

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

**COLOMBIA**

**FORTALECIMIENTO A LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN COLOMBIA**

**(CO-T1474)**

**DOCUMENTO DE COOPERACIÓN TÉCNICA**

Este documento fue preparado por el equipo compuesto por: Carolina Gonzalez-Velosa (SCL/LMK), jefe de equipo; Diego Arisi (ICS/CCO); Jaime Cardona (SCL/SPH); Waldo Tapia (SCL/LMK); Laura Casas (SCL/LMK); Gustavo Caballero (SCL/LMK); Valentina Chegwin (SCL/SPH); Betina Hennig (LEG/LEG); Ethel Muhlstein (SCL/LMK); y Tania Gaona (SCL/LMK).

De conformidad con la Política de Acceso a Información, el presente documento está sujeto a divulgación pública.

**FORTALECIMIENTO A LA GESTION DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN COLOMBIA**

**CO-T1474**

**CERTIFICACIÓN**

Por la presente certifico que esta operación fue aprobada para financiamiento por el **Programa Estratégico para el Desarrollo de Instituciones Financiado con Capital Ordinario (INS)**, de conformidad con la comunicación de fecha 02 de mayo de 2018 suscrita por Kai Hertz. Igualmente, certifico que existen recursos en el mencionado fondo, hasta la suma de **US\$200.000** para financiar las actividades descritas y presupuestadas en este documento. La reserva de recursos representada por esta certificación es válida por un periodo de cuatro (4) meses calendario contados a partir de la fecha de elegibilidad del proyecto para financiamiento. Si el proyecto no fuese aprobado por el BID dentro de ese plazo, los fondos reservados se considerarán liberados de compromiso, requiriéndose la firma de una nueva certificación para que se renueve la reserva anterior. El compromiso y desembolso de los recursos correspondientes a esta certificación sólo debe ser efectuado por el Banco en dólares estadounidenses. Esta misma moneda será utilizada para estipular la remuneración y pagos a consultores, a excepción de los pagos a consultores locales que trabajen en su propio país, quienes recibirán su remuneración y pagos contratados en la moneda de ese país. No se podrá destinar ningún recurso del Fondo para cubrir sumas superiores al monto certificado para la implementación de esta operación. Montos superiores al certificado pueden originarse de compromisos estipulados en contratos que sean denominados en una moneda diferente a la moneda del Fondo, lo cual puede resultar en diferencias cambiarias de conversión de monedas sobre las cuales el Fondo no asume riesgo alguno.

Certificado por:

\_\_\_\_\_  
Sonia M. Rivera  
Jefe  
Unidad de Gestión de Donaciones y Cofinanciamiento  
ORP/GCM

\_\_\_\_\_  
Fecha

Aprobado por:

\_\_\_\_\_  
Carmen Pages-Serra  
Jefe de División  
División de Mercados Laborales  
SCL/LMK

\_\_\_\_\_  
Fecha

## Documento de Cooperación Técnica

### I. Información Básica de la CT

|                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ▪ País/Región:                                                                                                    | Colombia/CAN                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| ▪ Nombre de la CT:                                                                                                | Fortalecimiento a la Gestión de la Seguridad Social en Colombia                                                                                                                                                                                                                          |
| ▪ Número de CT:                                                                                                   | CO-T1474                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| ▪ Jefe de Equipo/Miembros:                                                                                        | Carolina Gonzalez-Velosa (SCL/LMK), jefe de equipo; Diego Arisi (ICS/CCO); Jaime Cardona (SCL/SPH); Waldo Tapia (SCL/LMK); Laura Casas (SCL/LMK); Gustavo Caballero (SCL/LMK); Valentina Chegwin (SCL/SPH); Betina Hennig (LEG/LEG); Ethel Muhlstein (SCL/LMK); y Tania Gaona (SCL/LMK). |
| ▪ Indicar si es: Apoyo Operativo, Apoyo al Cliente, o Investigación y Difusión                                    | Apoyo al Cliente                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| ▪ Si es Apoyo Operativo, proveer número y nombre de la operación que apoyará la CT:                               | N/A                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| ▪ Fecha de Autorización del Abstracto de CT:                                                                      | 21 marzo de 2018                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| ▪ Beneficiario (países o entidades que recibirán la asistencia técnica):                                          | Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales/ Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Administradora Colombiana de Pensiones/Ministerio de Trabajo de la República de Colombia                                                                                                           |
| ▪ Agencia Ejecutora y nombre de contacto (organización o entidad responsable de la ejecución del programa de CT): | Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Sector Social (SCL), División de Mercados Laborales (SCL/LMK)                                                                                                                                                                                  |
| ▪ Donantes que proveerán financiamiento:                                                                          | BID a través del Programa Estratégico para el Desarrollo de Instituciones financiado con Capital Ordinario (INS)                                                                                                                                                                         |
| ▪ Financiamiento Solicitado del BID:                                                                              | US\$200.000                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| ▪ Contrapartida Local, si hay:                                                                                    | 0                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| ▪ Periodo de Desembolso (incluye periodo de ejecución):                                                           | 36 meses                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| ▪ Fecha de Inicio requerido:                                                                                      | 15 julio de 2018                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| ▪ Tipos de consultores (firmas o consultores individuales):                                                       | Firmas y consultores individuales                                                                                                                                                                                                                                                        |
| ▪ Unidad de Preparación:                                                                                          | División de Mercados Laborales (SCL/LMK), División de Innovación para el Servicio Ciudadano (IFD/ICS), y División de Salud y Protección Social (SCL/SPH)                                                                                                                                 |
| ▪ Unidad Responsable de Desembolso:                                                                               | División de Mercados Laborales (SCL/LMK)                                                                                                                                                                                                                                                 |
| ▪ CT incluida en la Estrategia de País (s/n):                                                                     | Sí                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| ▪ CT incluida en CPD (s/n):                                                                                       | Sí                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| ▪ Alineación a la Actualización de la Estrategia Institucional 2010-2020:                                         | Capacidad institucional y estado de derecho                                                                                                                                                                                                                                              |

## **II. Objetivos y Justificación de la CT**

- 2.1 Dos de cada tres trabajadores colombianos están en la informalidad<sup>1</sup>. No cotizan a la seguridad social, lo que los deja por fuera del sistema legal de protección para el trabajo y ahorro previsional. Esto tiene graves consecuencias en materia de desaseguramiento: los trabajadores informales no acceden a prestaciones en caso de incapacidad o maternidad, no están asegurados frente a riesgos laborales, ni acumulan recursos para una pensión en la vejez. La informalidad tiene también graves consecuencias fiscales al erosionar el recaudo de los sistemas tributarios, de salud y de pensiones. Las causas de la informalidad laboral en el país son múltiples. Involucran factores regulatorios (e.g., costos de formalizar trabajadores exceden los beneficios), económicos (e.g., empresas de muy baja productividad que no pueden financiar el costo de formalizar a sus trabajadores) y debilidades en materia institucional que dificultan el seguimiento de las contribuciones al sistema de seguridad social y el reconocimiento de los derechos que otorga el sistema. En este último factor se concentra este proyecto.
- 2.2 La gestión de la seguridad social en Colombia se puede dividir en dos frentes: el que está asociado al reconocimiento de los derechos que otorga el sistema y el que está asociado a la gestión, seguimiento y fiscalización de las contribuciones. En la última década, Colombia ha hecho importantes avances en estos dos frentes. En lo que respecta al primero, se destacan los esfuerzos desde el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP) y el Ministerio de Trabajo por agilizar y masificar el proceso de certificación de historias laborales y reconocimientos pensionales, a través del proyecto de Certificación Electrónica de Tiempos Laborales (CETIL). En este proyecto la reconstrucción y certificación de historias laborales juega un rol fundamental pues de éstas se derivan los derechos pensionales de los ciudadanos<sup>2</sup>. El proyecto, que aún se encuentra en su primera fase, está desarrollando un sistema que permite que: (i) las entidades públicas empleadoras puedan expedir certificaciones acreditando la historia laboral de los pensionados por medios electrónicos y de manera masiva; (ii) las entidades reconocedoras de prestaciones pensionales cuenten con la información en línea requerida para el reconocimiento pensional; y (iii) los ciudadanos puedan consultar directamente historias laborales unificadas en un portal web. En este frente, también cabe destacar el proyecto que adelanta la Administradora Colombiana de Pensiones (Colpensiones) para digitalizar masivamente la información de historias laborales antiguas de sus afiliados.
- 2.3 En cuanto a la fiscalización, entre los logros más destacables está la creación en 2010 de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP). Esta entidad,

---

<sup>1</sup> Fuente: BID -SIMS según cifras de la GEIH para el total nacional (2017).

<sup>2</sup> Esta cooperación técnica se enfoca principalmente en las historias laborales de los afiliados actuales al Régimen de Prima Media (RPM) en Colpensiones y a los afiliados a Regímenes Especiales, cuyas pensiones han sido delegadas a la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP). Sin embargo, cabe mencionar, que las historias laborales de los afiliados actuales al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS) también son relevantes debido al número considerable de traslados entre los dos regímenes (RPM y RAIS).

adscrita al MHCP, se encarga de dar seguimiento a las contribuciones de la seguridad social y determinar que las liquidaciones sean: (i) adecuadas; (ii) completas; y (iii) oportunas. La UGPP tiene un énfasis especial en adecuación y completitud (fiscalización por inexactitud y omisión), y Colpensiones, así como las administradoras privadas del Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS), se encargan que las cotizaciones sean oportunas, es decir de minimizar la mora entre sus afiliados. La UGPP tiene además la responsabilidad de hacer reconocimiento de derechos pensionales a las administradoras del régimen de pensiones de prima media, por lo que es una de las principales usuarias de la información generada por el proyecto CETIL.

- 2.4 A pesar de estos avances, los retos que enfrenta el país son muy grandes. En lo que respecta al reconocimiento de pensiones, Colombia tiene aún un vacío muy importante de información digitalizada y oportuna sobre historias laborales. Si bien ha habido avances gracias al proyecto CETIL, la certificación de historias laborales en este proyecto sólo se da por demanda, cuando llega una solicitud de parte de una entidad. Se estima que son 4,160 las entidades para las cuales se debería reconstruir la información de la historia laboral de sus extrabajadores a través de certificaciones y el proyecto CETIL ha iniciado gestiones con 88<sup>3</sup>. A través de CETIL, estas 88 entidades han sido capacitadas en el proceso masivo de certificaciones, pero no ha habido una reconstrucción completa de las historias laborales. Por el lado de Colpensiones, a pesar de los esfuerzos realizados aún existen vacíos en aproximadamente un 30% de sus historias laborales. En ausencia de información oportuna sobre historias laborales, las entidades a cargo no están en capacidad de hacer un reconocimiento ágil de los derechos pensionales ni de liquidar correctamente las acreencias asociadas al financiamiento de la pensión. Esto, por supuesto, implica un alto costo para los ciudadanos, que deben invertir en reconstruir su historia laboral, asumir demoras en el reconocimiento de sus pensiones y en muchos casos solicitar correcciones por liquidaciones mal hechas e incluso presentar tutelas en contra de los entes de reconocimiento. Para el gobierno implica también importantes costos asociados a los intereses por mora en las liquidaciones, a la carga operativa para gestionar reliquidaciones y a los fraudes y comportamientos oportunistas que se incentivan ante la falta de transparencia del sistema. Además, la falta de información de historias laborales dificulta el cálculo de las proyecciones de gasto fiscal asociadas al pasivo pensional.
- 2.5 En lo que respecta a la fiscalización, tanto el rol de la UGPP como el de Colpensiones se encuentran limitados por vacíos en gestión e información. Para la fiscalización es fundamental el acceso a datos que informen sobre el ingreso y situación laboral de los ciudadanos, pues a partir de estas variables se determinan las cotizaciones. Si bien la UGPP ha dado pasos importantes para acceder a bases de datos con este tipo de información, como es el caso de las declaraciones de impuestos ante la

---

<sup>3</sup> Fuente: Datos del MCHP y la UGPP.

Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN), aún hay limitantes importantes. Un ejemplo es el de la información que permita estimar los ingresos de trabajadores independientes, que en las bases reportadas a la DIAN puede estar subestimada, y que podría capturarse mejor a partir de datos del sistema bancario. Este vacío es especialmente costoso para el país, pues se estima que el 68% de la evasión está concentrada en trabajadores independientes que en promedio evaden más del 50% de su obligación. Existe también un problema severo de oportunidad en los datos. La información necesaria para valorar las obligaciones de seguridad social, que es un insumo fundamental para fiscalizar, puede llegar con más de un año de rezago. La ausencia de información sobre historias laborales también afecta negativamente la gestión de fiscalización, pues no le permite a la UGPP identificar cambios en la situación laboral de trabajadores dependientes que puedan explicar alteraciones o interrupciones en las cotizaciones. La adopción de modelos internacionales en los que la entidad fiscalizadora puede acceder directamente a información sobre nómina entre los empleadores implicaría un mejoramiento dramático en la efectividad de la gestión.

- 2.6 Para atender estos problemas el país debe hacer, en primer lugar, ajustes institucionales para estandarizar la administración y gestión de la información y regular los intercambios de datos. En el caso de la fiscalización, por ejemplo, el acceso a datos bancarios de la UGPP ha sido limitado por la falta de reglamentación de una ley que ya es vigente. Los cambios institucionales también demandan una adecuada asignación de responsabilidades y de liderazgos. En segundo lugar, son necesarias inversiones en sistemas de información que mejoren la oportunidad y calidad de los datos. Esto supone esfuerzos que van desde la digitalización de archivos físicos hasta incorporación de tecnologías innovadoras de administración de bases de datos, como es el caso de *blockchain*.
- 2.7 La aplicación de la tecnología de blockchain en el manejo de historias laborales es especialmente prometedora, en la medida en que permite procesar de manera descentralizada y segura la información de transacciones en el sistema de seguridad social, reduce dramáticamente el riesgo de fraudes y permite incorporar contratos inteligentes que garanticen el cumplimiento de la normativa. Permite además que los usuarios estén en capacidad de rastrear sus cotizaciones y que al final de su vida laboral cuenten con una compilación legítima y segura de los aportes que determinan su pensión. Sin embargo, la adecuada aplicación de esta tecnología requiere arreglos institucionales que involucren la coordinación y capacitación de múltiples actores para su efectivo funcionamiento.
- 2.8 Esta cooperación técnica busca apoyar al gobierno colombiano a dar pasos en esta dirección, a través de una profundización en los diagnósticos y el diseño de estrategias de mejora del sistema. Específicamente apunta al apoyo: (i) para la modernización de la gestión de historias laborales; y (ii) el fortalecimiento de los sistemas de fiscalización de la seguridad social.

- 2.9 **Alineación estratégica.** Considerando lo anterior, la presente CT es consistente con la Actualización de la Estrategia Institucional (UIS) 2010-2020 (AB-3008) y se alinea con el objetivo de inclusión social e igualdad, “al incrementar la limitada capacidad del sector público y la función pública para prestar servicios, combatir la corrupción y hacer cumplir el Estado de derecho”. La CT también se alinea con el área transversal de fortalecimiento de la Capacidad Institucional y el Estado de Derecho por medio del apoyo a los sistemas de fiscalización de la seguridad social en Colombia. Adicionalmente, la CT se alinea al Marco de Resultados Corporativos (CRF) 2016-2019 (GN-2727-6) mediante el diseño de pilotos para incrementar el número de “agencias gubernamentales beneficiadas por proyectos que fortalecen los instrumentos tecnológicos y de gestión para mejorar la provisión de servicios públicos”.
- 2.10 Asimismo, este proyecto está alineado con el Programa Estratégico para el Desarrollo de Países Financiado con Capital Ordinario (INS) (GN-2819-1) bajo sus objetivos de: (i) contribuir al desarrollo de políticas e instituciones públicas que sean más eficaces, eficientes, abiertas y orientadas al ciudadano; (ii) mejorar la prestación de servicios a la ciudadanía; y (iii) reforzar el cumplimiento del estado de derecho, la seguridad ciudadana y la lucha contra la corrupción.
- 2.11 Esta CT también se enmarca en la Estrategia del Banco en el País 2015-2018 (EBP) ([GN-2832](#)) al contribuir a los objetivos estratégico de la EBP de: (i) consolidar un sistema de pensiones y salud sostenible e inclusivo de cerrar las brechas sociales a través del “incremento en cobertura del sistema de pensiones”; y (ii) apoyar a un pacto fiscal para mejorar los ingresos del estado, y en el Documento de Marco Sectorial de Trabajo ([GN-2741-7](#)) con las dimensiones de éxito “Los trabajadores tienen mayor acceso a sistemas de seguridad social sostenibles para promover empleo formal” y “Fortalecimiento institucional”.

### III. Descripción de las actividades/componentes y presupuesto

- 3.1 **Componente 1. Modernización de la gestión de historias laborales (US\$114.000).** El objetivo de este componente es apoyar al Gobierno en el mejoramiento de los sistemas de información de historias laborales, para el reconocimiento de los derechos y obligaciones del sistema pensional. Se tienen previstas las siguientes actividades: (i) diagnóstico sobre el estado actual de la información de historias laborales (e.g., calidad de la información, recuperabilidad de los archivos físicos, entre otros), para la definición de necesidades en sistemas de información, archivos y hoja de ruta para la implementación de un plan de mejoramiento; (ii) identificación de limitaciones institucionales en los procesos de gestión de información sobre historias laborales y de reconocimientos pensionales, y propuestas de mejora; y (iii) valoración de aplicación de la tecnología *blockchain* para la gestión de historias laborales que incluya: (a) mapeo de actores clave e identificación de posibles arreglos institucionales; (b) diseño de prototipo (grado de transparencia y descentralización — *blockchain* público, federado o privado—, identificación de emisores de información, miembros que actuarán de nodos, protocolos de consenso y características

principales de la aplicación de consulta); (c) análisis de beneficios, costos y factibilidad; y (d) propuesta de hoja de ruta para su aplicación. Se buscará, de este modo, evaluar la viabilidad y pertinencia de aplicar esta tecnología y valorar los beneficios que puede traer a los ciudadanos y al gobierno. En el ejercicio se reconocerá que, por un lado, esta tecnología puede proveer al afiliado autonomía y seguridad de su historia laboral. Por el otro lado, las entidades reconocedoras de pasivos pensionales en el país (e.g., MHCP, Colpensiones y UGPP) pueden beneficiarse también por acceder a una información de mejor calidad y con mayor eficiencia. Se planea entonces que en estos ejercicios de valoración, diagnósticos y diseño de hojas de ruta, participen sectores amplios del gobierno en coordinación con los equipos consultores.

- 3.2 **Componente 2. Fortalecimiento de los sistemas de fiscalización de la seguridad social (US\$80.000).** El objetivo de este componente es apoyar al gobierno en el fortalecimiento de los sistemas de fiscalización de la seguridad social. Se tienen previstas las siguientes actividades: (i) diseño de un plan de mejoramiento de gestión de la información que incluya: (a) una estrategia de reformas regulatorias y/o legislativas para mejorar la consecución interinstitucional de datos; y (b) algoritmos para la estimación de evasión; (ii) piloto de acciones de fiscalización, basadas en las ciencias del comportamiento; y (iii) transferencia de conocimiento sobre mejores prácticas de fiscalización al personal de UGPP y Colpensiones. En este componente participarían principalmente la UGPP y Colpensiones, como principales beneficiarios, liderando la propuesta de mejoramiento de gestión e implementando el piloto mencionado anteriormente.
- 3.3 **Componente 3. Comunicación y diseminación (US\$6.000).** Busca apoyar la difusión y socialización de las propuestas de política establecidas en los componentes 1 y 2. Esto incluiría la diseminación de los estudios de diagnóstico entre los actores principales y los resultados del análisis de oportunidades de uso de la tecnología *blockchain*, a través de una nota técnica. Se prevén gastos de publicación y traducción.

#### IV. Presupuesto Indicativo

El costo total del proyecto, cuyos recursos son provenientes del Programa para el Desarrollo de las Instituciones del Capital Ordinario del BID, es de US\$200.000



**Presupuesto Indicativo (US\$)**

| <b>Actividad / Componente</b>                                           | <b>Descripción</b>                                                                                                                                                                                                    | <b>BID/Financiamiento por Fondo (INS)</b> | <b>Contrapartida Local</b> | <b>Financiamiento Total</b> |
|-------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| Modernización de la gestión de historias laborales                      | Se desarrollará un diagnóstico y propuesta de mejoramiento a los sistemas de información de la gestión de historias laborales. Además de una valoración del uso de la tecnología <i>blockchain</i> para este sistema. | <b>\$114.000</b>                          | <b>0</b>                   | <b>\$114.000</b>            |
| Fortalecimiento de los sistemas de fiscalización de la seguridad social | Se diseñará un plan de mejoramiento de gestión de la información y un piloto de acciones de fiscalización.                                                                                                            | <b>\$80.000</b>                           | <b>0</b>                   | <b>\$80.000</b>             |
| Comunicación y diseminación                                             | Se invertirá en productos de diseminación, como notas técnicas.                                                                                                                                                       | <b>\$6.000</b>                            | <b>0</b>                   | <b>\$6.000</b>              |
| <b>TOTAL</b>                                                            |                                                                                                                                                                                                                       | <b>\$200.000</b>                          | <b>0</b>                   | <b>\$200.000</b>            |

- 4.1 La supervisión de esta CT será realizada por la División de Mercados Laborales (SCL/LMK), con la apropiada planificación de recursos presupuestarios transaccionales para el adecuado monitoreo y cumplimiento de las actividades y productos comprometidos en la CT.
- 4.2 Los productos que aparecen en la matriz de resultados serán compartidos con otras divisiones del Banco y contrapartes de los países a efectos de que sirvan de insumos para contribuir al diseño y fortalecimiento a la gestión de la seguridad social en la región. Asimismo, los productos de esta CT serán debidamente compartidos con la secretaria técnica del INS y reconocerán adecuadamente al Programa.

**V. Agencia Ejecutora y estructura de ejecución**

- 5.1 A pedido explícito del Gobierno de Colombia, el BID será el ejecutor de esta CT. Esta solicitud responde a la necesidad de contar con una administración que gestione ágil y oportunamente los recursos asignados al proyecto y la limitación que tiene la entidad para destinar equipos a la ejecución. La División de Mercados Laborales (SCL/LMK) tendrá la responsabilidad general por la dirección, supervisión, coordinación y ejecución. Esta ejecución se realizará en estrecha coordinación y colaboración con el gobierno, en particular con Colpensiones y la UGPP. Los equipos de estas organizaciones fungirán como contraparte y facilitarán la coordinación con las otras organizaciones del sector e instituciones públicas, como por ejemplo los entes territoriales.
- 5.2 El gobierno ha solicitado la ejecución por parte de la División de Mercados Laborales dada: (i) la experiencia técnica especializada en el desarrollo de proyectos de seguridad social en la región; y (ii) la ventaja de contar con una institución neutral que

garantice la participación de las distintas instituciones públicas y privadas que hacen parte de la gestión de la seguridad social en Colombia.

- 5.3 **Adquisiciones.** El Banco contratará consultores individuales y firmas consultoras, de acuerdo con las políticas y procedimientos de adquisiciones vigentes del Banco. Para la contratación de firmas consultoras se aplicarán las políticas de selección de consultores (GN-2765-1) y las guías operativas (OP-1155-4), para las contrataciones de consultores individuales las normas de recursos humanos (AM-650) y para los gastos relacionados a servicios distintos de consultoría, las políticas de adquisiciones corporativas (GN-2303-20). Las adquisiciones deberán reflejarse y realizarse con base a lo previsto en el Plan de Adquisiciones.

## VI. Riesgos importantes y sostenibilidad

- 6.1 Un posible riesgo está asociado a un eventual cambio en la administración, por las elecciones presidenciales de mitad de año. Esto se ha mitigado haciendo un trabajo muy cuidadoso de alineación en la propuesta de la TC con las prioridades que estas entidades han tenido en el largo plazo y su objetivo misional. De otra parte, tanto la UGPP como el Ministerio de Hacienda y Colpensiones por tradición tienen equipos técnicos de mayor estabilidad que otras entidades del gobierno, por lo que el riesgo de un cambio muy drástico en la interlocución es relativamente bajo.
- 6.2 Con respecto a la sostenibilidad de este proyecto, los aprendizajes del piloto de fiscalización contribuirán a fortalecer el plan de acción de la UGPP para los siguientes años, mejorando la efectividad de metodologías que incentivan la cultura de pago de los aportantes. Con relación a la gestión de las historias laborales, los productos de esta CT complementarán las iniciativas (e.g. CETIL e Innovasfc) que entidades beneficiarias (MinHacienda, Superintendencia Financiera de Colombia, UGPP, y Colpensiones) se encuentran desarrollando para, por un lado, mejorar la gestión de la seguridad social, y por otro, entender el funcionamiento, beneficios, y riesgos de nuevas tecnologías como *blockchain*.

## VII. Excepciones a las políticas del Banco

- 7.1 Ninguna.

## VIII. Salvaguardias Ambientales

- 8.1 Clasificación C - Debido a la naturaleza de este proyecto, se estima que no tendrá un impacto ambiental o social negativo significativo. Ver salvaguardias en [SPF](#) y [SSF](#).

### Anexos Requeridos:

- [Solicitud del cliente](#)
- [Matriz de Resultados](#)
- [Términos de Referencia](#)
- [Plan de Adquisiciones](#)