012?

COSTO NÓMINA 2010

	No CARGOS	COSTO 2010
TOTAL COSTO PLANTA 2010	4	\$ 978,518,941

COSTO NÓMINA 2011

	No CARGOS	COSTO 2011
TOTAL COSTO PLANTA 2011	90	\$ 4,011,881,442

PROYECCIÓN COSTO NÓMINA 2012 (*)

	No CARGOS	PROYECCIÓN COSTO 2012
TOTAL COSTO PLANTA PROYECTADO	1122	\$ 51,749,529,770.30

(*) Gastos de Personal de Enero a Julio de 2012 está conforme a lo ejecutado en el período, más la proyección del costo de la planta con 1.122 funcionarios de agosto a diciembre de 2012



4. ¿Qué funciones ha realizado hasta la fecha el personal contratado a través de la convocatoria ADECCO?

En consideración a lo dispuesto por el Gobierno Nacional mediante los Decretos 4936, 4937 y 4938 del 29 de diciembre de 2011, ya referidos en la respuesta 11 de la Proposición 09, mediante los cuales se estableció la estructura interna, se aprobó la planta de personal y se adoptó el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos de la Empresa, así mismo se adoptó el Manual de Funciones y Competencias Laborales de los empleados públicos y de los Trabajadores Oficiales, mediante la Resoluciones 152 del 30 de diciembre de 2011 y Resolución No. 13 del 13 de enero de 2012, respectivamente, acogiendo para ello las directrices y lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Es así como de cara a entrada en operación de la Empresa, los procesos exigen un alistamiento y estos han sido diseñados, promovidos e impulsados por los servidores públicos de la Empresa de acuerdo con el desempeño de las funciones y responsabilidades previstas y asignadas para cada cargo. Con estos servidores se han estructurado las bases técnicas, tecnológicas, legales y administrativas, que sustentará y apoyará la operación y el ejercicio de las funciones confiadas por la Ley a la Administradora Colombiana de Pensiones, Colpensiones para prestar sus servicios en forma adecuada, oportuna, eficiente y asegurar así el goce efectivo del derecho a la seguridad social a través del sistema pensional del Régimen de Prima Media con prestación definida.

Adicionalmente, resulta pertinente destacar que una vez se ha venido vinculando el personal, desde la perspectiva del conocimiento se han realizado las siguientes actividades dirigidas a todos y cada uno de los servidores públicos, con el propósito de garantizar que su desempeño en el ejercicio del cargo responda a las exigencias de la Empresa, para lo cual se han venido desarrollando las siguientes actividades que se señalan a continuación:

ACTIVIDADES	NIVEL CENTRAL	NIVEL REGIONAL
Inducción "Aprendizaje Organizacional"	X	X
Entrenamiento en el cargo	X	X
Profundización en el entrenamiento en el cargo		X



1. INDUCCIÓN "Aprendizaje Organizacional": tiene como objetivo lograr que el nuevo servidor público vinculado identifique a la Empresa como un sistema dinámico de interacciones internas y externas en permanente evolución, en las que su desempeño incidirá directamente sobre el logro de los objetivos organizacionales.

El programa de inducción está constituido por 4 grandes módulos los cuales se construyeron con el siguiente contenido para ser desarrollado durante 5 días:

MÓDULO	TEMÁTICA	DURACIÓN EN HORAS
INDUCCIÓN GENERAL	✓ Naturaleza y prospectiva de Colpensiones	2
	✓ Direccionamiento estratégico	1
	✓ Régimen de prima media con prestación definida y Beneficios económicos periódicos	2
	✓ Presentación de las dependencias del primer y segundo nivel de la organización (13)	4
	✓ Divulgación de políticas y Uso de los servicios Informáticos (Virtualización Aplicaciones, Acceso Internet, Comunicaciones Unificadas).	2
INDUCCIÓN CULTURA DEL SERVICIO	✓ Cultura del Servicio	2,5
	✓ Sistema de Atención al Consumidor Financiero	2
	✓ PQRS	2
	✓ Código Disciplinario Único y Estatuto Anticorrupción	2
	✓ Portal Web Colpensiones	1
	✓ Gobierno de Datos	1

INDUCCIÓN A LA GESTIÓN POR PROCESOS	✓ Introducción a la gestión por procesos – BPM	3
	✓ Cadena de valor Colpensiones Automatización y Reglas del negocio	1,5
	✓ Sistema Integrado de Gestión	2
	✓ Gestión del Riesgo	2
	✓ Gestión Documental	2
	✓ Gestión de Trámites	2
INDUCCIÓN A LAS COMPETENCIAS LABORALES Y VALORES INSTITUCIONALES	✓ Fortalecimiento de competencias laborales	4
	✓ Comunicación Institucional	1
	✓ Cultura organizacional	1
	✓ Código de ética y Código de Buen Gobierno	1
ACTIVIDAD FORTALECIMIENTO DE EQUIPOS DE TRABAJO		4
INTEGRACIÓN (lúdico – pedagógica)		
TOTAL HORAS		45

La inducción “Aprendizaje Organizacional” se programó con el siguiente alcance:

1.1. Bogotá para el personal vinculado del Nivel Central, Regional Bogotá y Regional Centro: Se programaron 15 grupos con la asistencia de 770 servidores. A la fecha se han capacitado 13 grupos con la asistencia de 681 servidores públicos. Esta pendiente por programar la inducción de 89 servidores luego de su vinculación. En el siguiente cuadro se encuentran los detalles de la actividad por áreas:

Grupo	Nivel Central, Regional Bogotá y Regional Centro												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Fecha de inicio real	19-jun	26-jun	03-jul	03-jul	04-jul	04-jul	10-jul	10-jul	11-jul	17-jul	17-jul	25-jul	08-ago
Avance	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	60%
Oficina Control Interno	0	0	0	0	1	0	1	1	2	1	3	0	0
Oficina Control Interno Disciplinario	1	1	1	2	0	1	1	1	0	0	0	2	0
Oficina Ing de Procesos	0	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0
VP Financiamiento e Inversiones	0	5	4	8	6	9	12	10	9	7	7	9	9
VP Servicio al Ciudadano	32	29	21	17	14	14	11	10	5	16	13	17	10
VP Comercial	3	2	1	3	0	4	6	3	2	0	2	2	0
VP Beneficios y Prestaciones	13	20	13	13	17	17	12	8	6	10	10	2	1
VP Planeación y Riesgos	3	1	0	0	4	1	1	3	0	0	0	0	1
VP Jurídica y Secretaria General	4	5	4	2	4	0	0	0	0	2	0	2	0
VP Operaciones y Tecnología	2	4	6	6	7	5	10	11	4	1	4	6	2
VP Talento Humano	0	1	1	2	2	1	3	3	2	3	3	0	2
VP Administrativa	4	2	5	2	3	4	4	9	3	1	2	9	5
Presidencia	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Total por grupo	63	72	56	55	60	56	61	59	33	41	44	50	31

1.2. En la ciudades de Medellín (Regional Antioquia), Barranquilla (Regional Caribe), Cali (Regional Occidente), Ibagué (Regional Sur), Bucaramanga (Regional Santanderes) y Pereira (Regional Eje cafetero): Se programaron 13 grupos con la asistencia de 259 servidores. A continuación se encuentran los detalles de la actividad por regional y por área:

	Antioquia		Caribe		Occidente			Sur		Santander		Eje Cafetero	
Grupo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Fecha de inicio real	03-jul	10-jul	10-jul	17-jul	26-jun	10-jul	17-jul	10-jul	17-jul	03-jul	17-jul	03-jul	17-jul
Avance	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
VP Servicio al Ciudadano	23	19	23	20	21	18	10	12	10	13	12	12	4
VP Comercial	6	4	4	2	0	4	6	2	1	0	3	0	3
VP Jurídica y Secretaria General	0	1	1	3	1	1	0	1	1	1	1	0	2
VP Talento Humano	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0
VP Administrativa	0	2	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1
Total real por grupo	29	27	29	26	22	23	18	17	13	14	18	13	10

2. **ENTRENAMIENTO EN EL CARGO:** El objetivo es desarrollar las competencias laborales en los servidores públicos en relación con el perfil del cargo para que sean más productivos, creativos e innovadores en el desarrollo propio de sus funciones buscando contribuir al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Luego de que un servidor finalizara los 5 días de inducción al “Aprendizaje Organizacional” se le entregó una agenda de entrenamiento en el cargo, que previamente fue elaborada con cada una de las dependencias, con la siguiente intensidad:



CONSOLIDADO DEL PLAN DE INDUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO EN EL CARGO DE COLPENSIONES PARA LA ENTRADA EN OPERACIÓN															
No	Dependencia	INDUCCIÓN A cargo de la VTH					ENTRENAMIENTO EN EL CARGO A cargo de cada una de las áreas								
		DIA 1	DIA 2	DIA 3	DIA 4	DIA 5	DIA 6	DIA 7	DIA 8	DIA 9	DIA 10	DIA 11	DIA 12	DIA 13	DIA 14
1	Presidencia														
2	Oficina de Ingeniería de Procesos														
3	Oficina de Control Interno Disciplinario														
4	Oficina de Control Interno														
5	Vicepresidencia de Servicio al Ciudadano														
6	Vicepresidencia de Financiamiento e Inversiones														
7	Vicepresidencia Jurídica y Secretaría General														
8	Vicepresidencia Administrativa														
9	Vicepresidencia de Beneficios y Prestaciones														
10	Vicepresidencia de Planeación y Riesgos														
11	Vicepresidencia Comercial														
12	Vicepresidencia de Operaciones y Tecnología														
13	Vicepresidencia de Talento Humano														

3. **PROFUNDIZACIÓN EN EL ENTRENAMIENTO EN EL CARGO:** Los servidores del Nivel Central una vez finalizada la etapa de inducción al Aprendizaje Organizacional y su etapa de Entrenamiento en el cargo, continúa con las funciones propias del cargo en su sitio de trabajo. Para el Nivel Regional se hizo necesario construir una estrategia en la que se incluyó una fase de profundización en las temáticas relacionadas con el entrenamiento en el cargo.

Esta etapa tiene los siguientes alcances:

3.1. *Uso de los servicios informáticos COLPENSIONES*

3.2. *Profundización en el Aprendizaje Organizacional:* con uso de las Cartillas que previamente COLPENSIONES construyó, y las cuales tienen incluidas unas actividades para reforzar el aprendizaje, son:



- ✓ Módulo de Presidencia
- ✓ Módulo de Inducción General
- ✓ Módulo de Cultura del Servicio
- ✓ Módulo de Gestión por Procesos
- ✓ Módulo de Competencias Laborales y Valores Institucionales

3.3. Desarrollo Módulos por Dependencia: COLPENSIONES previamente con cada dependencia construyó unos Módulos para que el personal vinculado lo utilizara como medio para entrenarse en el cargo, y las cuales incluyen unas actividades a desarrollar por los trabajadores y cuyo seguimiento está a cargo del jefe directo. Se elaboraron para las siguientes dependencias:

- ✓ Oficina Nacional de Control Interno
- ✓ Oficina Nacional de Ingeniería de procesos
- ✓ Vicepresidencia Financiamiento e Inversiones
- ✓ Vicepresidencia Servicio al Ciudadano
- ✓ Vicepresidencia Comercial
- ✓ Vicepresidencia Beneficios y Prestaciones
- ✓ Vicepresidencia Talento Humano
- ✓ Vicepresidencia Planeación y Riesgos

3.4. Casuística: cada dependencia construyó casos y a través del razonamiento en los que participan los servidores se fomenta el saber hacer desde el alcance de su cargo, para prepararse para la entrada en operación.

3.5. Mapa de riesgos de la dependencia

3.6. Plan de acción de la dependencia 2012

5. ¿Qué concepto ha entregado la Superintendencia Financiera sobre el inicio de COLPENSIONES?

En relación con esta pregunta, me permito informar que a la fecha, la Superintendencia Financiera de Colombia no ha emitido concepto o informe alguno que califique la viabilidad técnica de la



Administradora Colombiana de Pensiones, COLPENSIONES. Cabe informar que la Superintendencia en cita ha hecho observaciones pertinentes frente a la funcionalidad de los procesos, observaciones éstas que han sido acogidas en su totalidad por esta Empresa.

6. ¿Cuál es el resultado del estudio realizado por la Universidad de los Andes sobre COLPENSIONES?

Dentro del plan de paso de COLPENSIONES a la fase operativa se contrató con la Universidad de los Andes un estudio cuyo objeto fue obtener los siguientes productos:

- (i) La Arquitectura Empresarial de COLPENSIONES
- (ii) El Plan Estratégico de Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC's), con base en las mejoras prácticas y utilización de las tecnologías de punta en información y comunicaciones de COLPENSIONES, el diseño del estado futuro de las mismas, considerando elementos como estrategia, gobierno de TI, arquitectura empresarial de TI, y el soporte y entrega de los servicios de TI por parte del área, al igual que el acompañamiento en la definición de los términos de referencia para la implementación de los TIC's.
- (iii) La evaluación del modelo tecnológico empleado por el Instituto de los Seguros Sociales – ISS y Caprecom.
- (iv) Definición del Plan de Implementación de los elementos anteriormente expuestos.

Este estudio sirvió como base para la estructuración de Colpensiones.

En el Anexo 2 se desarrolla cada uno de estos puntos.

Para cumplir los objetivos propuestos se han definido los siguientes tres focos estratégicos principales, que buscan garantizar la continuidad de la operación de COLPENSIONES:

1. Controlar la operación.

Proveer un nivel adecuado de gobernabilidad, control de la información, de las aplicaciones, los procesos, la infraestructura y a la atención a los usuarios, así como una fuerte cultura organizacional.

2. Disminuir los riesgos financieros y operativos.

Asegurar que en el período inicial de operación por parte de COLPENSIONES, se tenga una fuerte estructura del Sistema de Control Interno que disminuya la posibilidad de incidentes de fraude interno y externo, y riesgos en la infraestructura y personal.

3. Cumplir la continuidad del servicio

Prestar un servicio con el menor número de interrupciones o contratiempos, buscando mejorar los indicadores de la línea base del ISS, minimizar los incidentes, garantizar una atención a los usuarios del sistema de la manera más fluida y con un cumplimiento en el manejo eficiente de los procesos.



El cumplimiento de los focos antes mencionados busca que la transición ISS – COLPENSIONES se lleve a cabo sin grandes traumatismos y brindar el más alto nivel de servicio al cliente. Es por ello, que se han definido las tres etapas en el inicio y desarrollo de la operación de la entidad; la primera corresponde a la pre operación e inicio de la misma, la segunda al dominio de los procesos del negocio por parte de COLPENSIONES y la tercera al mejoramiento y diferenciación con los niveles y calidades de servicios actuales.

Actualmente, la empresa viene estructurando el plan de continuidad del negocio centrado en las etapas de transición y estabilización, para luego fijar los derroteros para la consolidación de la empresa. El desarrollo del plan de continuidad se está llevando a cabo acorde con la normatividad vigente, Circular Básica Contable y Financiera (CE. 100 de 1995) (Capítulo XXI), expedida por la Superintendencia Financiera de Colombia.

7. ¿Qué plataforma tecnológica tiene COLPENSIONES, y que costo ha significado para la entidad?

- a) Data Center principal nivel TIER III en Bogotá y un Data Center alterno TIER III en Cali.

Dado que es un servicio de outsourcing no existen costos de mantenimiento.

Características: Servidores Hewlett Packard, BL890ci2, enclosures Blade c7000 32 cores Intel Itanium 9350 (1.73 GHz / 4 Cores), RAM 256 G.B, S.O Windows 2008 R2 Enterprise Edition, B.D Sybase ultima versión, sistema de almacenamiento EVA 8400 de 32 T.B cada una.

Valor \$5.130.765.176 x 19 meses (hasta julio de 2013). El proceso de adquisición se hizo a través de la modalidad de "Invitación a una pluralidad determinada de proponentes".

Fecha de contratación: diciembre de 2011.

- b) Virtualización de escritorios con CITRIX apoyados con "Clientes livianos".

CITRIX está en los análisis de GARTNER como líder visionario en Virtualización.

"clientes livianos" marca wyse.

Monitores LG y Samsung.

Servidores Cisco Blade 5108 (soportan infraestructura de telefonía IP y virtualización).

Gateway de voz Cisco 881 Integrated Services.

Router Cisco 2901 y 2951 Integrated Services.

Teléfonos Cisco Unified IP Phone 6921 y 6961.

Componente de intercomunicación (marca Cisco 5548 y 6248).

Componente de almacenamiento (marca Netap).

Software plataforma Microsoft y de virtualización de escritorios es CITRIX.

Licencias de software Cisco Webex, connect, Unified communications manager 8.6 y Cisco unity connection 8.6.



Valor \$9.695.914.596,11 x 24 meses desde marzo de 2012 hasta febrero de 2014. El proceso de adquisición se hizo a través de la modalidad de "Invitación a una pluralidad determinada de proponentes".

Fecha de contratación: Febrero de 2012

c) Red de comunicaciones para las sedes de Colpensiones a nivel nacional.

Valor red nacional x 2 años \$5.722.132.041 (hasta el 31 de diciembre de 2013).

Modalidad de contratación: Subasta inversa.

Fecha de contratación: 30 de diciembre de 2011.

d) Gestión documental:

Software FILENET de IBM (funciona bajo una base de datos DB2, sistema operativo Windows 2008 R2 Enterprise Edition, hace reconocimiento a través de OCR, incluye un software de digitalización "Datacap", incluye el repositorio de imágenes "FileNet P8", Record Manager para la aplicación de las Tablas de Retención Documental.

Valor \$2.496.646.22,83 incluida implementación. El proceso de adquisición se hizo a través de la modalidad de "Invitación a una pluralidad determinada de proponentes".

Costos de mantenimiento y soporte: \$170.736.059 anuales

Fecha de compra 29-dic-2011

Resultados esperados: Implementar una política de "CERO papel" en la Entidad" a través del trámite de solicitudes apoyado con imágenes digitalizadas de la documentación.

Estas tecnologías están orientadas a garantizar seguridad e integridad en la información, evitar fugas de información y a obtener excelentes tiempos de respuesta que nos permitan prestar un servicio con adecuados niveles de calidad y servicio. Estas tecnologías son de "punta", han sido probadas a nivel internacional y están siendo usadas en el sector privado y estatal tanto a nivel nacional como internacional.

e) Software de Bases de Datos. SYBASE ultima versión y SQL Server 2008.

Licenciamiento SQL Server y Office 2010: **Valor: \$1.550.380.341**

Licenciamiento Sybase: **Valor: \$2.739.661.000**

f) Certificados digitales de servidores seguros y firmas digitales. **Valor \$79.938.500**

8. ¿Cómo va el proceso de implementación de las bases de datos suministradas por el ISS?

En general, las bases de datos del ISS se han entregado en ambiente de pruebas, lo cual ha permitido la realización de pruebas de los aplicativos y adelantar mediante una copia el diagnostico de calidad que



permitirá depurar las bases de datos, lo cual ocurrirá una vez el ISS entregue las bases de datos de producción a Colpensiones, para su entrada en operación

9. ¿Cómo va COLPENSIONES a superar las dificultades que tiene el ISS para el reconocimiento de las pensiones en trámite?

Las prestaciones pendientes de resolver con corte del 31 de Julio de 2012 en el ISS, corresponden en la actualidad, a aproximadamente 150.000 expedientes de las siguientes prestaciones:

- Pensión de vejez.
- Pensión por invalidez.
- Pensión de sobreviviente.
- Indemnización sustitutiva.
- Auxilio funerario.

Antecedentes

Una de las principales prioridades de Colpensiones ha sido preparar de la forma mas eficiente posible, el traspaso del represamiento de los trámites pendientes de reconocimiento, así como los demás trámites represados que impactan directamente al proceso de reconocimiento y que no permiten al ISS resolverlos en el tiempo legal establecido.

Entre otras, las actividades más importantes que se determinaron como prioritarias para el traspaso de la información del ISS a Colpensiones es contar con el inventario real de los expedientes en represa y la información que contenían los mismos. Por esto, el Consejo de Dirección de ISS autorizó la contratación de una firma para digitalizar la documentación contenida en los expedientes, de tal forma que se pudiera obtener un inventario real a nivel nacional de dichos trámites. De igual forma autorizó la compra de un servidor con la capacidad suficiente para atender el procesamiento de la operación diaria del ISS y evitar caídas permanentes del servicio de tal forma que se pudiera liberar el servidor antiguo para realizar procesamientos pendientes como el cálculo de la deuda presunta del año 1995 al año 2007 para preparar el cobro de la deuda real en el momento del ingreso de Colpensiones y así poder obtener saldos pendientes de los aportantes para complementar la historia laboral de los afiliados.

En este orden de ideas, con el desarrollo de la primera de estas actividades, el ISS, logrará la entrega de los expedientes digitalizados, los datos básicos y los tiempos públicos capturados, clasificados por tipo de riesgo (I.V.M.) y marcación de aquellos que tengan acción de tutela en curso. Así mismo, se contará con los documentos probatorios (pruebas) que correspondan a cada expediente y que se encuentran en las diferentes dependencias del ISS, para administrarla de una forma segura.

De acuerdo con la información suministrada por el ISS, dichos expedientes se encontraban archivados en carpetas físicas y distribuidas en todos los centros de decisión (Antioquia, Atlántico –trasladado a Bogotá-, Caldas, Cauca, Cundinamarca, Risaralda, Santander y Valle). El ISS efectuó la codificación de la mayoría de los expedientes en trámite en todos los Centros de Decisión, para centralizarlos en Bogotá



D.C. para su digitalización y custodia. A la fecha, ya fueron trasladados a la empresa Contratada por el ISS en Bogotá D.C., para su intervención (proceso de digitalización, captura de datos y custodia) los expedientes en trámite ubicados en los Centros de Decisión: Santander, Caldas, Cauca, Risaralda y Valle; quedando pendiente de traslado para intervención, los expedientes ubicados en los centros de decisión Antioquia, Atlántico y Cundinamarca.

Actualmente existe un contrato con la firma Contratada por el ISS, mediante el cual se están digitalizando los expedientes de represa que actualmente tiene el ISS en los Centros de Decisión y en las Regionales. El Interventor de este contrato es el Archivo General de la Nación –AGN-. El proceso de digitalización ya empezó y está en curso. El objeto del contrato es la entrega digitalizada de los expedientes, debidamente organizados de acuerdo con la indexación requerida según lineamientos del AGN para los expedientes pensionales.

La segunda gran actividad que se va a adelantar tienen que ver con el cargue para atender y controlar la represa de solicitudes de corrección de historia laboral de los afiliados que se encuentra pendiente por resolver y que actualmente asciende a 150.000 solicitudes y que impactan el proceso de reconocimiento.

Actividades a Realizar en Colpensiones para atender la represa.

Colpensiones tiene previsto gestionar de manera automática los trámites represados en el ISS manteniendo el número de radicación que le fue asignado en el ISS, el cual se cargará de acuerdo con el derecho de turno que traía y se emitirá una comunicación a los afiliados y beneficiarios informándoles la recepción de los documentos y el término de respuesta de parte de Colpensiones, a través de la herramienta automática de gestión de procesos de Colpensiones que se integrará al software de decisión de pensiones desarrollados en coordinación con el ISS. El éxito de dicho proceso depende de la entrega oportuna de la información de los expedientes a cargo del ISS.

Para el traslado de información del ISS a COLPENSIONES en lo referente a “solicitudes de Reconocimiento que se encuentran en trámite”, se ha tenido en cuenta lo siguiente:

- Aproximadamente son 150.000 expedientes pendientes de decisión por parte del ISS que se han denominado como “represa” y que serán trasladados a COLPENSIONES
- La entrega se deberá hacer atendiendo los siguientes parámetros:
 - a. El ISS entregará a COLPENSIONES cada expediente pensional así: i) El expediente físico debidamente clasificado e indexado según lo establecido en el Acuerdo 6 de 2011 del Archivo General de la Nación –AGN-, y ii) El expediente debidamente digitalizado e indexado en un medio magnético.
 - b. Para la fecha de entrada en operación de COLPENSIONES, el ISS hará una primera entrega con los expedientes Interventidos y digitalizados con que cuente.
 - c. Los expedientes restantes se entregarán por lotes de mínimo 800 expedientes.



- Se requiere la completitud de los expedientes, por lo cual, los mismos deberán tener todos los documentos que los afiliados, beneficiarios o terceros involucrados hayan presentado en cualquier momento al ISS.
- De ser requerido un expediente con urgencia, que no haya sido entregado a COLPENSIONES, el ISS deberá entregarlo tanto física como digitalmente en el menor plazo posible sin exceder el plazo legal o judicial establecido.

La firma contratada por el ISS contratada se encuentra capturando de cada expediente los siguientes datos, de acuerdo con los requerimientos del ISS:

	Carpeta / Afiliado		Beneficiario / Solicitante	Apoderado
Expedientes de vejez (Privado)	Tipo de documento - Número de documento - Nombre - Dirección de residencia - Departamento de residencia - Municipio de residencia - Teléfono - Fecha de solicitud	Del Registro civil: Fecha de nacimiento Sexo - de las Resoluciones Del ISS Fecha Numero Resuelve - EPS Registrada	Ley 1204 de 2008 -Nombre - Tipo de documento - Número de documento - Clase de Beneficiario -Fecha de nacimiento -Sexo -Dirección de Residencia -Ciudad/Municipio -Departamento -Teléfono - EPS Registrada (opcional)	Número de la Tarjeta Profesional Nombre Cédula
Expedientes de Invalidez (Privado)	Tipo de documento - Número de documento - Nombre - Dirección de residencia - Departamento de residencia - Municipio de residencia - Teléfono - Fecha de solicitud	Del Registro civil: Fecha de Nacimiento Sexo - Resoluciones del ISS Fecha Numero Resuelve - EPS Registrada	Ley 1204 de 2008 -Nombre - Tipo de documento - Número de documento - Clase de Beneficiario -Fecha de nacimiento -Sexo -Dirección de Residencia -Ciudad/Municipio -Departamento -Teléfono - EPS Registrada	Número de la Tarjeta Profesional Nombre Cédula



Administradora Colombiana de Pensiones
COLPENSIONES
República de Colombia

**Prosperidad
para todos**

	Carpeta / Afiliado		Beneficiario / Solicitante	Apoderado
			(opcional)	
Expedientes de Sobrevivientes (Privado)	-Tipo de documento -Nombre - Número de documento - Dirección de residencia - Departamento de residencia - Municipio de residencia - Teléfono - Fecha de solicitud	Del Registro civil: Fecha de nacimiento Sexo - De las Resoluciones Del ISS: Fecha Año Resuelve - Del Registro civil de defunción: Fecha de muerte	Nombre - Tipo de documento - Número de documento -Clase de Beneficiario -Fecha de nacimiento -Sexo -Dirección de Residencia -Ciudad/Municipio -Departamento -Teléfono - EPS Registrada (opcional)	Número de la Tarjeta Profesional Nombre Cédula
servidores públicos (discriminando si es Vejez, Invalidez y Muerte)	Tipo de documento - Número de documento - Nombre - Dirección de residencia - Departamento de residencia - Municipio de residencia - Teléfono - Fecha de Solicitud	Del Registro civil: Fecha de nacimiento Sexo - de las Resoluciones Del ISS Fecha Numero Resuelve - EPS Registrada - Formatos CLEBP 1,2 y 3B - Certificación de factores salariales	Ley 1204 de 2008 -Nombre - Tipo de documento - Número de documento - Clase de Beneficiario Fecha de nacimiento -Sexo -Dirección de Residencia -Ciudad/Municipio -Departamento -Teléfono - EPS Registrada (opcional)	Número de la Tarjeta Profesional Nombre Cédula



	Carpeta / Afiliado		Beneficiario / Solicitante	Apoderado
		Ultimo año. Si se tiene en el expediente.		
auxilio funerario	Tipo de documento - Número de documento - Nombre - Fecha de Solicitud	- De las Resoluciones Del ISS: Fecha Numero Resuelve - Del Registro civil de defunción: Fecha de muerte	Nombre - Tipo de documento - Número de documento -Fecha de nacimiento -Sexo -Dirección de residencia -Ciudad/Municipio -Departamento -Teléfono	Número de la Tarjeta Profesional Nombre Cédula

La información antes mencionada será cargada en la plataforma tecnológica de COLPENSIONES con el ánimo de atender dichas solicitudes en el menor tiempo posible, para lo cual se cuenta con un software de decisión. Dicho software no permite la manipulación de información y arroja liquidaciones exactas (reglas de negocio) observando el principio de favorabilidad. La Vicepresidencia de Beneficios y Prestaciones, responsable de resolver los asuntos de las solicitudes y expedientes de reconocimiento, repesadas recibidas del ISS, cuenta con el equipo humano necesario para atender este tema.

Adicionalmente, se cuenta con un desarrollo tecnológico que permitirá la inclusión de prestaciones a la nómina de manera automática, contrarrestando los tiempos utilizados actualmente, ya que dicho proceso se adelanta de manera manual en el ISS.

Finalmente es importante reiterar que este proceso será exitoso en la medida en que el ISS entregue la información digitalizada de los expedientes pendientes por resolver (represa).



Administradora Colombiana de Pensiones
COLPENSIONES
República de Colombia

**Prosperidad
para todos**

10. Informe el estado del traslado de información del ISS en:

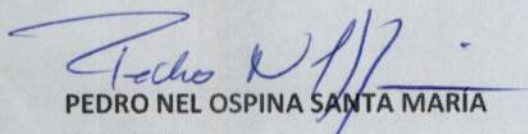
- i. Historias laborales**
- ii. Solicitudes de reconocimiento**
- iii. Procesos jurídicos con sentencia pendiente**

En general hemos recibido información del ISS que nos ha permitido adelantar el diseño de los procesos y procedimientos, pero la información sobre los asuntos que se encuentren en trámite como solicitudes o correcciones de historia laboral, solicitudes de reconocimiento de pensión o reliquidaciones, solicitudes de novedades de nómina, derechos de petición, tutelas y otros procesos jurídicos; serán entregados por parte del ISS de forma oficial en el momento en que el decreto correspondiente, de vía libre a la operación en Colpensiones.

Colpensiones ha estado trabajando con el fin de poder atender todos los trámites que queden pendientes como resultado del proceso de transferencia de las operaciones desde el ISS, a partir del momento en que asuma dichas operaciones.

Cualquier información adicional o aclaración que requiera ese despacho, estaremos prestos a suministrarla a la mayor brevedad.

Cordialmente,


PEDRO NEL OSPINA SANTA MARÍA
Presidente

Anexo 1: Criterios Políticas de la Convocatoria - Adecco

Anexo 2: Estudio Universidad de los Andes



Anexo 1

"POLÍTICAS DE LA CONVOCATORIA

"- Restricciones:

*No podrán participar en el proceso de selección quienes se encuentren dentro del primer grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil con los funcionarios de **Adecco Colombia**.*

*Así mismo, dentro del proceso de selección una vez realizadas las pruebas de conocimiento, a los aspirantes que las superen se les validará que no se encuentren dentro del primer grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil con los funcionarios vinculados a la planta de personal de la **empresa contratante**.*

- Condiciones

- *El aspirante que no se inscriba durante las fechas establecidas no podrá participar en el proceso de selección.*
- *El aspirante que suministre de manera incompleta, errónea o falsa la información solicitada para su participación, será retirado automáticamente del proceso, sin perjuicio de las acciones legales y denuncias penales a que haya lugar.*
- *El aspirante deberá señalar la vacante a la cual desea aplicar, quienes apliquen para más de una vacante serán retirados automáticamente del proceso.*
- *El aspirante que supere la totalidad de las pruebas, acepta que Adecco lo considere para ser postulado a un cargo diferente al que aplico.*
- *El aspirante que acepte las condiciones de la convocatoria, diligencie la totalidad del formulario de aplicación, la hoja de vida y adjunte los documentos requeridos en formato pdf recibirá mediante correo electrónico la confirmación de su registro, en la cuenta de correo por él señalada.*
- *Adecco Colombia S.A, informara durante las etapas del proceso a los aspirantes que superen las diferentes pruebas, mediante correo electrónico únicamente.*

- Proceso de la convocatoria

1. **Registro:** Los aspirantes deberán registrar su hoja de vida con los respectivos soportes:
 - a. **Documento de identidad.**
 - b. **Título de educación formal y/o acta de grado,** según el cargo al que aspiren.
 - c. **Título de postgrado y/o acta de grado,** según el cargo al que aspiren.
 - d. **Tarjeta profesional o matrícula profesional** si el ejercicio de la profesión lo exige.
 - e. **Certificaciones laborales,** las cuales deberán contener: razón social, dirección y



Administradora Colombiana de Pensiones
COLPENSIONES
República de Colombia

**Prosperidad
para todos**

teléfono del empleador, nombre del cargo desempeñado, descripción de las funciones y fechas dentro de las cuales estuvo vinculado en cada uno de los cargos.

- f. **Constancias laborales del ejercicio de una profesión** o actividad en forma independiente, en las cuales deben constar que el interesado haya ejercido su profesión o actividad en forma independiente, la experiencia se acreditará mediante declaración del mismo. En caso de que la experiencia derive de contratos de prestación de servicios debe adjuntar el contrato (objeto, funciones y plazo) o en su defecto el acta de liquidación del mismo.
- g. **Certificaciones de otros logros académicos y laborales** (estudios formales, educación para el trabajo y el desarrollo humano y experiencia laboral), siempre y cuando sean específicos o relacionados y se acrediten mediante certificaciones. Las de educación para el trabajo y el desarrollo humano (diplomados, cursos de capacitación, seminarios, talleres, etc.) deberán contener el número de horas cursadas.
- h. **Certificado de antecedentes disciplinarios** expedido por la Procuraduría General de la Nación.
- i. **Certificado de Responsabilidad Fiscal** de la Contraloría General de República.

2. **Verificación de requisitos:** Una vez registradas las hojas de vida de los aspirantes inscritos con los respectivos soportes, **Adecco Colombia S.A.** procederá a analizar y verificar que la totalidad de los aspirantes acrediten y cumplan los perfiles y los requisitos mínimos establecidos para cada cargo, de acuerdo con el Manual de Funciones y Competencias Laborales de **la empresa contratante** e informará, a través del correo electrónico registrado por los aspirantes, a aquellos que reúnen los requisitos exigidos para el cargo, que continúan en el proceso de selección, indicándoles la fecha, hora y lugar en la que presentarán las pruebas.

Parámetros para la verificación de los requisitos mínimos:

- **El aspirante que no posea la formación académica requerida** para el cargo vacante al cual aplica, no podrá continuar participando en el proceso de selección.
- **El aspirante que no acredite la experiencia mínima requerida** para el cargo vacante al cual aplica, no podrá continuar participando en el proceso de selección.
- **El aspirante que no registre la totalidad de la información solicitada o suministre información falsa**, no podrá continuar participando en el proceso de selección.
- **La información registrada y suministrada por el aspirante** al momento de la inscripción, así como los respectivos soportes que acrediten los requisitos mínimos para el cargo al cual aplica, se entiende que es fidedigna y presentada bajo la gravedad del juramento.

Pruebas a realizar

Se aplicarán las siguientes pruebas:



Administradora Colombiana de Pensiones
COLPENSIONES
República de Colombia

**Prosperidad
para todos**

a) Prueba de conocimientos:

Tiene como finalidad apreciar la capacidad, los conocimientos requeridos, la idoneidad y potencialidad de los aspirantes para verificar en los mismos las calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y las responsabilidades.

La prueba de conocimientos es eliminatoria, por lo que los aspirantes que no superen el puntaje mínimo establecido no continuarán en el proceso de selección.

b) Prueba de competencias:

*Se aplicarán pruebas técnicas que permitan evaluar aspectos relacionados con la personalidad y con las competencias profesionales y organizacionales que se requieran para el desempeño en el cargo al cual está aspirando. Estas pruebas serán aplicadas y evaluadas por **Adecco Colombia S.A.***

La prueba de competencias será calificada una vez el aspirante haya superado con el puntaje mínimo aprobatorio establecido para la prueba de conocimientos.

c) Prueba de análisis de antecedentes:

Consiste en la valoración de la formación académica y experiencia laboral que exceda los requisitos mínimos exigidos en el manual de funciones y competencias laborales de la empresa contratante para cada uno de los cargos a proveer; con esta prueba se busca evaluar el mérito mediante el análisis de la historia académica y laboral relacionada con el cargo para el cual se inscribe el aspirante.

- Descripción del método de evaluación para la prueba de análisis de antecedentes

i. Educación formal:

Se entiende por educación formal los conocimientos académicos adquiridos en instituciones públicas o privadas debidamente reconocidas por el Gobierno Nacional. La educación superior corresponde a los programas de pregrado y de postgrado en las modalidades de especialización, maestría y doctorado.

Los estudios se acreditarán mediante la presentación de certificados, diplomas, grados o títulos otorgados por las instituciones correspondientes. La tarjeta profesional o matrícula correspondiente, según el caso, excluye la presentación de los documentos enunciados anteriormente. En los casos en que se requiera acreditar la tarjeta o matrícula profesional, podrá sustituirse por la certificación expedida por el organismo competente de otorgarla en la cual conste que dicho documento se encuentra en trámite, siempre y cuando se acredite el respectivo título o grado.

ii. Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano:



Es aquella que se imparte en entidades públicas o privadas con el objeto de complementar, renovar y profundizar conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción a sistemas de niveles y grados establecidos para la educación formal. Las certificaciones deberán contener la siguiente información: Razón social del centro de capacitación o institución que la haya impartido, especificando el área de formación y el número total de horas cursadas, con la respectiva fecha de realización.

iii. Experiencia:

Se evaluará la experiencia según los siguientes criterios:

1. Experiencia Profesional Relacionada con las Funciones del cargo:

Se entiende como experiencia profesional la adquirida a partir de la terminación y aprobación de todas las materias y prácticas que conforman el pensum académico de la respectiva formación de educación superior. Se exceptúan de esta condición las profesiones relacionadas con el sistema de seguridad en salud en las cuales la experiencia profesional se computará a partir de la inscripción o registro profesional (Artículo 229 -Ley 19 de 2012).

2. Experiencia Relacionada con las Funciones del cargo:

Es la adquirida en el ejercicio de empleos que tengan funciones similares a las del empleo a proveer o en una determinada área de trabajo o área de la profesión, ocupación, arte u oficio. La experiencia se acreditará mediante la presentación de constancias escritas, expedidas por la autoridad competente de las respectivas instituciones oficiales o privadas. Las constancias aportadas podrán ser confirmadas a solicitud de la entidad.

Para el efecto se tendrán en cuenta los siguientes documentos aportados por el aspirante correspondiente:

Constancias o certificaciones de la experiencia laboral:

Deberán contener sin enmendaduras: Razón Social de la entidad que la expide, dirección exacta y teléfono del mismo, fechas de vinculación y de retiro, descripción de las funciones desempeñadas en cada cargo ocupado, períodos de desempeño en cada uno de ellos y firma del representante o responsable.

Constancias laborales del ejercicio de una profesión o actividad en forma independiente:

Cuando el interesado haya ejercido su profesión o actividad en forma independiente, la experiencia se acreditará mediante declaración del mismo.

d) Entrevista: *La prueba de entrevista debe permitir apreciar si el aspirante posee las cualidades y demás actitudes necesarias para el cargo a proveer. Adecco Colombia S.A. podrá realizar*



Administradora Colombiana de Pensiones
COLPENSIONES
República de Colombia

**Prosperidad
para todos**

entrevistas personales o grupales a los aspirantes seleccionados de acuerdo con el empleo a proveer y el nivel jerárquico del mismo. Para esto se tendrán en cuenta los siguientes parámetros por parte de **Adecco Colombia S.A.** al momento de aplicar la entrevista:

- Únicamente será convocado por **Adecco Colombia S.A.** a presentar la prueba de entrevista el aspirante que haya superado la prueba de conocimientos y tenga evaluadas con los respectivos puntajes las pruebas de competencias y de análisis de antecedentes.
- El aspirante recibirá mediante correo electrónico en la cuenta de correo indicada por él al momento de su inscripción y registro, la citación a presentar las diferentes pruebas, para lo cual **Adecco Colombia S.A.** señalará el lugar, fecha y hora conforme lo dispuesto para el proceso de selección.
- El lugar, fecha y hora de presentación de las pruebas no podrá ser modificada por el aspirante en ningún caso.
- La presentación de las pruebas por el aspirante es personal e intransferible.
- Ni la empresa contratante ni **Adecco Colombia S.A.** se hacen responsables de los gastos en que pueda incurrir el aspirante para asistir a la presentación de las pruebas.
- El aspirante que reciba la citación para la aplicación de las pruebas en ningún momento cuenta con garantía alguna expresa o implícita, de que se le otorgue un cargo, por el simple hecho de participar en el proceso de selección.

Calificación de pruebas

No.	Clase de Prueba	Carácter	Porcentaje
1	Conocimientos	Eliminatoria	20%
2	Competencias	Clasificatoria	35%
3	Análisis de Antecedentes	Clasificatoria	10%
4	Entrevista	Clasificatoria	35%
TOTAL			100%

a) Prueba de conocimientos

El 20% se asignará a quien haya obtenido un puntaje de 100; de manera que para puntajes inferiores la asignación de porcentaje se efectuará mediante ponderación.

b) Prueba de competencias



La prueba de competencias será calificada una vez el aspirante haya superado con el puntaje mínimo aprobatorio establecido para la prueba de conocimientos. Esta calificación no superará el 35%.

c) Prueba de análisis de antecedentes

Esta prueba tendrá un valor del 10%, el cual estará distribuido así: la educación tendrá un valor del 60% y la experiencia tendrá un valor del 40% para un total de 100%.

El puntaje directo obtenido por el aspirante para cada factor se ponderará según el peso porcentual y la sumatoria de estos resultados será la calificación total de los logros académicos y laborales.

Esta prueba se regirá por la tabla de calificación que se describe a continuación:

FACTOR	PUNTAJE Y PESO ESPECÍFICO	
EDUCACIÓN	60%	Educación Formal
		Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano
EXPERIENCIA	40%	Profesional Relacionada con las funciones del cargo
		Relacionada con las funciones del cargo
TOTAL	100%	

i. Educación formal:

Esta prueba se puntuará según la siguiente tabla y se asignará por cada uno de los títulos presentados por el aspirante en el nivel de formación correspondiente que excedan los requisitos mínimos del cargo, sin que la puntuación supere 100 puntos en ningún caso:

EDUCACIÓN FORMAL EN LA MODALIDAD DE:	PUNTAJE:
ESPECIALIZACIÓN	50
MAESTRIA	80
DOCTORADO	100

ii. Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano:

Para la valoración se puntuará teniendo en cuenta la siguiente tabla:



Administradora Colombiana de Pensiones
COLPENSIONES
República de Colombia

**Prosperidad
para todos**

INTENSIDAD CURSOS (POR HORAS)	PUNTAJE
Mayor a 401	30
351 a 400	28
301 a 350	24
251 a 300	20
201 a 250	18
151 a 200	16
101 a 150	14
51 a 100	10
41 a 50	6
20 a 40	4
Inferior a 20	2
Diplomado	15

En todos los casos, el puntaje máximo que cada aspirante podrá obtener bajo el concepto de educación para el trabajo y el desarrollo humano será de 30 puntos.

ii. Experiencia:

1. Experiencia Profesional Relacionada con las Funciones del cargo:

El máximo puntaje que se podrá otorgar a cada aspirante será de sesenta y cinco (65) puntos.

EXPERIENCIA RELACIONADA (EN MESES)	PUNTAJE
1 - 6	5
7 - 12	8
13 - 18	11
19 - 24	14
25 - 30	17
31 - 36	20
37 - 42	23
43 - 48	26
49 - 54	29
55 - 60	32
61 - 66	35



Administradora Colombiana de Pensiones
COLPENSIONES
República de Colombia

**Prosperidad
para todos**

67 – 72	38
73 – 78	41
79 – 84	44
85 – 90	47
91 – 96	50
97 – 102	53
103 - 108	56
109 – 114	59
115 – 120	62
Mayor a 120	65

2. Experiencia Relacionada con las Funciones del cargo:

El máximo puntaje que se podrá otorgar a cada aspirante será de cuarenta y cinco (45) puntos, para lo cual se otorgará un (1) punto por cada mes acreditado de experiencia relacionada siendo el máximo puntaje 45”.



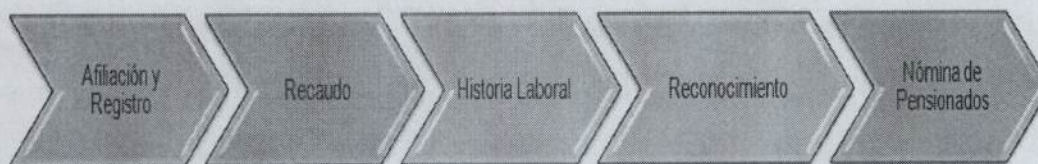
ANEXO 2

ESTUDIO UNIVERSIDAD DE LOS ANDES

En el caso del punto uno el alcance del estudio fue el siguiente¹:

CONTEXTO SEGURO SOCIAL

Este numeral busca mostrar una aproximación del funcionamiento del negocio pensional en el ISS, su complejidad y magnitud. Para ello, se tomó como marco la cadena de valor del ISS y los macroprocesos que desarrollan el Régimen Solidario de Prima media con prestación definida.



Cadena de valor del ISS²

De acuerdo a esta ilustración, el ISS, trabaja bajo los siguientes macroprocesos básicos: afiliación y registro, recaudo, historia laboral, reconocimiento y nómina de pensionados.

En el Contexto Actual (AS-IS) del Instituto de Seguros Sociales, el estudio presenta una descripción del funcionamiento del ISS, sus principales interacciones, los jugadores que intervienen, los tipos de flujo que se establecen y la frecuencia con la que se presentan.

CONTEXTO DE CAPRECOM

En el Contexto Actual de CAPRECOM (AS-IS), se ilustra la situación actual de la Caja de Previsión Social de Comunicaciones CAPRECOM, entidad que nace en 1912 mediante la Ley 82, como caja del sector de

¹ Tomado del Documento Arquitectura del Negocio V 3.0 Uniandes

² Fuente: Departamento Nacional de Planeación.

las comunicaciones y por ley tenía la función de brindar el servicio de salud y reconocimiento de pensiones a los trabajadores de las empresas públicas del sector de las telecomunicaciones³.

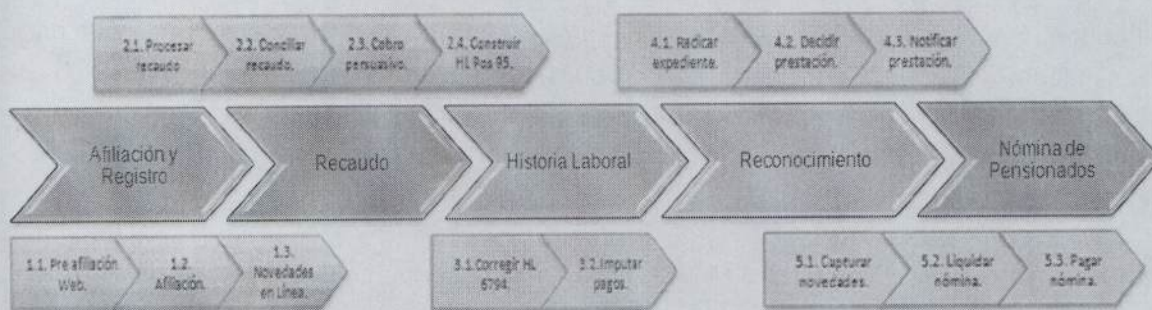
DIRECCIONAMIENTO Y MAPA ESTRATÉGICO

En este componente se presenta la plataforma estratégica del ISS como su instrumento de direccionamiento estratégico que comprende la misión, la visión, los valores corporativos, los objetivos estratégicos y la política de calidad.

Por otro lado, se presenta la visión de la Universidad de los Andes (UA) sobre la orientación estratégica que debería tener Colpensiones en un horizonte de 4 años. Para ello, se muestra el direccionamiento propuesto en términos de misión, visión, valores, principales estrategias, el mapa estratégico sugerido y los indicadores estratégicos.

CADENA DE VALOR

Este tema se divide en tres partes, primero sobre la cadena de valor del ISS se presentan las principales características de la operación del ISS, teniendo en cuenta la caracterización de cada uno de sus macroprocesos (Ver Cadena de valor ISS); Seguido, se presenta la cadena valor propuesta para Colpensiones (Ver Cadena de valor Colpensiones), presentando las respectivas caracterizaciones de los procesos y los links a los modelos BPMN. Por último, se realiza un análisis de la brecha entre el AS IS del ISS y el TO BE planteado para Colpensiones, en el cual se resaltan las principales diferencias que se establecen para cada uno de los macroprocesos.



Cadena de valor ISS

³

Las fuentes que se tomaron para el desarrollo del tema fueron: Ley 82 de 1912. Ley 314 de 1996. Ley 1151 de 2007. Concepto FONCAP, 7 de mayo de 2010. Información Caprecom- Carta Resumen, oficio Caprecom 10 de Septiembre de 2010. Anexo 5 Caprecom. Reunión con Caprecom de Oct. 4 de 2010. Reunión con Caprecom de Dic. 2 de 2010.



Administradora Colombiana de Pensiones
COLPENSIONES
República de Colombia

**Prosperidad
para todos**



Cadena de Valor Colpensiones

CUMPLIMIENTO NORMATIVO

En este acápite del estudio se definen los aspectos claves que deben ser cubiertos para cumplir con los mandatos de las circulares 038 y 052 de la Superfinanciera de Colombia. Los principales aspectos sobre los cuales se realiza el análisis son los siguientes:

- Control de TI en la definición y divulgación de políticas.
- Seguridad.
- Gestión de servicios prestados por terceros.
- Requerimientos regulatorios y contractuales que impactan TI.
- Entrega de capacidades tecnológicas.



- Plataforma tecnológica.
- Definición de los dueños de procesos de TI, sus roles y responsabilidades.
- Continuidad de los servicios TI.
- Conocimiento de los usuarios de los sistemas de información y en servicios.
- Componentes de control interno.

Se incluye la metodología empleada, los diagnósticos obtenidos y el análisis desarrollado en cuanto de Cumplimiento Normativo.

REGLAS DE NEGOCIO

En este ítem se presentan las reglas de negocio actuales que rigen el cálculo de pensiones de prima media, y la documentación de la versión preliminar de un producto de software prototipo que puede utilizarse para establecer montos de pensiones de prima media. Es decir, establece e implementa las reglas de negocio para el cálculo de pensiones de prima media, sustentadas en las normas legales vigentes. Sin embargo, el nivel de detalle del estudio debió ser ampliado a efectos de poder programar operativamente el BPM (Gestor automático de procesos) y el liquidador.

DIMENSIONAMIENTO, RENDIMIENTO Y PROYECCIONES

En este anexo el estudio presenta el resultado del análisis estadístico de la información de los macroprocesos (AS-IS) y el rendimiento del ISS. Así, esta información tiene como propósito brindar una proyección del tamaño de la operación que deberá afrontar Colpensiones en los próximos 5 - 10 años, con miras a tener una base compartida para la planeación de recursos técnicos y financieros, así como el personal directo e indirecto que debe tenerse para responder adecuadamente a la demanda de servicios.

En el caso de los puntos dos y tres del estudio con base en el diagnóstico de la situación del ISS se plantean las estructuras respecto de la información, las aplicaciones y la infraestructura de TI⁴:

ARQUITECTURA OBJETIVO DE INFORMACION

En la estructura de las Bases de Datos (BD) del ISS, en la actualidad existen dos grandes problemas: primero, que en las BD actuales conviven mezclas de información entre pensiones y las dos otras líneas

⁴ Tomado del Documento Arquitectura de información V3.2



Administradora Colombiana de Pensiones
COLPENSIONES
República de Colombia

**Prosperidad
para todos**

de negocio que el ISS manejó en su momento; segundo, que la estructura actual de mantener información duplicada ha conducido a situaciones de inconsistencia.

Existen casos en que el sistema de pensiones debe mantener información de las otras líneas de negocios; sin embargo, por la manera en que las BD fueron construidas, la información de las líneas de negocio está entremezclada.

Así mismo, el incluir información de los diferentes productos en las mismas tablas, limita el que la organización pueda incluir de forma sencilla nuevos productos. En la actualidad, probablemente se comenzaría una nueva BD con tablas especializadas para el nuevo producto y también se crearían nuevas tablas para mantener una instancia no controlada de personas.

Por otro lado, al no disponer actualmente de información de los roles que las diferentes personas juegan frente al ISS, es necesario mantener la información básica de cada una de dichas personas en las diferentes tablas creadas para ese propósito, lo cual en el mediano y largo plazo causa que algunas de las entradas correspondientes a una persona se actualicen mientras que las demás no; por ejemplo, si una persona es al mismo tiempo afiliado y empleador, entonces su información está creado dos veces en las bases de datos relacionadas y si se hace una actualización a la información del afiliado, es posible que no se haga la misma actualización para el empleador siendo la misma persona en realidad.

La Universidad considera que las actuales estructuras de información no son suficientemente flexibles y poderosas para soportar los nuevos requerimientos que la entidad va a enfrentar.

De acuerdo con lo anterior, se hace necesario el diseño de una nueva estructura que permita:

- Una sólida definición de personas.
- Separar las personas de los roles que juegan frente a la organización.
- Resolver la mezcla de productos existente en las bases de datos actuales.
- Soportar la incorporación de nuevos productos que ofrezca la organización, independientes de los actuales, por ejemplo BEPs.
- Evitar la replicación no controlada de información.
- Crear una clara separación entre vínculos laborales y aportes.
- Centrarse en el núcleo del negocio, evitando la mezcla de éste con tablas temporales, de reportes, de trabajo, etc.

Así, esta nueva estructura, detallada en el siguiente diagrama de alto nivel, debería estar compuesta de:

- Un conjunto de datos maestros, o directorio, que abarque los principales aspectos del negocio: personas y productos.



- Unas sub-estructuras específicas para los aspectos del negocio que interesa detallar: historia laboral, producto pensiones y posiblemente otros productos.
- Un conjunto de datos específicos de los productos existentes; por ahora, el producto pensiones.

Un diagrama de la propuesta de la estructura global de los datos se muestra a continuación; aquí se muestra la ontología de personas y productos de la organización:

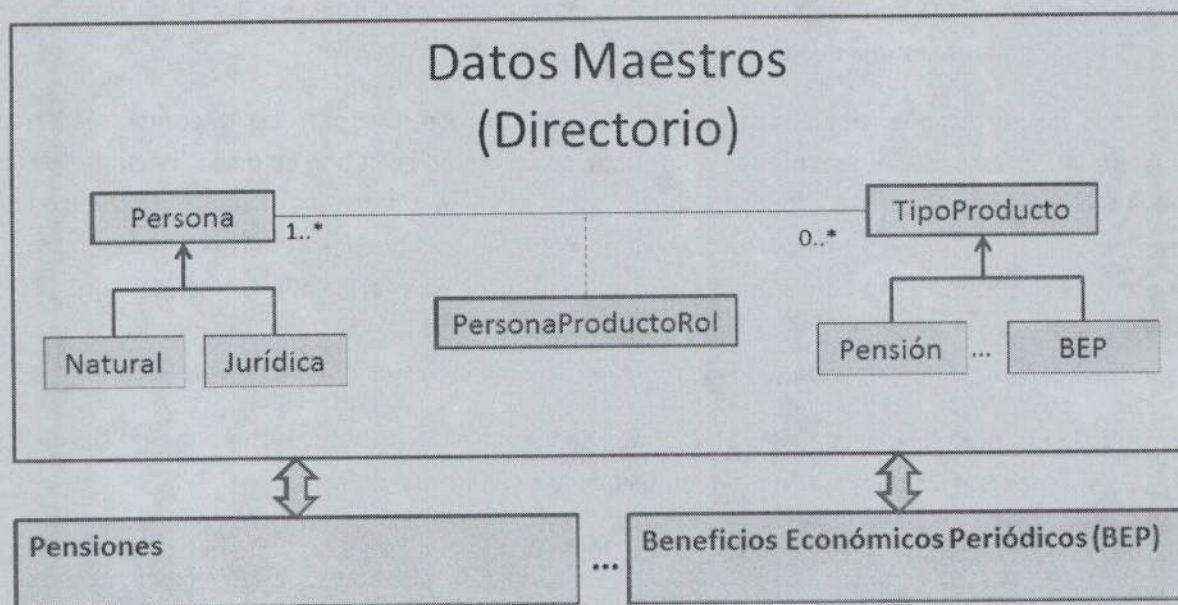


Ilustración. Datos TO-BE

Los procesos de negocio misionales de Colpensiones giran alrededor de un conjunto de conceptos que deben estar reflejados en las estructuras de datos que soportan estos procesos. De acuerdo a esto, la UA propone los diseños de estas estructuras, de forma que éstas suplan los objetivos para los que son creadas.

En general, los grandes conceptos manejados por la organización son los siguientes:

- Persona: En su carácter natural o jurídico, son aquellos individuos u organizaciones que se relacionan con Colpensiones.
- Producto: Aquello que Colpensiones ofrece a las personas que con ésta se relacionan.
- Rol: Función o papel que desempeñan las personas respecto a Colpensiones, por ejemplo, aportante o afiliado.



Administradora Colombiana de Pensiones
COLPENSIONES
República de Colombia

**Prosperidad
para todos**

- **Afiliación:** Acción que vincula a una persona con Colpensiones en mediante un rol de afiliado.
- **Cotización Aportes:** Acción que concierne el pago de dineros a Colpensiones por parte de las personas con rol aportante, por cuenta de personas con rol afiliado.
- **Vínculo Laboral:** Relación establecida entre las personas con rol aportante y las personas con rol afiliado frente a Colpensiones.
- **Traslado:** Acción que realizan las personas con rol Afiliado frente a Colpensiones, y que crea o elimina el vínculo entre éstas dos a través de una afiliación.
- **Deuda:** Obligación que contraen las personas con rol aportante frente a Colpensiones, por concepto de cotizaciones de aportes no realizadas.
- **Reconocimiento de Pensión:** Acción realizada por Colpensiones, dirigida una persona con rol de afiliado, que constituye el reconocimiento de una prestación económica.
- **Pago de Pensión:** Acción realizada por Colpensiones, dirigida hacia una persona con rol de afiliado, que constituye el pago total o periódico de la prestación económica reconocida.

Así, la idea general de la propuesta (Nivel 0) puede verse aquí:

Nivel 0 (TO-BE)



La Universidad describe detalladamente las estructuras que soportan los conceptos antes definidos. Debe notarse sin embargo, que los modelos presentados no constituyeron un diseño completo de las bases de datos que deberá manejar la organización, pero sí presentan las ideas más importantes alrededor de la manera en que la información debiera estructurarse.



Administradora Colombiana de Pensiones
COLPENSIONES
República de Colombia

**Prosperidad
para todos**

La información misional sirve para realizar las operaciones del día a día y en algunos casos puede utilizarse para hacer resúmenes y agregados que están dirigidos al entendimiento del negocio y a la toma de decisiones.

Sin embargo, si se pretende tener una sólida fuente de datos que sirva como plataforma de generación de información confiable para ser usada por la alta gerencia, debe recurrirse a estructuras creadas especialmente para estos fines estratégicos, alimentadas con las operaciones rutinarias que permitan responder preguntas sobre los datos históricos y que puedan ayudar en las proyecciones que la entidad pueda requerir.

Es de anotar que toda la información está disponible en las bases de datos operativas y como tal, podría ser obtenida de dichas estructuras de datos a través de diferentes consultas (también conocidas como queries). Sin embargo, la ventaja de tener la información disponible en las estructuras propuestas, es que existirá un método estándar de extracción que provee la información en forma periódica (o por demanda), de tal forma que quien deba realizar análisis sobre la información puede disponer de la misma en una forma estructurada y acorde con las necesidades de análisis que se presenten. De esta manera, separando la información que se usará como base estratégica de la información que se usa en la parte operativa de la organización, se evita que los requerimientos de este trabajo de análisis y monitoreo de la información diaria del negocio se superpongan con los requerimientos de operación.

Por otra parte, la existencia de estructuras con información resumen, provee a todas las personas que necesiten utilizar esta información, una misma versión de los datos; de tal forma que los análisis que diferentes personas realicen estén soportados en la misma información; por lo tanto, son coherentes y fácilmente complementarios. En los casos en que esta BD no existe y cada persona u área tiene sus propias queries de extracción de información desde las base de datos operativas, los resultados pueden variar de forma considerable, puesto que la medición depende del estado de la BD operativa, así como de las queries mismas que los usuarios construyan, lo que puede llevar a la producción de información estratégica contradictoria.

Adicionalmente, se describen algunos de los temas que Colpensiones puede abordar a partir del uso de información estratégica, atendiendo a las principales preguntas que pueden surgir sobre la operación del negocio.

La información estratégica que Colpensiones almacene, debe ser fuente para ayudar a resolver las preguntas que la organización tenga sobre su operación diaria, y que resueltas soportan aquellas decisiones que encaminan al negocio hacia la consecución de sus objetivos; estas preguntas pueden ser resueltas, bien sea usando solamente la información almacenada en la BD estratégica, o, además de dicha información, utilizando otras fuentes de datos que ayuden a complementar y resolver efectivamente los cuestionamientos.



Administradora Colombiana de Pensiones
COLPENSIONES
República de Colombia

**Prosperidad
para todos**

Algunas de las necesidades fundamentales que Colpensiones debería resolver con base en la información estratégica, son las siguientes:

Gestión de Afiliados y Aportantes

- Estadísticas por período de las afiliaciones hechas en la entidad, traslados desde otras administradoras, traslados hacia otras administradoras.
- Comportamiento histórico de afiliaciones, traslados desde otras administradoras, traslados hacia otras administradoras.
- Proyección de afiliaciones, traslados desde otras administradoras, traslados hacia otras administradoras, logradas a través de extrapolación de las estadísticas; aquí deben tenerse en cuenta posibles eventos que afecten la proyección; por ejemplo, cambios en la normatividad, publicidad de Colpensiones u otras administradoras, cambios poblacionales, etc.

Gestión de Recursos Económicos

- Estadísticas por período de los recaudos realizados a través del sistema bancario.
- Comportamiento histórico de los recaudos realizados a través del sistema bancario.
- Proyecciones de recaudos realizados a través del sistema bancario, debe tenerse en cuenta las proyecciones de afiliados.
- Estadísticas por período de los aportes de no vinculados
- Comportamiento histórico de los aportes de no vinculados
- Proyecciones de aportes de no vinculados, debe tenerse en cuenta cambios en los sistemas de validación de los operadores de información.
- Identificación de patrones de comportamiento del recaudo realizado.
- Estadísticas por período del número y valor de los aportes recibidos en las oficinas bancarias.
- Comportamiento histórico del número y valor de los aportes recibidos en las oficinas bancarias.
- Proyecciones del número y valor de los aportes que se recibirán en las oficinas bancarias.

Prestaciones Económicas

- Estadísticas por período de los reconocimientos realizados.
- Comportamiento histórico de los reconocimientos realizados.
- Proyecciones de reconocimientos a realizar en los próximos períodos. Es de anotar que este diseño preliminar no incluye información (tal como tiempos promedios y desviaciones respecto al estándar) sobre etapas individuales en procesos como acreditación y reconocimiento. Esos valores deben obtenerse de los resultados que los procesos BPM produzcan como resultado de su operación.



Pago de Prestaciones Económicas

- Estadísticas por período del número y valor de los pagos de pensiones realizados.
- Comportamiento histórico del número y valor de los pagos de pensiones.
- Proyecciones del número y valor de los pagos de pensiones a realizar en los próximos períodos.
- Estadísticas por período del número de causantes fallecidos.
- Comportamiento histórico del número de causantes fallecidos.
- Proyecciones del número de causantes que fallecerán en los próximos períodos.

Por la manera en que las estructuras propuestas están diseñadas, se puedan utilizar herramientas de análisis (OLAP, MOLAP) que resultan muy ventajosas para generar diferentes vistas de la información; esto permite realizar diferentes análisis de acuerdo con las necesidades que se desean cubrir, así como su uso por personal no técnico, lo cual es muy conveniente para aquellos casos en que es la alta gerencia quien realiza las consultas y los análisis.

Otra fuente de información valiosa está constituida por las estadísticas de los procesos BPM sobre el comportamiento de las diferentes estaciones de trabajo que participan en los procesos, por ejemplo:

Por período y por cada uno de los procesos y las estaciones de trabajo de Colpensiones que participan en un proceso:

- Número de trámites atendidos exitosamente (el proceso se completó).
- Número de trámites atendidos no exitosamente (el proceso no pudo completarse).
- Número de trámites atendidos dentro del tiempo establecido para hacerlo.
- Número de trámites atendidos que excedieron el tiempo establecido para hacerlo.

Así mismo, por período y proceso:

- Número de trámites que terminaron exitosamente.
- Número de trámites resueltos dentro del tiempo establecido.

Estas mediciones pueden ser utilizadas directamente para detectar estaciones que no están rindiendo tal como está diseñado, para identificar casos que no se resuelven a través de los procedimientos normales y para definir si los procesos están fluyendo a la velocidad que se había fijado en el diseño del proceso.

Así mismo, el portal de Colpensiones deberá proveer información relacionada con el uso del mismo, tal como:



- Número de solicitudes de servicios a través del portal, detalladas por tipo de servicio, fecha, rango de horas y número de solicitudes por cada rango.
- Número de los servicios más demandados que ofrece la entidad a través del portal.
- Número de visitantes del portal que utilizan la opción "Comuníquese con nosotros", cuántas de esas comunicaciones se responden en menos de 24 horas?, cuántas se responden entre 24 y 48 horas, cuántas en más de 48 horas y cuántas nunca se responden?

PRINCIPIOS DE ARQUITECTURA DE APLICACIONES

Respecto de las aplicaciones, el estudio relaciona los principios que Colpensiones debería seguir en el proceso de gestión y definición de los componentes que conforman la arquitectura de aplicaciones:

"(...) Cambios basados estrictamente en necesidades de negocio: Sólo se realizarán cambios a los componentes de la arquitectura cuando se requiera dar respuesta a las necesidades del negocio. Este principio busca asegurar que el negocio sea el real motivador de cambio de la arquitectura; es decir, las aplicaciones no se deben cambiar sin antes determinar el valor generado para el negocio. Por lo tanto, no se financiarán actualizaciones sobre el portafolio de aplicaciones, si no existe una necesidad de negocio documentada y aceptada.

Independencia tecnológica: La independencia de las aplicaciones con la tecnología que las soportan, permite que éstas sean desarrolladas, actualizadas y operadas de tal forma que se logre la mejor relación costo-beneficio para Colpensiones. De esta forma la tecnología sigue cumpliendo su labor de soporte del negocio y no se convierte en un motivador más trascendental que los mismos requerimientos de los usuarios. Para lograr esta independencia, es necesario adoptar estándares que estén orientados a soportar la interoperabilidad, fomentar el uso de sistemas Middleware que permitan desacoplar las aplicaciones de soluciones de software específicas, definir un esquema de implementación de interfaces que estén orientadas a facilitar la interoperabilidad de las aplicaciones legadas, de acuerdo con los estándares definidos, y finalmente aplicar una política de adquisición de productos comerciales (COTS⁵) que también contemple estos estándares.

Gestión del portafolio de aplicaciones y de Capacidades: Una correcta gestión del portafolio de aplicaciones y de las capacidades que éstas ofrecen al negocio, le permitirá a Colpensiones tomar decisiones más acertadas con relación a las necesidades de inversión en TI. Estas decisiones deberán tener un impacto directo en la reducción de aplicaciones redundantes, en la capacidad de cuantificar la calidad, estabilidad y mantenibilidad de las aplicaciones y de calcular el valor que ellas generan hacia el negocio, como también el impacto que podrían llegar a generar si presentan alguna falla, facilitando la definición del plan de continuidad del negocio, desde el punto de vista de las aplicaciones que lo

⁵ Commercial off-the-shelf



soportan. De igual forma, a partir de la gestión del portafolio de aplicaciones, se deberán planear y ejecutar los costos de mantenimiento y actualización, teniendo siempre presente el valor generado para el negocio.

Reutilización de componentes: En Colpensiones se deberá fomentar la reutilización de componentes expertos, que ofrezcan funcionalidades que sean comunes para varias de las aplicaciones que soportan el negocio. De esta forma se obtiene un mayor retorno de la inversión, ya que un mismo componente puede estar atendiendo necesidades de diferentes actividades del negocio. Para cumplir con este objetivo, se deberán establecer los estándares necesarios para la integración de aplicaciones y adquirir los elementos de tecnología que apalanquen esta característica de la arquitectura (Ej: buses de servicios, sistemas de registro y gestión del ciclo de vida de servicios).

Autenticación de usuarios de las aplicaciones: Todas las aplicaciones deberán utilizar un único punto de autenticación, donde se encuentren registrados todos los usuarios de los actores que interactúan con éstas. De igual forma, si las aplicaciones se encuentran consolidadas en un único punto de acceso (Ej: Portal Web), los actores deberán estar en capacidad de realizar un procedimiento de Single Sign On (SSO), que le permita acceder a todas las funcionalidades, utilizando la misma instancia de identificación”.

De acuerdo con el análisis realizado sobre las aplicaciones que están soportando actualmente los procesos de negocio del ISS, se generó el siguiente catálogo donde se listan las principales aplicaciones que deberán estar presentes en la arquitectura objetivo de Colpensiones.

CATÁLOGO DE APLICACIONES TO-BE	
Plantilla Aplicación	Nombre Aplicación
FTTOBEA1	Sistema de Afiliación
FTTOBEA2	Validador SIAFP
FTTOBEA3	Sistema de Cuenta Afiliado
FTTOBEA4	Sistema de Recaudo
FTTOBEA5	Sistema de Gestión de Aportes
FTTOBEA6	Aplicación de Cobro Coactivo
FTTOBEA7	Sistema de Reconocimiento



CATÁLOGO DE APLICACIONES TO-BE	
Plantilla Aplicación	Nombre Aplicación
FTTOBEA8	Liquidador universal de prestaciones
FTTOBEA9	Aplicación de Bonos Pensionales
FTTOBEA10	Aplicación de Cuotas Partes por Cobrar
FTTOBEA11	Aplicación de Cuotas Partes por Pagar
FTTOBEA12	Sistema de Nómina de Pensionados.
FTTOBEA13	Sistema de Gestión de Trámites
FTTOBEA14	Sistema de Inteligencia de Negocios (BI)
FTTOBEA15	Sistema de Gestión Documental
FTTOBEA16	Aplicación de Gestión de Contenido
FTTOBEA17	Sistema de atención legal / Sistema de gestión de los procesos jurídicos
FTTOBEA18	Aplicación de gestión de contratos
FTTOBEA19	SAP (ERP)

El catálogo está compuesto por aplicaciones nuevas y aplicaciones heredadas del ISS. Estas últimas, en la mayoría de los casos, deberán someterse a modificaciones que respondan a las necesidades de COLPENSIONES. Sin embargo, en algunos casos se tomó la decisión de mantenerlas como están, debido a la viabilidad funcional que le ofrecen a Colpensiones.

PRINCIPIOS DE LA ARQUITECTURA DE LA INFRAESTRUCTURA DE TI

Para el desarrollo tecnológico de Colpensiones se plantean una serie de principios tecnológicos genéricos:

- PTTB-I001: Todo esfuerzo de tecnología en Colpensiones se justificará en la satisfacción de una necesidad de negocio bien definida.



- PTTB-I002: La tecnología seleccionada para el soporte a recursos y activos será proporcional y coherente con su valor para Colpensiones.
- PTTB-I003: Todo esfuerzo de tecnología en Colpensiones será diseñado e implementado con base en el uso de metodologías, estándares, buenas prácticas, modelos de referencia, herramientas y tecnologías ampliamente difundidas, probadas y aceptadas.
- PTTB-I004: La diversidad tecnológica en Colpensiones será controlada con el fin de minimizar los costos de soporte y mantenimiento, así como disminuir la complejidad tecnológica.
- PTTB-I005: Los componentes tecnológicos en Colpensiones deberán ofrecer una interface de control y operación que los usuarios puedan entender en forma simple, minimizando el esfuerzo y tiempo dedicado a los mismos.
- PTTB-I006: La seguridad será una parte integral en la cultura organizacional de Colpensiones y deberán cumplirse a cabalidad las disposiciones legales y regulatorias que rigen a la organización y a su objeto social.

Así mismo se plantean una serie de principios tecnológicos específicos:

- PTTB-I007: El procesamiento de las bases de datos institucionales de Colpensiones deberá estar centralizado geográficamente.
- PTTB-I008: El procesamiento se basará en un esquema de tercerización con alojamiento de infraestructura en centros de datos con especificaciones no inferiores a TIER 3.
- PTTB-I009: En concordancia con lo anterior, Colpensiones deberá propender porque su infraestructura y servicios tecnológicos sean administrados por terceros calificados.
- PTTB-I010: La infraestructura tecnológica de Colpensiones deberá estar orientada al usuario, centrándose en atender eficientemente sus necesidades.
- PTTB-I011: Colpensiones contará con múltiples canales que permitirán el correcto cumplimiento de todos los trámites pertinentes a su objeto social.
- PTTB-I012: La infraestructura tecnológica de Colpensiones deberá permitir el desarrollo de trámites con una filosofía de cero papeles.
- PTTB-I013: La infraestructura tecnológica de Colpensiones deberá soportar tecnologías BPM (Business Process Management) para los procesos de negocio.
- PTTB-I014: Colpensiones contará con la capacidad permanente de evaluar la calidad de los servicios de tecnología propios y contratados.
- PTTB-I015: Colpensiones tendrá la capacidad de medir los requerimientos de infraestructura (Capacity Planning) para tomar medidas de mejora en forma preventiva.



Administradora Colombiana de Pensiones
COLPENSIONES
República de Colombia

**Prosperidad
para todos**

- PTTB-I016: La continuidad de la operación de Colpensiones deberá estar garantizada por medio de un plan de continuidad y contingencia desarrollado y mantenido de manera periódica y formal, usando estándares, prácticas, metodologías y herramientas líderes en la industria.

Respecto de la Arquitectura de Seguridad se definen los principios que deben dirigir la seguridad de información de Colpensiones:

- PTTB-I017: La arquitectura de seguridad debe definir y categorizar los requerimientos de confidencialidad, integridad, disponibilidad, privacidad y seguridad de la información involucrada en el objeto social de Colpensiones.
- PTTB-I018: La arquitectura de seguridad deberá estar basada y definida en términos del alcance y la planeación de la arquitectura de solución y la arquitectura empresarial de Colpensiones.
- PTTB-I019: La arquitectura de seguridad deberá estar alineada con la arquitectura de tecnología, el plan estratégico de tecnología, así como con las disposiciones generales del gobierno de tecnología de Colpensiones.
- PTTB-I020: La arquitectura de seguridad deberá contemplar y satisfacer las necesidades de los principales stakeholders en función del negocio de Colpensiones.
- PTTB-I021: La arquitectura de seguridad deberá ser planteada en un nivel de detalle flexible al cambio, de larga vida, consistente y adaptable a las necesidades emergentes del negocio de Colpensiones.
- PTTB-I022: La arquitectura de seguridad deberá proporcionar servicios integrados de seguridad que permitan la operación segura de Colpensiones en términos conceptuales, funcionales y físicos.
- PTTB-I023: La arquitectura de seguridad deberá cumplir a cabalidad las disposiciones legales y regulatorias a las cuales se somete el tratamiento de la información de todos los actores involucrados en el objeto social de Colpensiones.
- PTTB-I024: La arquitectura de seguridad de Colpensiones deberá diseñarse en independencia de cualquier tipo de producto, así como propender por la independencia de proveedores de soluciones, servicios y productos para dejar abierta la puerta a múltiples escenarios de despliegue e implementación.
- PTTB-I025: La arquitectura de seguridad deberá velar porque la adquisición tecnológica de la organización cumpla con certificaciones o estándares que promuevan la extensibilidad e interoperabilidad de los datos, las aplicaciones y el hardware. Los estándares deberán ser definidos por Colpensiones basándose en referentes de aceptación internacional y deberán ser de su entera propiedad.

Igualmente la Universidad de los Andes definió unas características de la Infraestructura de Ti:

❖ *Infraestructura de computación*

En términos de computación, Colpensiones se caracterizará por lo siguiente:



Administradora Colombiana de Pensiones
COLPENSIONES
República de Colombia

**Prosperidad
para todos**

- Una plataforma de servidores adecuada para el soporte de los procesos misionales asociados a sus bases de datos institucionales, incluyendo a las aplicaciones de negocio y servicios derivados. Esto contemplará esquemas de crecimiento horizontal para la distribución del procesamiento computacional y la segregación de funciones de los clústers de servidores, teniendo en cuenta que por su naturaleza, la mayoría de los procesos de Colpensiones son del tipo batch.
- Una plataforma de servidores adecuados para el soporte de las aplicaciones de negocio, infraestructura y servicios asociados a los procesos de negocio de toda la organización.
- Un conjunto de políticas para la aplicación de mecanismos de seguridad, tolerancia a fallas, balanceo de carga, continuidad y contingencia y demás consideraciones necesarias para garantizar la plena operación de la plataforma de servidores. Esto incluirá el endurecimiento de servidores, alta disponibilidad y tolerancia a fallas para ambientes virtualizados, tolerancia a fallas y balanceo de carga para atención de peticiones a servidores Web, etc.
- Un conjunto de políticas para la realización continua y proactiva de planeaciones de capacidad (Capacity Planning), que faciliten el dimensionamiento de una plataforma de servidores acorde a las necesidades de la entidad en el corto y mediano plazo, en términos de las exigencias de sus aplicaciones, servicios y datos. Esto incluirá al menos consideraciones de procesamiento, memoria, disco y red.
- Un conjunto de planes estratégicos alrededor del mantenimiento preventivo, correctivo y el reemplazo de servidores fuera de servicio o de alta obsolescencia. Esto incluirá el seguimiento, renovación o extensión de las garantías de soporte sobre hardware o su delegación formal a un proveedor de la infraestructura computacional.
- Un conjunto de planes alrededor de la renovación, verificación y gestión del licenciamiento de las aplicaciones de infraestructura operativas en la plataforma de servidores. Esto incluye las tareas para la actualización/migración de aplicaciones de infraestructura conforme a la salida de nuevos productos y soluciones de tecnología.
- Un conjunto de planes alrededor de la migración de aplicaciones y datos en relación a cambios en la infraestructura tecnológica de soporte.
- Un equipamiento de escritorio para el usuario final, suficiente y habilitado para implementar trámites basados en una filosofía de cero papeles. Esto implica habilitar los puntos de atención con scanners, impresoras, telefonía IP, lectores de huella digital, lectores de código de barras, entre otros.

❖ **Infraestructura de almacenamiento**

En términos de almacenamiento, Colpensiones se caracterizará por lo siguiente:

- Una plataforma de almacenamiento adecuada para el soporte de los procesos misionales asociados a sus bases de datos institucionales, incluyendo a las aplicaciones de negocio y servicios derivados.



Esto contemplará esquemas de crecimiento horizontal para la distribución del almacenamiento y réplicas.

- Una plataforma acorde a las necesidades de almacenamiento de datos e información de las aplicaciones de negocio, infraestructura y servicios asociados a los procesos de negocio de toda la organización.
- Un conjunto de políticas para la aplicación de mecanismos de seguridad, alta disponibilidad, tolerancia a fallas, balanceo de carga, continuidad y contingencia y demás consideraciones necesarias para garantizar la plena operación de la plataforma de almacenamiento. Esto incluirá el endurecimiento de las unidades de almacenamiento, cifrado de datos sensibles, chequeos de integridad, clasificación de la información con reglas derivadas, balanceo de carga en el acceso a datos, replicación de datos, etc.
- Un conjunto de políticas para la realización continua y proactiva de Capacity Planning, que faciliten el dimensionamiento de una plataforma de almacenamiento acorde a las necesidades de la entidad en el corto y mediano plazo. Esto incluirá consideraciones de espacio en disco y capacidades de red para la lectura, escritura y transporte de datos.
- Un conjunto de planes estratégicos alrededor del mantenimiento preventivo, correctivo y el reemplazo de unidades de almacenamiento fuera de servicio, sin espacio en disco o de alta obsolescencia. Esto incluirá el seguimiento, renovación o extensión de las garantías de soporte sobre hardware y software o su delegación formal a un proveedor de la infraestructura de almacenamiento.

❖ **Infraestructura de backup**

En términos de sistemas de backup, Colpensiones se caracterizará por lo siguiente:

- Una plataforma de backup capaz de garantizar el cumplimiento de su plan de continuidad y contingencia, incluyendo el cumplimiento de políticas de backup, retención, resguardo y recuperación, ceñidas a prácticas líderes de seguridad.
- Un conjunto de políticas para la aplicación de mecanismos de seguridad, alta disponibilidad, tolerancia a fallas, balanceo de carga, continuidad y contingencia y demás consideraciones necesarias para garantizar la plena operación de la plataforma de backup. Esto incluirá el endurecimiento de las unidades de backup, cifrado de datos sensibles, chequeos de integridad, replicación y compresión de datos, etc.
- Un conjunto de políticas para la realización continua y proactiva de Capacity Planning, que faciliten el dimensionamiento de una plataforma de backup acorde a las necesidades de la entidad en el corto y mediano plazo. Esto incluirá consideraciones de espacio y capacidades de red para la lectura, escritura y transporte de datos, etc.
- Un conjunto de planes estratégicos alrededor del mantenimiento preventivo, correctivo y el reemplazo de unidades de backup fuera de servicio, sin espacio o de alta obsolescencia. Esto



incluirla el seguimiento, renovación o extensión de las garantías de soporte sobre hardware o su delegación formal a un proveedor de la infraestructura de backup.

❖ **Infraestructura de redes y comunicaciones**

En términos de redes y comunicaciones, Colpensiones se caracterizará por lo siguiente:

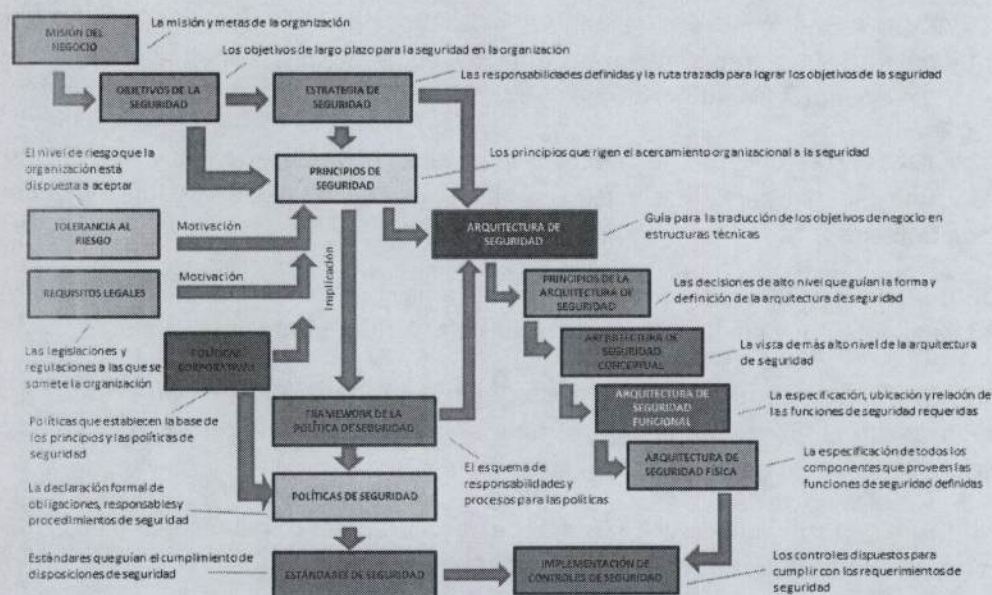
- Una plataforma de redes y comunicaciones capaz de soportar las necesidades de comunicación que permitan el adecuado funcionamiento de la organización. Sobre esta plataforma de redes y comunicaciones se prestarán servicios agregados tales como la telefonía IP de alcance nacional, Internet, VPNs, VLANs, servicios de colaboración de oficina, videoconferencia, mensajería instantánea, transferencia de archivos, entre otros.
- Un conjunto de políticas para la aplicación de mecanismos de seguridad, tolerancia a fallas y calidad de servicio para garantizar la plena operación de la plataforma de redes y comunicaciones. Esto incluirá entre otros aspectos el cifrado de los datos sensibles a transportarse por la red, la aplicación de políticas de calidad y disponibilidad de servicio, el endurecimiento de dispositivos de red, la inclusión de IDS/IPS (Intrusion Detection Systems/ Intrusion Prevention Systems), la inclusión de DLPs (Data Loss Prevention Systems) firewalls, proxies, unified threat management, servicios de protección de PCs, antivirus, directorio y demás servicios y dispositivos que aumenten el nivel de seguridad en la LAN, MAN y WAN de Colpensiones conforme a lo estipulado en una política de seguridad organizacional.
- Un conjunto de esquemas de conectividad sujetos a políticas de seguridad, restringidos a los requerimientos de interacción con entidades externas.
- Un conjunto de políticas para la realización continua y proactiva de Capacity Planning, que faciliten el dimensionamiento de una plataforma de redes y comunicaciones acorde a las necesidades de la entidad en el corto y mediano plazo. Esto incluirá consideraciones de calidad de servicio, niveles de tráfico, jitter, latencia, pérdida de paquetes, etc.
- Un conjunto de planes estratégicos alrededor del mantenimiento preventivo, correctivo y el reemplazo de dispositivos de red fuera de servicio o de alta obsolescencia. Esto incluirá el seguimiento, renovación o extensión de las garantías de soporte sobre hardware y software o su delegación formal a un proveedor de la infraestructura de redes y comunicaciones.

❖ **Infraestructura de Seguridad**

En términos de seguridad, Colpensiones se caracterizará por lo siguiente:

- Una cultura organizacional sólidamente orientada hacia la formalización, mantenimiento, priorización y mejoramiento de la seguridad en toda la organización.
- Procesos formales y continuos para mantener y actualizar proyectos de Business Impact Analysis (BIA), Business Continuity Plan (BCP), Disaster Recovery Planning (DRP), análisis de riesgos, análisis de vulnerabilidades, política de seguridad, arquitectura de seguridad y demás proyectos,

metodologías y procesos necesarios para la obtención y renovación de certificaciones líderes en seguridad, cumpliendo a cabalidad las disposiciones legales y regulatorias a las cuales se somete el tratamiento de la información de todos los actores involucrados en el objeto social de Colpensiones.



Principios generales de seguridad en la organización

Como se ilustra en la figura anterior, la arquitectura de seguridad se fundamenta en los principios generales de seguridad en la organización, responde a una estrategia de seguridad que a su vez depende de los objetivos y la misión del negocio y finalmente utiliza el framework de la política de seguridad organizacional en un ciclo de maduración.

De acuerdo al Data and Analysis Center for Software (DACs)⁶ “una política de seguridad se refiere, en gran medida, a la definición del conjunto de reglas mediante las cuales los sujetos del sistema pueden cambiar los estados de objetos de datos en el sistema. En términos prácticos, esto significa definir cómo cada sujeto del sistema, si está habilitado, debe almacenar, transmitir, crear, modificar o eliminar un objeto de datos en particular”.

Las políticas de seguridad son más que un ejercicio documental, representan un ejercicio práctico que guía la implementación de la seguridad en forma transversal a la organización. Muy frecuentemente las organizaciones tienden a implementar mecanismos de seguridad sin haber definido la política de seguridad, lo cual generalmente conlleva a la aplicación de controles de seguridad costosos, imprecisos, ineficientes, vulnerables e incompletos.

⁶ <https://www.thedacs.com/techs/>



❖ Conceptos Fundamentales de Seguridad

Esta sección presenta una breve definición de los conceptos transversales a la arquitectura de seguridad de Colpensiones.

- **AUTENTICACIÓN.-** Este concepto se refiere a la capacidad de determinar si una entidad es realmente quien declara ser ante un sistema de Colpensiones, por medio de la recolección y verificación de evidencias identificadoras.
- **AUTORIZACIÓN.-** Este concepto se refiere a la capacidad de determinar y asignar los privilegios mínimos a una entidad para que le sea posible realizar a cabalidad sus funciones dentro de un sistema de Colpensiones.
- **CONFIDENCIALIDAD.-** Este concepto se refiere a la capacidad de prevenir la divulgación e interpretación no autorizada de información sensible y crítica para Colpensiones.
- **INTEGRIDAD.-** Este concepto se refiere al aseguramiento de la información sensible y crítica para Colpensiones, con el fin de mantenerla completa, precisa y coherente desde su creación hasta su destrucción, evitando su modificación no autorizada.
- **DISPONIBILIDAD.-** Este concepto se refiere al aseguramiento del acceso fiable, autorizado y oportuno a la información sensible y crítica para Colpensiones.
- **NO REPUDIO.-** Este concepto se refiere a la capacidad de proporcionar protección contra la interrupción, por parte de alguna de las entidades implicadas en la comunicación, de haber participado en toda o parte de una operación sensible de Colpensiones.
- **AUDITORÍA.-** Este concepto se refiere a la capacidad de registrar sistemáticamente actividades (pistas de auditoría, logs, registros de eventos de seguridad informática, problemas operacionales, fallas y trazas de caídas o interrupciones, entre otros) que afectan sistemas de información o datos sensibles y críticos de Colpensiones, con el fin de otorgar un soporte basado en evidencias a un proceso continuo de auditoría interna o externa.
- **PRIVACIDAD.-** Este concepto hace referencia a los derechos y obligaciones relacionadas a la consulta, divulgación, transferencia, almacenamiento, retención, análisis, compartición, eliminación o uso de información personal de los involucrados en el objeto social de Colpensiones. La información personal es aquella que hace referencia a datos que identifican a un individuo.

Por último el punto cuatro contempló la obtención de un plan de implementación que la Universidad entregó con cerca de setenta (70) iniciativas, entre proyectos y actividades, en las áreas misionales para garantizar una mejoría sustancial en la prestación de los servicios institucionales.

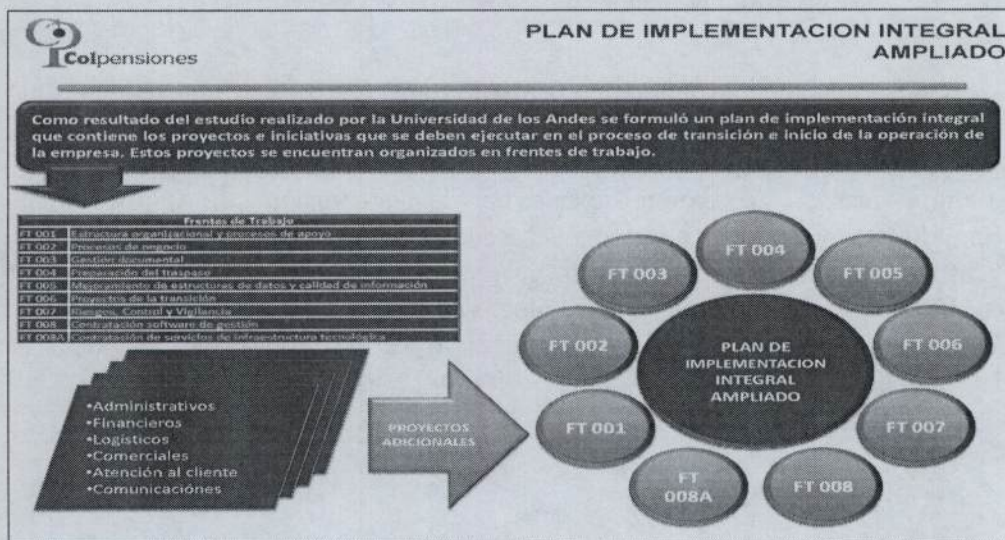
Con el fin de acometer su implementación este plan fue complementando con los proyectos de apoyo necesarios para cumplir con el objetivo de pasar a la operación. El plan está organizado por frentes de



Administradora Colombiana de Pensiones
COLPENSIONES
República de Colombia

**Prosperidad
para todos**

trabajo y proyectos que cubren todos los aspectos necesarios para que COLPENSIONES pueda entrar en su etapa de operación con éxito.



Plan de implementación

Cada uno de los frentes de trabajo se encuentra compuesto por uno o varios proyectos que fueron priorizados a partir de la propuesta la Universidad, quedando un grupo integrado por 42 para ser ejecutados, los cuales de manera armónica e integrada permitirán que COLPENSIONES asuma las tareas de la administradora de régimen de prima media con prestación definida y reciba los fondos (invalidez, vejez y muerte), los activos y obligaciones que se determinen en el proceso de traspaso del ISS.





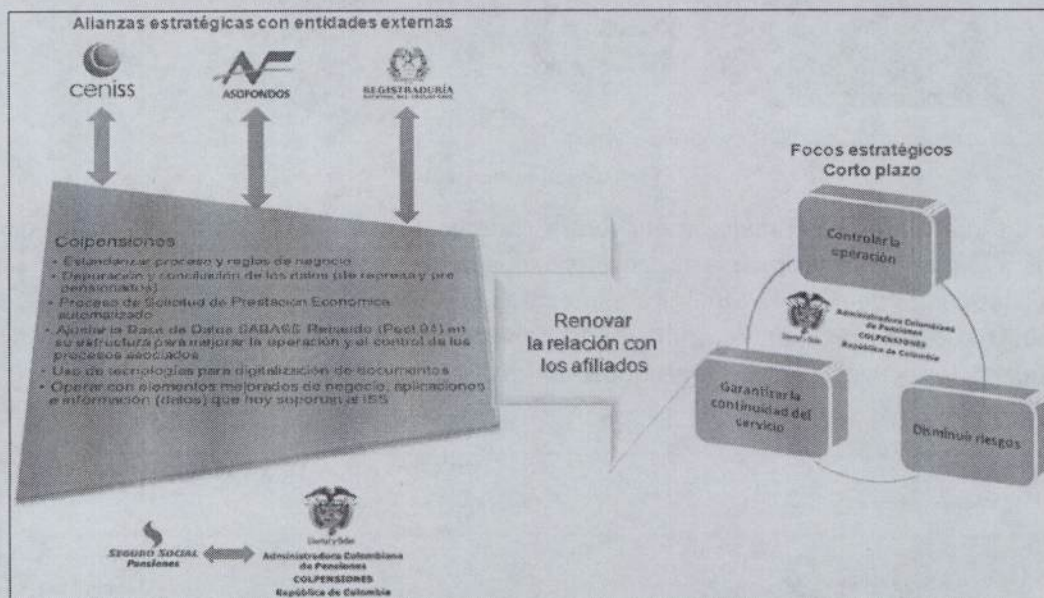
Administradora Colombiana de Pensiones
COLPENSIONES
República de Colombia

**Prosperidad
para todos**

Estrategia para la ejecución de los proyectos

La selección de los proyectos se fundamenta en una viabilización y priorización de iniciativas cuyo pilar fundamental se centra en darle continuidad al proceso de reconocimiento de las prestaciones económicas y los que contribuyan en el mejoramiento de la atención al ciudadano.

En consecuencia la Estrategia para superar el proceso de transición consiste en estandarizar los procesos y las reglas de negocio del reconocimiento de las prestaciones económicas de los afiliados que se encuentran en trámite o próximos a solicitarlo, apoyados en la depuración y conciliación de los datos de su historia laboral y afiliación, el uso de tecnologías para la digitalización y transporte de documentos, la automatización de los principales procesos del negocio, y el fortalecimiento de la relación con Asofondos y otras entidades claves, con el fin de renovar la relación con los afiliados para generar visibilidad y confianza en la gestión que realiza Colpensiones. Como subproducto de estas actividades se logrará la centralización gradual del proceso de decisión. Así mismo, Colpensiones debe garantizar la continuidad de la operación e implementar diferentes formas de control sobre la misma.



Estrategia de transición

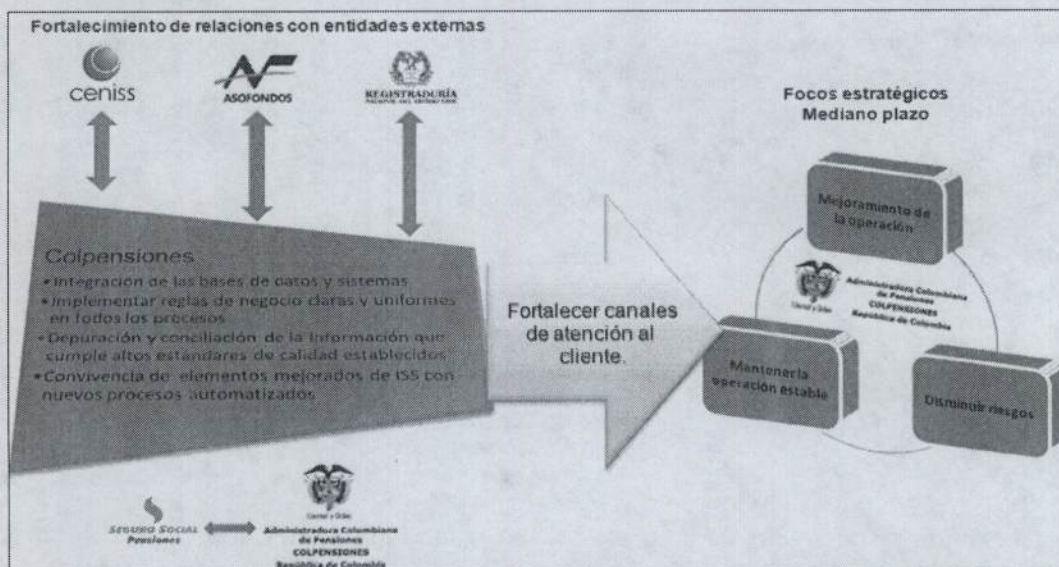
Para la estabilización del negocio, Colpensiones centrará sus esfuerzos en la integración de las bases de datos y sistemas, la implementación de las reglas de negocio claras y uniformes en todos los procesos, continuando paralelamente con la depuración y conciliación de la información que cumpla altos estándares de calidad establecidos, y la automatización de la totalidad de los procesos, con el único objetivo de adelantarse a los requerimientos de reconocimiento para que, adicionalmente a la reducción de los tiempos de trámite, se disminuyan las reclamaciones e intervenciones judiciales por el no reconocimiento, la mala liquidación o retroactivos derivados del largo proceso de decisión. En este



Administradora Colombiana de Pensiones
COLPENSIONES
República de Colombia

**Prosperidad
para todos**

punto se tendrá la estabilización del negocio fundamentada en un proceso centralizado y visible en el que se toman decisiones, que si bien afectan el bienestar económico de las personas, pueden ser discutidas clara y directamente con la organización sin intermediarios a través de los canales creados para la atención de los clientes.



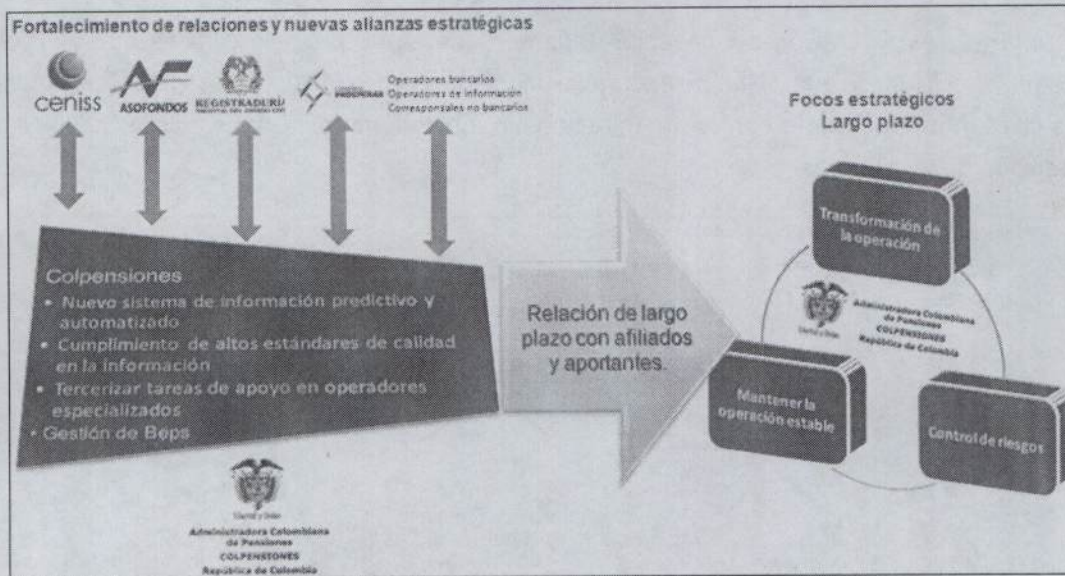
Estrategia de Estabilización

Para consolidar la empresa se implementará un sistema de información que soporte la gestión de afiliados, aportantes, terceros y del reconocimiento de las prestaciones económicas (las pensiones y los BEPS), impactando positivamente la administración y los diversos actores que intervienen en el régimen de seguridad social en pensiones y la forma como los ciudadanos perciben el aseguramiento para la vejez. Así mismo, la empresa se centrará en el corazón del negocio dejando que operadores especializados, soportados en TIC's, asuman las tareas secundarias o de apoyo, lo que fortalecerá la atención de los requerimientos y la relación de largo plazo con los afiliados y aportantes, dando paso al nuevo concepto de cliente, que permite a la organización adelantarse e interpretar las necesidades particulares de cada grupo económico y poblacional, con lo que se podrá retroalimentar al Estado para la fijación de la política general de seguridad social.



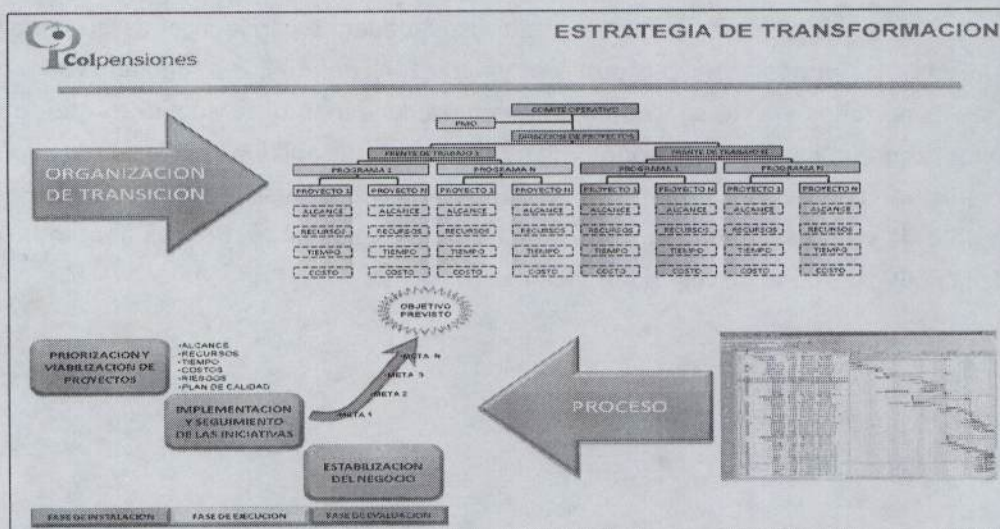
Administradora Colombiana de Pensiones
COLPENSIONES
República de Colombia

**Prosperidad
para todos**



Estrategia de Consolidación

Para la ejecución de los proyectos la empresa se ha organizado durante el período de transición por frentes de trabajo y proyectos, en los cuales existe un gerente o responsable que se encarga de responder por la ejecución y sobre el cual existe un proceso de seguimiento y control sobre los hitos y resultados que se esperan alcanzar con cada uno. Unos de los aspectos fundamentales o críticos para garantizar la ejecución del plan y el cumplimiento de los objetivos previstos es el financiamiento de cada una de las iniciativas.



Organización para la ejecución del plan

Carrera 10 No. 72 – 33, Piso 11 Torre B, Bogotá, D.C. Tel. (57 1) 2170100, 2170109
www.colpensiones.gov.co