

# CAJA DE SUELDOS DE RETIRO DE LA POLICÍA NACIONAL

# INFORME DE GESTIÓN 2024

**Bogotá, D.C., Enero 2025**

## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>1. MARCO ESTRATÉGICO.....</b>	<b>5</b>
<b>2. RESULTADO DE LOS PROCESOS MISIONALES.</b>	
2.1 PROCESO DE RECONOCIMIENTO Y PAGO DE LA ASIGNACIÓN Y SUSTITUCIÓN DE LA ASIGNACIÓN DE RETIRO .....	8
2.2 PROCESO GESTIÓN DE BIENESTAR INTEGRAL AL AFILIADO .....	9
2.2.1 PROGRAMAS GRUPO DE SERVICIOS DE BIENESTAR AL AFILIADO .....	9
2.3 PROCESO DE GESTIÓN DE SOSTENIBILIDAD .....	23
2.4 PROCESO ATENCIÓN A GRUPOS SOCIALES OBJETIVO .....	34
<b>3. RESULTADO DE LOS PROCESOS ESTRATÉGICOS .....</b>	<b>40</b>
3.1 PROCESO GESTIÓN ESTRATÉGICA E INNOVACIÓN.....	40
3.1.1 PLANEACIÓN ESTRATÉGICA .....	40
3.1.2 PROYECTOS DE INVERSIÓN .....	40
3.1.3 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN .....	40
3.2 PROCESO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL - IMPLEMENTACIÓN MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN .....	408
3.2.1 DOCUMENTACIÓN DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS.....	49
3.2.2 REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE POLÍTICAS DEL SGI.....	50
3.2.3 <i>Seguimiento y evaluación de la gestión.....</i>	<i>50</i>
3.2.4 <i>Gestión del riesgo .....</i>	<i>51</i>
3.3 GESTIÓN DE COMUNICACIONES ESTRATÉGICAS .....	51
<b>4. RESULTADO DE LOS PROCESOS DE APOYO .....</b>	<b>66</b>
4.1 PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO .....	65
4.18 PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN .....	83
4.19 CUMPLIMIENTO PLAN DE ACCIÓN OFICINA DE CONTROL INTERNO .....	91
<b>5. RESUMEN DE LA GESTIÓN EN PROCESOS DE APOYO GERENCIAL ....</b>	<b>96</b>
5.1 GESTIÓN JURÍDICA .....	96
5.2 GESTIÓN DE <u>LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES</u> .....	108
5.3 GESTIÓN DE BIENES Y SERVICIOS.....	113
5.4 GESTIÓN FINANCIERA. ....	119
5.5 GESTIÓN CONTRACTUAL.....	121
<b>6. ESTADOS FINANCIEROS .....</b>	<b>125</b>
6.1. SITUACIÓN FINANCIERA COMPARATIVO: 31 DE DICIEMBRE 2023 - 31 DE DICIEMBRE 2024.....	125
6.1.1 <i>Activos .....</i>	<i>126</i>
6.1.2 <i>Pasivos .....</i>	<i>127</i>

6.1.3	Patrimonio.....	128
6.2.1	GASTOS VIGENCIA 2024.....	129
6.2.2	COMPOSICIÓN PRESUPUESTAL.....	129
6.2.3	INGRESOS 2024.....	130
<b>7.</b>	<b>EJECUCIÓN PRESUPUESTAL.....</b>	<b>132</b>

## INTRODUCCIÓN

El presente informe tiene como objetivo ofrecer una visión detallada y analítica de la gestión realizada en la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional durante la vigencia del año 2024. La transparencia y eficiencia en la administración de los recursos destinados a los afiliados y beneficiarios de la Entidad, son aspectos fundamentales para garantizar el bienestar de quienes han dedicado su vida al servicio público y la seguridad en todas sus dimensiones.

Durante el periodo que abarca este informe, se han llevado a cabo diversas actividades y procesos en la gestión de la Caja de Sueldos de Retiro, con el propósito de asegurar el correcto manejo de los recursos públicos, así como la atención oportuna y eficaz a los usuarios, afiliados y beneficiarios. A lo largo de este documento, se abordarán aspectos financieros, administrativos, culturales y sociales que han influido en el desarrollo de la entidad durante la vigencia 2024.

Es necesario destacar que la gestión de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional se realiza en un contexto caracterizado por desafíos económicos, cambios legislativos y la necesidad de adaptarse a las demandas cambiantes de una sociedad en constante evolución. En este contexto, la eficacia en la administración de los recursos se convierte en un factor crucial para el cumplimiento de los objetivos institucionales y el mantenimiento de la confianza de los afiliados, beneficiarios y en general de todas las partes interesadas, desde actores del sector defensa hasta clientes y proveedores.

A lo largo del documento, se detallarán las actividades y logros más relevantes alcanzados en la gestión de la Entidad durante el año anterior, así como los desafíos enfrentados y las estrategias implementadas para superarlos. Este informe pretende proporcionar una visión completa y transparente de la labor realizada, contribuyendo así a fortalecer la confianza y el compromiso tanto de los beneficiarios como de la sociedad en general.

En ese mismo orden de ideas se ha considerado preponderante gestionar la evolución y modernización administrativa como elementos esenciales para adaptar cualquier entidad a los cambios constantes de la sociedad y garantizar su eficiencia y eficacia. En este contexto, la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional ha experimentado una transformación significativa durante los últimos años, orientada a optimizar sus procesos internos, mejorar la calidad de los servicios ofrecidos y asegurar la sostenibilidad financiera a largo plazo.

El presente informe tiene como propósito explorar la trayectoria en la evolución y modernización administrativa de la Entidad, destacando los hitos más relevantes, los cambios estructurales implementados y los resultados obtenidos en la búsqueda constante de la excelencia institucional.

La modernización administrativa no solo implica la incorporación de tecnologías avanzadas, sino también la revisión y mejora continua de los procedimientos internos, la capacitación y formación del personal, y la adaptación a las nuevas demandas y expectativas de los afiliados y la sociedad en general. En este contexto, se abordarán aspectos relacionados con la implementación de sistemas de gestión eficientes, la digitalización de procesos, y la promoción de una cultura organizacional orientada a la excelencia y la transparencia en la gestión.

Asimismo, se analizarán los desafíos enfrentados durante este proceso de evolución y modernización, así como las estrategias adoptadas para superarlos. La adaptabilidad y la capacidad de respuesta a los cambios son fundamentales para una entidad como CASUR, que debe mantenerse a la vanguardia en la gestión de recursos y servicios para asegurar el bienestar de quienes prestaron su servicio en la Policía Nacional.

A través de esta revisión detallada, se busca ofrecer una visión integral de cómo la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional ha evolucionado administrativamente, destacando los logros alcanzados y los desafíos superados en el camino hacia la modernización, innovación de prácticas organizacionales y la excelencia en sus procesos.

## 1. MARCO ESTRATEGICO

La Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional es un establecimiento público, del orden Nacional con autonomía administrativa y patrimonio independiente, adscrito al Ministerio de Defensa Nacional, creado mediante Decretos 0417 de 1955, 782 de 1956, 2343 de 1971, 2003 de 1984, y Acuerdo del Consejo Directivo 08 de 2001.

Tiene como objetivos fundamentales reconocer y pagar las asignaciones de retiro al personal de oficiales, suboficiales, personal del nivel ejecutivo, agentes y demás estamentos de la Policía Nacional que adquieran el derecho a tal prestación, así como la sustitución pensional a sus beneficiarios. Además, desarrollar la política y los planes generales que en materia de servicios sociales de bienestar adopte el Gobierno Nacional.

De acuerdo con el Documento CONPES de distribución de excedentes, la Entidad se encuentra definida como un establecimiento público de seguridad social, lo que implica que *"No se podrán destinar ni utilizar sus recursos para fines diferentes a ella"*. (Art. 48 Constitución Política).

### Funciones principales:

- Reconocer y pagar oportunamente las asignaciones de retiro, sustituciones, pensiones y demás prestaciones que la ley señale a quienes adquieran este derecho.
- Diseñar y desarrollar programas de bienestar social orientados a mejorar la calidad de vida de sus afiliados, beneficiarios y de sus funcionarios.
- Coadyuvar con el Ministerio de Defensa Nacional y la Policía Nacional, en la formulación de la política y planes generales de seguridad y previsión social en relación con el personal de Oficiales, Suboficiales, personal del Nivel Ejecutivo, Agentes y demás estamentos de la Policía Nacional con asignación de retiro y sus beneficiarios en goce de sustitución pensional.
- Administrar directa o indirectamente los bienes muebles e inmuebles y los recursos de capital que constituyan el patrimonio de la entidad, o aquellos que sin ser de su propiedad se confíen a su manejo.

En la actualidad, la Entidad hace parte de la agrupación de organizaciones que se encuentran bajo el liderazgo del Viceministerio del Veterano y GSED (*Grupo Social y Empresarial del Sector Defensa*). El GSED es uno de los Viceministerios del Ministerio de Defensa Nacional y se puede describir como un holding que agrupa dieciocho (18) Entidades que apoyan la misión de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional de Colombia. Dichas Entidades cuentan con una amplia oferta de servicios de educación, transporte, recreación, vivienda y producción de equipos y elementos de uso militar y civil.

## MISIÓN

- Mejorar la calidad de vida de los afiliados y beneficiarios, mediante el pago oportuno de las asignaciones de retiro y sustituciones pensionales, la ejecución de planes y programas de bienestar, impulsando el desarrollo de alternativas innovadoras y de política pública, que permitan la sostenibilidad financiera del régimen especial y de la entidad.

## VISIÓN

- La Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional al año 2030 se constituirá en un referente del Sector Público, altamente productiva y autosostenible, logrando ser reconocida por sus servicios de previsión social para el personal afiliado y sus familias, soportada en la transformación e innovación de sus modelos de negocio y su rediseño organizacional, convirtiéndola en generadora de valor a sus grupos de interés.

## RESULTADOS DE LA MEGA CUATRIENIO 2023-2026



# Avance de las MEGAS

MEGAS 2023 – 2026s	INDICADORES ASOCIADO A LA MEGA	META 2024	AVANCE 2024	ACTIVIDADES
1. Incrementar en 58.791 la participación de los afiliados y sus beneficiarios frente a la oferta de servicios que presta la caja, en materia de bienestar y Atención.	Nº de participantes por año en los programas de Bienestar y atención al veterano policial	44.454	53.136 (100%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo de 9 programas de bienestar y atención al afiliado policial.</li> <li>Actividades principales: <b>Jornadas de Atención y Bienestar integral</b> ( 16 departamentos ). <b>Celebración día del Veterano</b> (17 ciudades). <b>Encuentro nacional de la reserva policial</b> ( 6 ciudades).</li> <li>Se suscribieron <b>60 cartas de entendimiento</b>. (Diferentes sectores de la economía-entidades del estado y privadas). <b>Casur Educa</b>: 30 talleres virtuales de corta duración. <b>Apoyo material a población vulnerable</b>: entrega de 90 KIT. <b>Puntos de atención nivel nacional</b> : 19, trámites y servicios. <b>Feria de empleabilidad y emprendimiento</b>: 9.</li> </ul>
Implementar 11 Centros de Atención y Bienestar al Afiliado , en 8 ciudades con equipos interdisciplinarios de atención prioritaria en salud, bienestar, asesoría jurídica, trámites y servicios.	Centros de Atención y Bienestar al afiliado implementados	3	70%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adecuaciones <b>CAYBA CENTRO</b>. (Pergola deck para espacio de cafetería, Puerta acceso principal, Puerta divisoria consultorios, enchapes pared WPC). 100% obras.</li> <li>Modernización, adecuación y remodelación del inmueble <b>CAYBA NORTE</b>. Contrato interadministrativo con 40% avance (diseño estructural e interiores, (pañete, pintura, muros nuevos, redes eléctricas e hidráulicas).</li> </ul>
2. Presentar propuesta ante el Gobierno Nacional que permita la modernización y transformación de la Caja de Sueldos de Retiro con el fin de garantizar su desarrollo misional en favor del bienestar de los afiliados y sus beneficiarios.	Actividades planeadas/actividades realizadas *100	Fase 2	100%	<p><b>Plan Nacional Formalización Laboral</b>: Modificación Estructura y Planta de Personal.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Viabilidad presupuestal</b> : Ministerio de Hacienda y Crédito Público.</li> <li><b>Concepto Técnico Favorable</b>: Función Pública.</li> <li><b>Concepto previo favorable</b>: Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.</li> <li><b>Paso 7</b>: trámite de firma de los sectores competentes para los proyectos de actos administrativos.</li> </ul>

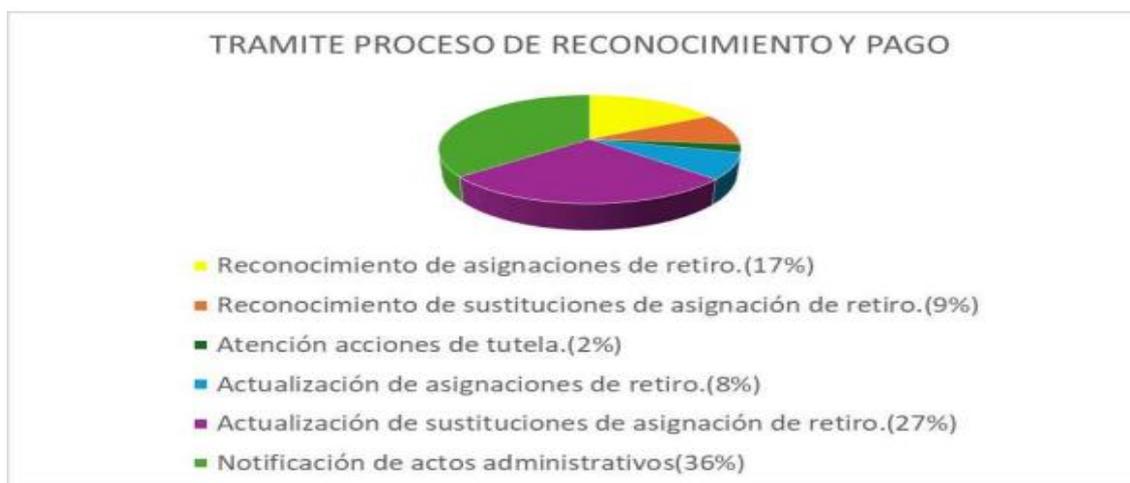
## 2. RESULTADO DE LOS PROCESOS MISIONALES

### 2.1 PROCESO DE RECONOCIMIENTO Y PAGO DE LA ASIGNACIÓN Y SUSTITUCIÓN DE LA ASIGNACIÓN DE RETIRO.

#### 2.1.1 Proceso Misional de Reconocimiento y Pago 2024:

NOVEDAD	CIFRA
Reconocimiento de asignaciones de retiro. (17%)	3.357
Reconocimiento de sustituciones de asignación de retiro. (9%)	1.855
Atención acciones de tutela. (2%)	485
Actualización de asignaciones de retiro. (8%)	1.528
Actualización de sustituciones de asignación de retiro. (27%)	5.370
Notificación de actos administrativos. (36%)	7.084
<b>TOTAL</b>	<b>19.679</b>

#### 2.1.2 Porcentaje de Participación por cada Novedad relacionada.



#### 2.1.3 Análisis comparativo con relación al proceso misional de reconocimiento y pago en la vigencia 2024 con respecto a la vigencia 2023.

NOVEDAD	2023	2024	DIFERENCIA
Reconocimiento de asignaciones de retiro.	4.058	3.357	-701
Reconocimiento de sustituciones de asignación de retiro.	2.029	1.855	-174
Atención acciones de tutela.	1.518	485	-1.033
Actualización de asignaciones de retiro.	1.563	1.528	-35
Actualización de sustituciones de asignación de retiro.	3.381	5.370	1.989
Notificación de actos administrativos	7.639	7.084	-555
<b>TOTAL</b>	<b>20.188</b>	<b>19.679</b>	

### 2.1.4 Comparativo Trámites Proceso de Reconocimiento y Pago.



Con relación al Proceso Misional de Reconocimiento y Pago, en cuanto a los trámites de Reconocimiento de asignaciones de retiro, una diferencia de **537** trámites, es decir **15%** menos con relación a la vigencia 2023, respecto a actualización de asignaciones de retiro, se evidencia una disminución por cuanto para la vigencia **2023**, se resolvieron **1.563** solicitudes, y para la vigencia 2024 se resolvieron **1.417**, es decir, **10%** menos en la vigencia actual.

Con respecto a Reconocimiento de sustituciones de asignación de retiro, se evidencia una variación **-40%**, es decir para la vigencia **2023** se tramitaron **2.029** solicitudes, y para la vigencia **2024**, **1.855** peticiones, a su vez en cuanto a actualización de sustituciones de asignación de retiro para la vigencia **2023**, se dio trámite a **3.381** solicitudes, sin embargo, para la vigencia 2024, se dio un aumento del 37%, con **5.370** peticiones tramitadas.

En cuanto a la atención de las acciones de tutela, se refleja una gran disminución con relación a la vigencia inmediatamente anterior con **213%** de disminución para el 2024, siendo **485** requerimientos atendidos, con relación a la vigencia **2023**, con **1.518** acciones constitucionales para la vigencia **2023**, la reducción de acciones constitucionales con relación a vigencias anteriores se da por la política implementada desde la alta dirección.

Lo referente a la Notificación de actos administrativos, se evidencia que para la vigencia **2023**, se notificaron **7.639**, sin embargo, para la vigencia **2024**, se notificaron **7.084** actos administrativos, es decir, **555** trámites menos que la vigencia anterior, correspondiente al **8%** de disminución.

## 2.2 PROCESO GESTIÓN DE BIENESTAR INTEGRAL AL AFILIADO

### 2.2.1 PROGRAMAS GRUPO DE SERVICIOS DE BIENESTAR AL AFILIADO

Como elementos estratégicos de despliegue, en la implementación de la ruta de modernización en CASUR, a favor de la población atendida, la entidad, desarrolló dentro de la vigencia 2024, un conjunto de estrategias con el propósito de *“Potencializar las dimensiones del Bienestar Social, a través de diferentes programas orientados a la construcción del “buen vivir”*, con el fin de propiciar las condiciones de inclusión, fortalecimiento multidimensional, desconcentración y ampliación de cobertura en servicios integrales complementarios, entre otros.

Para el período en mención, como respuesta a las necesidades y expectativas detectadas en la población de afiliados y veteranos policiales, se fortalece la oferta de servicios de la Entidad, en servicios complementarios de bienestar a través del despliegue de los siguientes programas:

- Promoción de la salud y prevención de la enfermedad
- Recreación, cultura y deporte
- Integración, esparcimiento y turismo
- Atención a población en condición de vulnerabilidad y de riesgo
- Jornadas de Atención y Bienestar al Veterano Policial y sus familias en el territorio nacional.

#### **2.2.1.1 Promoción de la salud, prevención de la enfermedad y hábitos de vida saludable.**

Las actividades ejecutadas en este programa, con fines netamente preventivos y educativos, promovió la cultura de autocuidado con la práctica de hábitos de vida saludable, alimentación adecuada, práctica de deporte, entre otros. El propósito de este programa es reducir el sedentarismo, diagnósticos tempranos de obesidad y otros diagnósticos de base, que generan deterioro progresivo en la salud integral, por lo que los contenidos temáticos desarrollados, componen una estrategia complementaria que permite materializar la calidad de vida en la comunidad de CASUR.

#### **2.2.1.2 Atención a población en condición de vulnerabilidad y riesgo.**

Para atender las condiciones de vulnerabilidad de los afiliados y beneficiarios de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional, se realizó intervención psicosocial, en cada caso de manera individual, identificando la situación de riesgo o de peligro, así como la posible vulneración de derechos, desde una perspectiva de justicia social, con respuesta inmediata de remisión a Entidad competente, disminuyendo de esta forma, las condiciones de vulnerabilidad, propiciando la restitución de sus derechos.

### **2.2.1.3 Recreación, Cultura y Deporte.**

Con el ánimo de lograr que los Veteranos Policiales y sus beneficiarios, mantengan la independencia el mayor tiempo posible con una capacidad funcional óptima, se ejecutaron diferentes actividades, talleres y conversatorios encaminados al mantenimiento de las destrezas motrices a nivel físico, mental y social.

### **2.2.1.4 Integración, esparcimiento y turismo.**

En este escenario, se logró que los afiliados y sus beneficiarios, disfrutaran de su condición de retiro, en actividades de integración, a través del compartir con diferentes personas, propiciando la identificación de recursos físicos como mentales, que, a corto, mediano y largo plazo, les proporciona una mayor funcionalidad social y personal, destacándose en su entorno social y familiar.

### **2.2.1.5 Estrategias de despliegue complementarias.**

Durante la vigencia 2024, se da continuidad a las acciones de despliegue del portafolio de trámites y servicios institucionales en el territorio nacional, con la ejecución de las Jornadas de atención y bienestar integral al Veterano Policial y sus familias, entendido como una estrategia de intervención, en donde se conformaron equipos interdisciplinarios que se desplazaron a los lugares donde residen los afiliados, con los siguientes fines: realizar un acercamiento geográfico con la comunidad de CASUR, facilitar el acceso a los trámites y servicios institucionales traspasando barreras geográficas, fortalecer de manera directa las estrategias de comunicación con la población atendida, de tal forma, que la información relacionada con la gestión de la Entidad, proyecciones y expectativas en doble vía, sean atendidas de manera clara oportuna y en tiempo real, contrarrestando el riesgo de desinformar o generar confusión en torno a información inexacta o fuentes de poca fidelidad, propiciando un escenario de acceso en igualdad de condiciones, potenciando los canales y las modalidades de comunicación, a través de los diferentes medios oficiales de la Entidad. Dentro de las temáticas abordadas a través de esta estrategia, se desarrollaron actividades en el marco de la promoción de la salud, prevención de la enfermedad y hábitos de vida saludable, recreación, cultura y deporte, integración, esparcimiento y turismo, servicio de asesoría, servicio de atención a población en condición de vulnerabilidad y de riesgo, capacitación y formación complementaria, emprendimientos. Simultáneo a estos ejercicios de despliegue, se adelantaron las ferias de servicio complementarios con la socialización de algunas temáticas de interés para la población atendida, con contenidos temáticos del portafolio de servicios de la Dirección de Bienestar Social y Familia de la Policía Nacional, Dirección de Sanidad, Dirección de Incorporación, Caja Honor, INDUMIL, Sociedad Tequendama, SATENA entre otros. Durante estas jornadas se informó a la población asistente, sobre el acceso a cada uno de los servicios ofertados y se aclararon dudas e inquietudes en tiempo real.

### 2.2.1.6 Principales logros de cobertura y participación.

Sobre la ampliación de cobertura y resultados alcanzados con la adopción de las nuevas estrategias de intervención se reportan las siguientes cifras alineadas al Plan de Acción 2024, Objetivo Estratégico 1, así:

Plan Estratégico Cuatrienal 2023 - 2026		
Objetivo estratégico 1	Potenciar las dimensiones de bienestar y previsión social, incrementando la oferta y calidad de programas ofertados.	
Perspectiva Clientes		
Estrategia	Actividad 2024	Meta 2024
Consolidar y desplegar la Política de bienestar al afiliado.	Incrementar el número de participantes en el territorio nacional, a través del desarrollo de los diferentes programas de bienestar y atención.	44.454 (22.227 desde el despliegue de los programas de Bienestar Social).

Como resultados obtenidos en la gestión de los programas mencionados, logró alcanzar a través del cronograma propuesto, al finalizar la vigencia, la participación de **30.374** afiliados veteranos policiales y/o beneficiarios, cifra que evidencia el cumplimiento de la meta establecida en el Plan Cuatrienal y plan de acción de la vigencia 2024. A continuación, se presentan los resultados estadísticos obtenidos en la ejecución y despliegue de la oferta de servicios de Bienestar durante el período mencionado así:

**TABLA N° 1: CONSOLIDADO PROGRAMAS GRUPO DE SERVICIOS DE BIENESTAR INTEGRAL AL AFILIADO - ESTADÍSTICA DE PARTICIPANTES POR PROGRAMAS EN EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE 2024**

PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ACUMULADO
ATENCIÓN A POBLACIÓN EN CONDICIÓN DE RIESGO Y VULNERABILIDAD	21	16	707	975	742	610	734	811	764	477	73	0	5930
ATENCIÓN A TRÁMITES Y SERVICIOS INSTITUCIONALES LINEA 3108028228	180	119	77	103	194	25	131	133	73	77	83	43	1195
INTEGRACIÓN, ESPARCIMIENTO Y TURISMO	154	0	52	30	1378	1172	213	109	408	560	55	95	4131
PROMOCIÓN DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE LA ENFERMEDAD	60	174	801	1062	1193	851	1160	914	811	602	400	21	8028
RECREACIÓN, CULTURA Y DEPORTE	0	284	706	1153	1171	685	1301	1224	693	2142	1150	422	10931
<b>TOTALES</b>	<b>415</b>	<b>593</b>	<b>2323</b>	<b>3323</b>	<b>4678</b>	<b>3343</b>	<b>3539</b>	<b>3191</b>	<b>2749</b>	<b>3858</b>	<b>1761</b>	<b>581</b>	<b>30374</b>

### 2.2.1.7 Nivel de Satisfacción del personal afiliado y beneficiario respecto a las actividades convocadas por Bienestar Social CASUR 2024.

Tabla N° 2: Resultados obtenidos de la aplicación de encuestas de satisfacción de participantes frente a la oferta de servicios de Bienestar Social al Afiliado.

RELACIÓN ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN APLICADAS DURANTE LA VIGENCIA 2024 EN ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL					
Universo: (Total participantes en las actividades de Bienestar convocadas 2024)	30.374	Muestra: (Participantes que diligenciaron la encuesta de Satisfacción)	2.698	Porcentaje Estadístico	9%
RESULTADOS OBTENIDOS	Excelente	Bueno	Regular	Los resultados obtenidos durante la vigencia permiten concluir que el NIVEL DE SATISFACCIÓN de los afiliados y beneficiarios participantes corresponde al 95%, quienes lo califican como EXCELENTE – ALTO.	
	2.557	99	13		
	95%	3.6%	0.4%		

### 2.2.1.8 Actividades y Eventos Institucionales de Bienestar Social a Destacar.

#### 2.2.1.8.1 Jornadas de atención y bienestar integral a los diferentes departamentos contando con la presencia del señor director general.

Mediante la Directiva Transitoria Interna N°0008 del 08/05/2024, se instauraron los lineamientos de la estrategia de Participación ciudadana en la gestión pública, relacionamiento con los afiliados, despliegue descentralizado de la atención de trámites y servicios de CASUR, que incluyó entre otros, la ejecución de las jornadas de atención y bienestar dirigidas a los afiliados, grupos de la Reserva Policial, Veteranos Policiales y demás grupos sociales objetivo, con los siguientes propósitos:

- Fomentar espacios físicos y virtuales de participación, atención, bienestar y de trámites y servicios, entre la Entidad y sus Grupos Sociales Objetivo, propiciando el diálogo público, la participación y la transparencia con la voluntad de informar y generar confianza, mejorando el relacionamiento con los afiliados a nivel nacional.
- Informar y explicar los avances y resultados de la Gestión, favoreciendo la construcción colaborativa y la toma de decisiones que beneficie la satisfacción de los afiliados, sus familias y de la Entidad, en lo referente a la prestación de los diferentes servicios que oferta CASUR.
- Desplegar recursos necesarios que permitan mejorar y ampliar la cobertura y calidad de los servicios de Bienestar Social Integral, optimizando el mejoramiento de la calidad y nivel de vida de los afiliados veteranos policiales, beneficiarios y grupos sociales objetivo.

- Ampliar la cobertura de la oferta de servicios en atención y bienestar en los diferentes lugares del territorio nacional, buscando el desarrollo de estrategias oportunas, en igualdad de condiciones e incluyentes para la población atendida.
- Dar respuesta oportuna a las diferentes inquietudes y solicitudes de los afiliados veteranos policiales y sus beneficiarios.

De otra parte, permitió a la Entidad, levantar un inventario de las principales necesidades de los afiliados, destacándose entre otros aspectos a mejorar a través de las jornadas programadas los siguientes:

✓ Ausencia de presencia institucional y atención de trámites y servicios en el territorio nacional.

✓ Escasa oferta inclusiva de las actividades y programas de bienestar, integración, esparcimiento en diferentes zonas de la geografía nacional.

✓ Ausencia de jornadas de atención integral de trámites y servicios institucionales.

✓ Desconocimiento en la población de afiliados y beneficiarios sobre la oferta de trámites y servicios y rutas de acceso a los mismos.

✓ Poca oportunidad en las respuestas emitidas frente a peticiones elevadas por el personal de afiliados y beneficiarios de cara a la oferta de servicios institucionales.

✓ Lejanía entre la entidad y el personal atendido. Los resultados obtenidos mediante esta estrategia son los siguientes:

<b>Tabla N° 3: De las ferias de atención y bienestar en el territorio nacional 2024</b>			
N°	Departamento convocado	Punto de encuentro	# participantes
1	Arauca	Arauca	120
2	Caldas	Manizales	130
3	Amazonas	Leticia	126
4	Nariño	Pasto	147
5	Tolima	Ibagué	340
6	Quindío		
7	Huila		
8	Cundinamarca		
9	Magdalena	Santa Martha	380
10	Guajira		
11	Bolívar		
12	Atlántico		
13	Boyacá	Tunja	256
14	Chocó	Quibdó	236
15	Valle del Cauca	Cali	191
16	Antioquia	Medellín	296
Resultados de impacto			2.222

### 2.2.1.8.2 Celebración Día del Veterano – Olimpiadas CASUR 2024.

El evento se ejecutó con el ánimo de generar un escenario de reconocimiento y exaltación al personal identificado como Veterano Policial, en escenarios que fomentaron la participación deportiva, recreativa, actividad física, eventos culturales y/o familiares; contribuyendo al fortalecimiento de calidad de vida y el bienestar social.

En cada una de las diecisiete (17) ciudades que a continuación se relacionan, se efectuaron competencias deportivas, eligiendo según la región y el gusto e interés de los afiliados, así mismo, se realizó la gestión de espacios por parte de los encargados de cada uno de los puntos de servicio.

Los resultados obtenidos son los siguientes:

<b>Tabla N° 4: Celebración Día del Veterano 2024 – Participación en Olimpiadas CASUR.</b>	
Ciudad	Participantes
Medellín	72
Bucaramanga	360
Armenia	188
Ibagué	88
Tunja	50
Bogotá	371
Cali	101
Fusagasugá	40
Valledupar	40
Pereira	74
Villavicencio	79
Popayán	74
Santa Martha	104
Cartagena	157
Montería	50
Pasto	88
Barranquilla	18
Total	1.935

### 2.2.1.8.3 Actividad de Integración – Bingo Anual de Afiliados 2024.

En el marco de los contenidos temáticos del Programa de Esparcimiento, Integración y Turismo, con la finalidad de exaltar y agradecer al personal de la Reserva Policial, a manera de estímulo e incentivo, se realizó la actividad en mención, con los siguientes resultados:

- Se expiden los roles y las responsabilidades del personal involucrado, para la ejecución del evento denominado Encuentro Anual del Personal de la Reserva Policial 2024, como actividad de homenaje a la comunidad de afiliados y beneficiarios de CASUR.

- Para el evento, se convocó la participación de 6 ciudades del territorio nacional, con históricos de participación en cada una de las actividades anteriores de manera activa.

Los resultados de impacto del evento se relacionan en cuadro anexo así:

<b>Tabla N°. 5 Personal asistente al Encuentro Nacional de la Reserva Policial 2024</b>		
N°.	Ciudad	Total registros
1	Bogotá	380
2	Cali	350
3	Medellín	188
4	Bucaramanga	153
5	Pereira	157
6	Barranquilla	116
Resultado de impacto		1.344

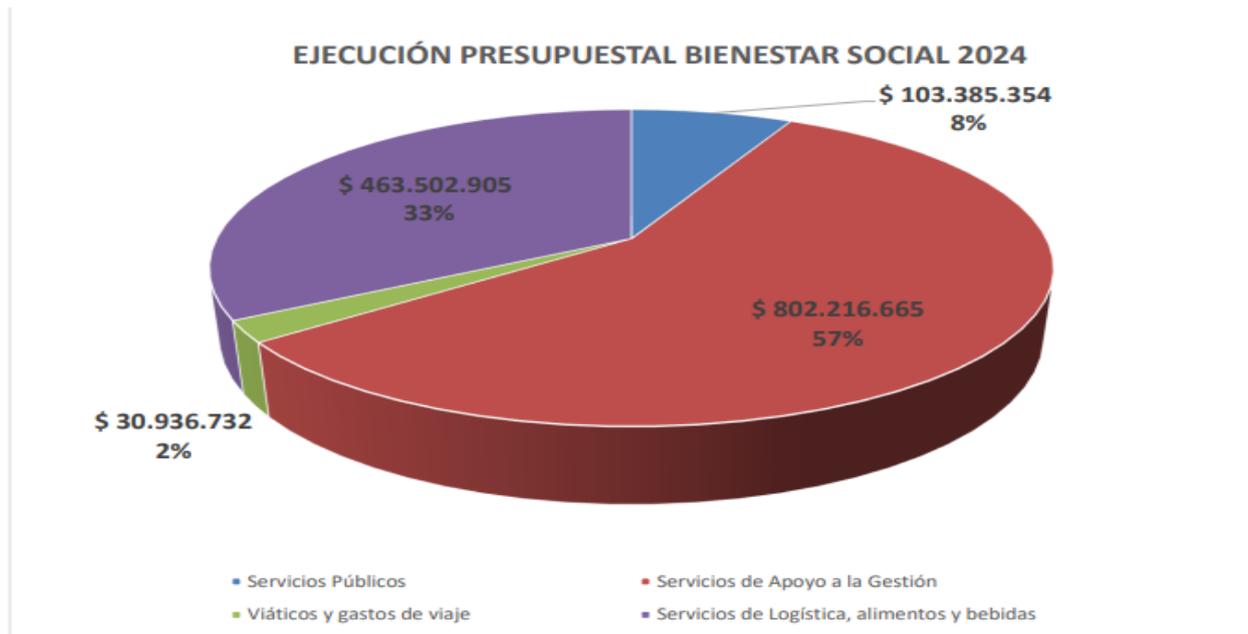
#### **2.2.1.8.4 Ejecución presupuestal Bienestar Social CASUR 2024.**

En materia presupuestal, el Estado colombiano a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, asignó \$1.424.000.000 (*Mil Cuatrocientos Veinticuatro Millones de pesos*), con el propósito fundamental de adelantar programas y campañas de Bienestar integral al Afiliado para los Grupos Sociales Objetivo de CASUR; con la asignación de este rubro, se ejecutaron diferentes actividades alineadas a los programas de Bienestar Integral, aportando significativamente al mejoramiento de la calidad de vida del afiliado y sus beneficiarios en dos escenarios fundamentales: el Territorio Nacional y el Distrito Capital, así:

Rubro asignado	\$1.424.000.000	100%
Ejecutado	\$1.400.041.656	98.4%
Liberación saldos presupuestales contratos 2024	\$ 23.958.344	1.6%

A continuación, se desagrega la ejecución presupuestal de rubro denominado A-03-04-02- 037, BIENESTAR SOCIAL AFILIADOS DE LA CAJA DE RETIRO DE LAS FUERZAS MILITARES Y LA CAJA DE SUELDOS DE RETIRO DE LA POLICÍA NACIONAL, DECRETOS 2002 Y 2003 DE 1984 (*NO DE PENSIONES*):

<b>Rubro</b>	<b>Valor Comprometido</b>	<b>%</b>
Servicios Públicos	\$ 103.385.354	7
Servicios de Apoyo a la Gestión	\$ 802.216.665	57
Viáticos y gastos de viaje	\$ 30.936.732	3
Servicios de Logística, alimentos y bebidas	\$ 463.502.905	33
Gran Total	\$ 1.400.041.656	100



Los resultados obtenidos en el 2024, de la gestión del Proceso Bienestar Integral al Afiliado reflejan un número de 30.374, total de afiliados participantes, en el despliegue de la oferta de servicios y programas de bienestar social, a nivel nacional.

El comparativo con el año anterior registra un decrecimiento del 4% de la población que participa en las actividades de Bienestar Social, teniendo en cuenta la variación del 4% así:

<b>Año 2023</b>	
Total afiliados nacional	117.871
Total afiliados participantes nacional	34.990
29 %	

<b>Año 2024</b>	
Total afiliados nacional	120.169
Total afiliados participantes nacional	30.374
25 %	

De los datos registrados en el presente informe, se puede concluir que las iniciativas de transformación y descentralización del proceso de bienestar al afiliado arrojaron resultados positivos, en cuanto a participación en las actividades desarrolladas durante la vigencia, haciendo necesario continuar con el fortalecimiento y promoción de los programas de atención y bienestar

## **2.2.2 PROGRAMAS GRUPO DE ATENCIÓN AL VETERANO POLICIAL**

### **2.2.2.1 Apoyo Social**

#### **Estrategia apoyo material a población vulnerable**

Durante la vigencia 2024 se desarrolló la línea de solidaridad gestionando con empresas del sector público y privado ayudas materiales, para nuestra población en condición de vulnerabilidad y riesgo. En este sentido, se realiza entrega de las siguientes ayudas durante la vigencia 2024.

	<b>Número de entregas</b>	<b>Ciudad</b>	<b>Registro fotográfico</b>
Línea de solidaridad apoyo material (kits de aseo, mercados y kit de ropa).	50 kits de apoyo material.	Bogotá, Mocoa, Pasto, Ibagué, Bucaramanga, Popayán, Cali.	
	40 kits (kit de aseo, kit de ropa y mercado no perecedero)	Bogotá, Armenia, Cartagena, Medellín.	

### 2.2.2.2 Programa de Convenios y Alianzas Complementarias

Para la Entidad, es de vital importancia, la gestión con los aliados identificados en diferentes sectores de la economía, en servicios complementarios de Bienestar Integral (*Alimentos y bebidas, deportes, grandes superficies, educación, salud, entretenimiento, diversión, turismo, entre otros*), como potenciales para suscripción de convenios y alianzas, ampliando de esta forma la oferta, hacia la población atendida.

Para materializar las alianzas estrategias en los diferentes sectores de la economía, la Entidad, adelantó acercamientos con entidades ubicadas en el distrito capital, departamental, ámbito nacional e internacional que sean identificadas como potenciales para ofrecer algún tipo de beneficio a la población de afiliados veteranos policiales y sus familias. Como resultado de la gestión adelantada se formalizaron sesenta (60) convenios y alianzas firmadas durante la vigencia 2024, así:

<b>Sector de la economía</b>	<b>Nombre de la empresa</b>	<b>No. de cartas de entendimiento</b>
Educación	Universidad UDCA Alianza empresarial BASC Universidad Piloto de Colombia Universidad ECCI Corporación Unificada Nacional de Educación Superior CUN Centros de estudios Andino Universidad Uniagustiniana EDULINK Internacional Vitalizarte Grupo empresarial CEV S.A.S	20



	Institución Universitaria Colegios por Colombia Planeta de Agostini Formación Colombia S.A.S UNIGERMANA e INCAP Politécnico Gran Colombiano Consultorio jurídico Universidad Militar Escuela Colombiana de vigilancia y escoltas Ltda - ESCOLVIG - LTDA. Pontificia Bolivariana Home System Technology UNINPAHU	
Recreación	Quintero recreaciones Montoya S.A.S	1
Salud y bienestar	Life Dental Group Odontología Elizabeth Baquero clínica Lab S.A.S Colsanitas Plan esencial Centro clínico auditivo GAES Colombia S.A.S Laboratorios Ópticos Mundo Optical Ecadent Odontología Fundación Florecer Salud Integral Crosstraining Ciudadela Consultorio Odontológico - dra Laura Perdomo - Odontología estética y orofacial Pasteus Laboratorio Clínico Odontología especializada Dra Dayanna Villosa S.A.S.	14
Hotelería y Turismo	Finca Vayju Salonicas S.A.S. Hotel Campestre la Fuente Punta diamante Premium hotel Puebliando por Colombia Fenix Travel Hotel Ciudad Bolivar Gourmet S.A.S. Playa Hawaii Hotel Litavira Vintage S.A.S	8
Automotor - automovilístico	Motoamericana Velotax S.A.S Phigma Cycling Grupo motor	4
Servicio de atención a población vulnerable - Salud mental	Hogar Doña Tere Sanum S.A.S	2
Librerías	Colombiana de literatura S.A.S. Previred Popayán S.A.S	2
Restaurantes	La parrilla de Pablo Campreste	1
Entidades del sector publico privado	Alianza Caja Honor Alianza Universidad Militar Alianza Indumil Alianza Sociedad Tequendama Alianza SATENAS	5
Grandes superficies	Supermercado Abraham Delgado S.A.S	1

Servicios funerarios	Funeraria la Luz Funeraria Prever Preventiva	1
Hogar	Audio tecnología	1

### 2.2.2.3 Programa de Banco de oportunidades laborales y de emprendimiento

El programa de banco de oportunidades y emprendimiento tiene como propósito fundamental, orientar al personal afiliado veterano policial y sus beneficiarios en la vinculación al mercado laboral. De otra parte, el apoyo e impulso a los afiliados y sus familias interesados en participar con sus emprendimientos en ferias de servicios que realiza la entidad en el territorio Nacional.

Por lo anterior, se relaciona la gestión adelantada en el programa de empleabilidad y emprendimiento en el 2024, así:

Estrategia	Actividad	Resultados
Empleabilidad	Feria de empleabilidad	1 feria presencial 1 virtual
	Personal Inscrito al programa de empleabilidad orientados laboralmente.	589 participantes
Emprendimiento	Emprendimientos registrados en el portal web	303 participantes
	Ferias de emprendimiento en el territorio Nacional (Ibagué, Santa Marta, Chocó, Tunja y Cali, Bogotá, Medellín,)	ferias

### 2.2.2.4 Relacionamiento con el afiliado (Puntos de Atención)

La Entidad, identifica como una de las necesidades más importantes a intervenir, la respuesta oportuna y eficiente a cada uno de sus requerimientos, elevados por la población de afiliados y beneficiarios en el territorio nacional. En este sentido, es pertinente implementar acciones contundentes que desconcentren la atención en cada uno de los departamentos, acercando la Entidad a los lugares de domicilio de la población atendida. Es así como se prioriza la habilitación de manera progresiva, de puntos de atención en canal presencial, con personal competente para la atención oportuna de los diferentes trámites y servicios ofertados por CASUR.

En este sentido, se adopta el programa Relacionamiento con el Afiliado, con el propósito de ampliar la cobertura institucional y la capacidad de respuesta en el territorio nacional, mejorando la orientación y el acompañamiento, en torno a la oferta de trámites y servicios; por medio de un servicio más personalizado y cercano al lugar de residencia, difundiendo en forma eficaz el portafolio de programas de la

entidad, orientados a mejorar la calidad de vida del veterano policial afiliado y sus familias.

Por lo anterior, me permito relacionar los dieciocho (18) puntos de atención en el territorio nacional y el gestor de Bienestar de la ciudad de Bucaramanga, en el 2024, así:

CIUDAD	CORREO PUNTO DE ATENCIÓN
Armenia	dequi@casur.gov.co
Barranquilla	deata@casur.gov.co
Bucaramanga	desan@casur.gov.co
Cali	deval@casur.gov.co
Cartagena	debol@casur.gov.co
Cúcuta	denor@casur.gov.co
Fusagasugá	decunfus@casur.gov.co
Bucaramanga	olmer.ospina055@casur.gov.co
Ibagué	detol@casur.gov.co
Manizales	decal@casur.gov.co
Medellín	deant@casur.gov.co
Montería	decor@casur.gov.co
Pasto	denar@casur.gov.co
Pereira	deris@casur.gov.co
Popayán	decau@casur.gov.co
Santa marta	demag@casur.gov.co
Tunja	deboy@casur.gov.co
Valledupar	deces@casur.gov.co
Villavicencio	demet@casur.gov.co

De otra parte, se adelantaron trece mil quinientos cinco (13.505), atenciones a trámites y servicios en los canales que se enuncian a continuación:

Trámites y servicios	Atenciones
Control_Doc	3
Correo electrónico	425
Presencial	12.025
Telefónico - Celular	120
Telefónico - Conmutador	8
WhatsApp	924
Total General	13.505

### 2.2.2.5 Capacitación

El programa CASUR - EDUCA tiene como objetivo Desarrollar una oferta de capacitación de corta duración a través de diferentes ejes temáticos, que permita el fortalecimiento de

conocimientos, habilidades y destrezas, individuales y colectivas, de los veteranos policiales afiliados a CASUR y sus beneficiarios, para su crecimiento personal, familiar, bienestar o desempeño laboral después del retiro cumpliendo con los parámetros establecidos en el artículo 2.6.6.8 de Decreto Único Reglamentario del Sector Educación 1075 de 26 de mayo de 2015.

### 2.2.2.5.1 Programa de capacitación complementaria CASUR – EDUCA.

El programa CASUR educa, desarrolló una oferta de capacitación de corta duración a través de diferentes ejes temáticos, permitiendo el fortalecimiento de conocimientos, habilidades y destrezas, individuales y colectivas, de los veteranos policiales afiliados a CASUR y sus beneficiarios, para su crecimiento personal, familiar y bienestar en el 2024.

Mes	Actividad	Nombre	Participantes
Febrero	Taller	CasurEmprendeNivel1	198
	Curso	Diseño y ejecución de planes de anejo de tránsito (PMT)	395
Marzo	Taller	Ruta Orientación Laboral	325
	Taller	Proyecto de vida para emprendedores	136
	Taller	Como ser un líder de alto impacto	22
	Taller	Manejo eficiente del tiempo	22
	TallerFacebo ok Live	Sé un líder constrictivo	Sin métrica
Abril	Taller	Cómo ser un líder de alto impacto	15
	Curso	Programa SENATEC	1115
	Curso	Diseño de sitios web y creación de códigos QR	499
	Taller	Proyecto de vida	80
	Curso	MicrosoftPowerPointnivel1	605
Mayo	Diplomado	Habilidades de comunicación	107
	Diplomado	Emprendimiento e innovación	106
	Curso	Gestor en seguridad vial	561
Junio	Curso	Productividad en la Sociedad Civil	50
	Taller	Fundamentos básicos para la operación de aeronaves no tripuladas (drones)	225
	Diplomado	Emprendimiento	107
Julio	Curso	Construcción contenidos educativos en entornos digitales	180
	Curso	Principios básicos de la investigación de accidentes de tránsito	346
	Taller	Club virtual de lectura	380
	Curso	Búsqueda de Empleo	485
Agosto	Taller	Preparación para la entrevista de trabajo	235
	Curso	Análisis y gestión del riesgo empresarial	311
	Curso	Finanzas personales	287
Septiembre	Taller	Uso de las plataformas para la búsqueda de empleo	171
	Curso	Seguridad de la información el en marketing digital	348
Octubre	Taller	Márquetin Digital emprendedores	317
Noviembre	Curso	Diseño web y creación QR	457
	Taller	PowerpointNivel2 Inteligencia artificial	280
TOTAL			8.365

## 2.3 PROCESO DE GESTIÓN DE SOSTENIBILIDAD

### 2.3.1 Resultado de la Gestión Inmobiliaria

#### 2.3.1.1 PORTAFOLIO DE INMUEBLES

La Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional es responsable de dieciocho (18) inmuebles de su propiedad, ubicados en la ciudad de Bogotá D.C. y en los municipios de Melgar (Tolima) y Apulo (Cundinamarca).

No	INMUEBLE
1	Carrera 7 # 12b-27
2	Carrera 7 # 12b-41
3	Carrera 7 # 12b-58 Torre A y B
4	Carrera 8 # 12B - 65 / GARAJE # 306
5	Lote Parqueadero, Carrera 18 # 9-76 (Caso COFIPOR)
6	Edificio Carrera 9 # 6b 19
	<b>(5 Locales) CC Monserrate - CRA 7 # 18 - 42</b>
7	LOCAL 206
8	LOCAL 226
9	LOCAL 228
10	LOCAL 229
11	LOCAL 230
12	Lote Parqueadero, Calle 33 # 6-20
	<b>Ciudadela Turística San Martín</b>
13	TORRE SUR
14	TORRE NORTE
15	LOTE PARQUEADERO GRUMO
16	Casa POLO Carrera 22 # 80-91
17	Centro Vacacional Apulo
18	Centro Vacacional Melgar

### 2.3.1.1.1 EDIFICIO FRANCISCO DE PAULA SANTANDER – CARRERA 7 12B-27



NOMBRE PREDIO	AREA M2
TERRENO	1.277,70 m2
CONSTRUCCIÓN	9.909,43 m2

#### 1 CARACTERÍSTICAS DEL TERRENO

**Área (s) Anexo(s):** Ninguno  
**Número de pisos:** Nueve (9), un (1) Mezzanine, un (1) Sótano y dos (2) niveles de terraza.  
**Vetustez:** Las construcciones reflejan una vetustez de sesenta y tres (63) años  
**Estado de conservación:** Bueno

#### 2 INFORMACIÓN CATASTRAL Y JURÍDICA

**Nombre predio:** Edificio de 9 pisos  
**Dirección:** Carrera 7 No. 12 B 27  
**Chip Predial:** AAA0032FUHY  
**Cédula catastral:** 13 7 7 y 12  
**Matricula inmobiliaria:** 050C-001007771  
 oficina de Registro de Instrumentos Públicos zona centro Bogotá  
**Área terreno:** 1.227.70 M2  
**Área construida:** 9.909.43 M2

### 2.3.1.1.2 Contratos de arrendamiento vigentes a diciembre de 2024

TIPO DE ESPACIO	ACTIVIDAD ECONOMICA DESTINACIÓN INMUBLES DEL	AREA ÚTIL ARRENDADA M2	FECHA FINAL
LOCAL 101 Y 102	CONSULTORIO ODONTOLOGICO	80,02	31/07/2025
LOCAL 103	SALON DE BELLEZA	44,52	1/08/2025
LOCAL 104	SALON DE BELLEZA	39,77	21/07/2025
LOCAL 108	CENTRO DE SERVICIOS DE MENSAJERIA	10,34	30/06/2025
LOCAL 110	OFICINA DE ABOGADOS	106,29	30/09/2025
LOCAL 111	SALON DE BELLEZA	65,53	30/09/2025



LOCAL 13-23	CENTRO DE RECAUDO Y PAGO PARA CLIENTES PUBLICAS Y PRIVADAS	242,87	31/05/2025
LOCAL 13-35	VENTA DE ROPA	159,99	31/08/2025
LOCAL 203 - 206	CAFÉ INTERNET	80,48	31/08/2025
LOCAL 205	CAFÉ INTERNET	46,99	30/09/2025
LOCAL 207	SALON DE BELLEZA	46,84	30/06/2025
OFICINAS 202, 204 Y 209	NOTARIA 36	474,45	31/05/2025
VITRINA 2 Y 3	COMERCIAL	5,62	31/10/2025
VITRINA 1	COMERCIAL	4,76	3/07/2025
VITRINA 4	COMERCIAL	4,65	3/07/2025
VITRINA 5	COMERCIAL	4,09	3/07/2025

**Total contratos de arrendamiento para el edificio: 16**

### 2.3.1.1.3 EDIFICIO LUIS CARLOS GALÁN SARMIENTO–CARRERA 7 12B-41

#### 1 CARACTERÍSTICAS DEL TERRENO

Área (s) Anexo(s): Ninguno  
Número de pisos: Diez (10), un (1) niveles de terraza y dos (2) niveles de terraza.  
Vetustez: Las construcciones reflejan una vetustez de sesenta y tres (63) años  
Estado de conservación: Bueno

#### 2 INFORMACIÓN CATASTRAL Y JURÍDICA

Nombre predio: Edificio Luis Carlos Galan Sarmiento  
Dirección: Carrera 7 No. 12 B - 41  
Chip Predial: AAA0032JLPA  
Matricula inmobiliaria: 050C-343538 oficina de Registro de Instrumentos Públicos zona centro de Bogotá  
Área terreno: 698.20 M2  
Área construida: 3.488.88 M2



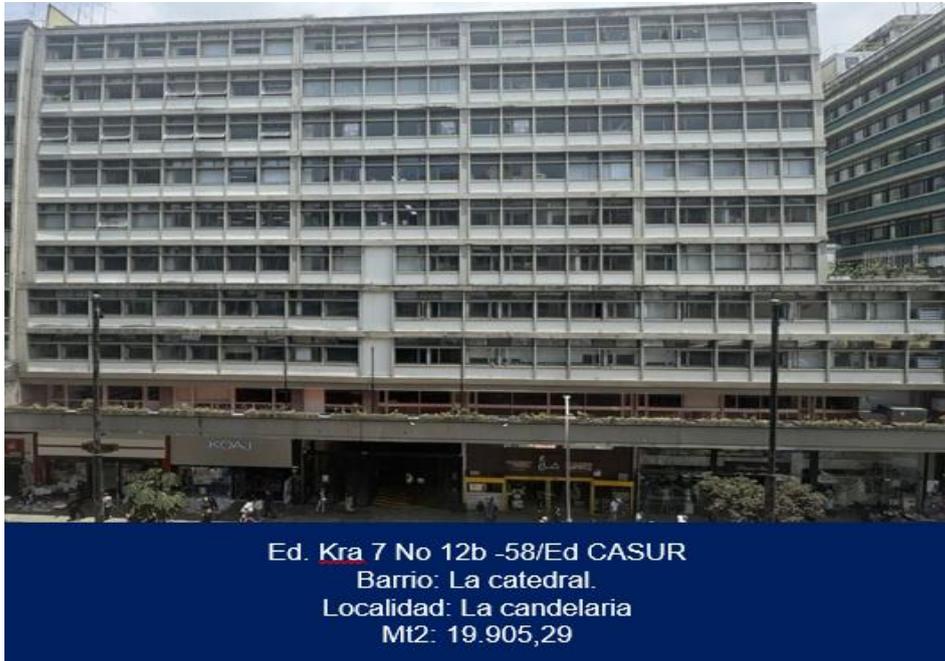
NOMBRE PREDIO	AREA M2
TERRENO	698.20m2
CONSTRUCCIÓN	3.488.88 m2

### 2.3.1.1.4 Contratos de Arrendamiento vigentes a diciembre de 2024

OFICINA / LOCAL / ESPACIO / VITRINA / PARQUEADERO	ACTIVIDAD ECONOMICA - DESTINACIÓN DEL INMUEBLES	AREA ÚTIL ARRENDADA M2	FECHA FINAL
LOCAL 13-37 y 13-39 (2 locales)	CEFETERIA Y VENTA DE ALIMENTOS (6 meses)	30,51	31/05/2025
LOCAL 13-43 Y 101	RESTAURANTE Y COMIDAS RAPIDAS	954,66	31/07/2025

**Total contratos de arrendamiento para el edificio: 3**

**2.3.1.1.5 EDIFICIO CASUR – CARRERA 7 12B-58**



**2.3.1.1.6 Contratos de arrendamiento vigentes a diciembre de 2024**

OFICINA / LOCAL / ESPACIO / VITRINA / PARQUEADERO	ACTIVIDAD ECONOMICA - DESTINACIÓN DEL INMUBLES	AREA ÚTIL ARRENDADA M2	FECHA FINAL
ESPACIO 1 - PISO 1	PLANTA ELECTRICA	28,00	31/12/2024
OFICINAS 601-603-604-613-701-702-704-705-706-710-711-712-712A-714	SERVICIOS EDUCATIVOS	598,53	31/10/2025
OFICINAS - PISOS 2 AL 6 TORRE A Y TORRE B PISOS 2 AL 5	SERVICIOS EDUCATIVOS	6621,93	30/06/2025
ESPACIO 1.1 PISO 1	SERVICIOS BANCARIOS	6,58	28/02/2025
ESPACIO 2 - PISO 1	SERVICIOS BANCARIOS	4,28	3/07/2025
ESPACIO 4 - PISO 1	SERVICIOS DE INFORMACION FINANCIERA (6 meses)	5,36	3/01/2025

ESPACIO 5 - PISO 1	SERVICIOS BANCARIOS	4,82	31/07/2025
ESPACIO 6 - PISO 1	SERVICIOS BANCARIOS	6,54	31/07/2025
ESPACIO 7 - PISO 1	SERVICIOS BANCARIOS	4,68	30/11/2025
ESPACIO 8 - PISO 1	SERVICIOS BANCARIOS	4,94	31/10/2025
ESPACIO 9 - PISO 1	SERVICIOS BANCARIOS	6,18	1/08/2025
ESPACIO 10 - PISO 1	SERVICIOS BANCARIOS	2,64	31/07/2025
LOCAL 13-34	VENTA DE ROPA	420,00	4/07/2025
LOCAL 13-42	CEFETERIA Y VENTA DE ALIMENTOS	166,12	30/09/2025
LOCAL 13-60	VENTA DE ROPA	177,82	4/07/2025
LOCAL 13-68	VENTA DE ZAPATOS	233,00	4/07/2025
OFICINA 612 T-B	SERVICIOS JURIDICOS	41,37	1/01/2025
PARQUEADERO 1 VISITANTES	PARQUEADERO	12,00	31/08/2025
OFICINA 609 T-B	SERVICIOS DE INFORMACION FINANCIERA	41,20	3/07/2025
OFICINA 610 T-B	SERVICIOS JURIDICOS	40,92	4/03/2025
OFICINA 703 T-B	SERVICIOS JURIDICOS	23,73	31/08/2025
OFICINA 703 T-A	SERVICIOS JURIDICOS	12,00	30/09/2025
PARQUEADERO 7	PARQUEADERO	12,00	30/06/2025
PARQUEADERO 14	PARQUEADERO	12,00	30/06/2025
PARQUEADERO 15 VISIT	PARQUEADERO	12,00	31/03/2025

**Total contratos de arrendamiento para el edificio: 25**

**2.3.1.1.7 GARAJE 306 – CARRERA 8 12B-65**



**2.3.1.1.8 Contratos de arrendamiento vigentes a diciembre de 2024**

OFICINA / LOCAL / ESPACIO / VITRINA / PARQUEADERO	ACTIVIDAD ECONOMICA - DESTINACIÓN DEL INMUBLES	AREA ÚTIL ARRENDADA M2	FECHA FINAL
GARAJE 306	ESTACINAMIENTO VEHÍCULO	---	28/02/2025

**Total contratos de arrendamiento para el espacio: 1**

**2.3.1.1.9 LOTE SAN JOSÉ – CARRERA 18 9-76**



**2.3.1.1.10 Contratos de arrendamiento vigentes a diciembre de 2024**

OFICINA / LOCAL / ESPACIO / VITRINA / PARQUEADERO	ACTIVIDAD ECONOMICA - DESTINACIÓN DEL INMUBLES	OBSERVACIÓN
PARQUEADERO	ESTACINAMIENTO VEHÍCULOS COMERCIAL	<p>Contrato en proceso jurídico</p> <p>COFIPOR. Proceso de Medio de Control – Acción Contractual que inicio la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional en el Juzgado 58 Administrativo del Circuito de Bogotá – Sección Tercera; bajo el radicado No. 11001334305820230026400 (Oficina Jurídica)</p>

**Total contratos de arrendamiento para el espacio: 1 en proceso jurídico**



2.3.1.1.11 **EDIFICIO CAD – CARRERA 9 6B-19**



2.3.1.1.12 **Contratos de arrendamiento vigentes a diciembre de 2024**

OFICINA / LOCAL / ESPACIO / VITRINA / PARQUEADERO	ACTIVIDAD ECONOMICA - DESTINACIÓN DEL INMUEBLES	AREA ÚTIL ARRENDADA M2	FECHA FINAL
TERRAZA	ANTENA COMUNICACIONES	---	30/06/2025

**Total contratos de arrendamiento para el espacio: 1**

2.3.1.1.13 **LOCALES CENTRO COMERCIAL MONSERRATE (5 LOCALES)**



Tipo de área	área disponible m2
Local 226	<b>6,55</b>
Local 228	<b>11,93</b>
Local 229	<b>9,89</b>
Local 230	<b>10,86</b>
Local 206	<b>34,07</b>

A diciembre de 2024 estos locales se encuentran disponibles para arrendamiento.

#### 2.3.1.1.14 **LOTE CALLE 33 6-20**



Ubicado en el barrio La Merced de la localidad de Santafé este espacio cuenta con zona de estacionamiento y bodega la cual está dispuesta para uso de CASUR.

A diciembre de 2024 el inmueble está disponible para comercialización.

#### 2.3.1.1.15 **CIUDADELA SAN MARTÍN (3 inmuebles)**



La ciudadela San Martín se encuentra ubicada en el sector del centro internacional de la ciudad de Bogotá y la conforman 3 inmuebles principales:

- Torre Sur
- Torre Norte
- Lote Terreno Parqueadero GRUMO - Calle 33 6b-04

A diciembre de 2024 continua vigente el **contrato 060 de 2004**, suscrito con la firma PROCOMERCIO.

### 2.3.1.1.16 **CASA POLO – CARRERA 22 80-91**



El inmueble se encuentra ubicado en el barrio Polo Club de la ciudad de Bogotá D.C., su uso principal tradicionalmente ha sido para servicios de bienestar a los afiliados de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional.

### 2.3.1.1.17 **CENTRO VACACIONAL MELGAR**



El centro vacacional de Melgar, se encuentra ubicado en el municipio de Melgar (Tolima), dispone de 60 unidades habitacionales, zonas comunes, recreativas y piscina.

A diciembre de 2024 se encuentra con contrato de arrendamiento para centro vacacional, con la Dirección de Bienestar Social de la Policía Nacional, no obstante, el contrato se encuentra suspendido temporalmente hasta el 15 de febrero de 2025, en tanto son terminadas algunos mantenimientos en el inmueble requeridos por el arrendatario para la entrada en operación.

### 2.3.1.1.18 **CENTRO VACACIONAL APULO**



Ubicado en el municipio de Apulo (Cundinamarca), el centro vacacional se encuentra en adecuaciones de su infraestructura.

### 2.3.1.1.19 **INGRESOS POR ARRENDAMIENTO**

Para el total de la vigencia 2024 fueron causados por concepto de arrendamiento un valor de CUARENTA MIL TRECIENTOS CINCUENTA Y SEIS MILLONES CUETROCIENTOS TREINTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y CINCO PESOS (\$40.356.432.475) mcte, incluido IVA, causados principalmente desde el Contrato 060 suscrito con la firma PROCOMERCIO por la entrada en ejecución del acuerdo para el pago de valores adeudados a la entidad, viéndose reflejado un incremento del 76.11% con respecto al año 2023. Es de anotar que estos valores no incluyen servicios públicos e intereses de mora.

<b>Centro de Costo</b>	<b>Total Ingresos Causados por Arrendamiento 2023</b>	<b>Total Ingresos Causados por Arrendamiento 2024</b>	<b>%</b>
Carrera 7 No.12b-27	1.564.432.971,61	870.630.537,78	- 44,35
Carrera 7 No.12b-41	1.006.091.863,59	642.727.682,00	- 36,12
Carrera 7 No.12b-52 /58	3.931.388.046,53	4.739.232.046,70	20,55
Carrera 9 No.6b-19	269.446.967,70	86.308.524,42	- 67,97
Parqueadero San José Carrera 18 9-76	330.098.170,46	330.098.170,46	- 0,00
Centro Vacacional Melgar	3.430.000,00	-	- 100,00

Carrera 8 # 12b - 65		1.800.005,90	100,00
Torres San Martin - Contrato 60	15.810.371.390,9 6	33.685.635.508,6 6	113,06
<b>Total</b>	<b>22.915.259.410, 86</b>	<b>40.356.432.475, 92</b>	<b>76,11</b>

Valores en pesos IVA incluido. Fuente Grupo de Cartera.

Para diciembre de 2024 se encuentra la siguiente información de ingresos causados por arrendamiento por centro de costo, así:

CENTRO DE COSTOS	DICIEMBRE	
	ARRIENDO IVA INC	ARRIENDO SIN IVA
Carrera 7 # 12B- 27/ CALLE 12B # 7-46	78.899.585,87	66.302.173,00
Carrera 7 # 12B - 58	406.761.739,72	341.816.588,00
Carrera 7 # 12B - 41	49.965.897,31	41.988.149,00
Carrera 9 # 6B - 19	7.511.304,99	6.312.021,00
Carrera 18 # 9 - 76	27.508.180,87	23.116.118,38
Torres San Martin - Contrato 60	2.230.549.333,58	1.874.411.204,69
Carrera 8 # 12B - 65	180.000,59	151.261,00
<b>TOTAL POR MES</b>	<b>2.801.376.042,93</b>	<b>2.354.097.515,07</b>

Valores en pesos. Fuente Grupo de Cartera.

### 2.3.1.1.20 GESTIÓN CENTROS VACACIONALES

#### 2.3.1.1.20.1 CENTRO VACACIONAL DE MELGAR

En 2024 se dio continuidad a las obras de adecuación en el centro vacacional, así como a requerimientos de mantenimiento para permitir el uso del inmueble con el ánimo de ser entregado en calidad de arrendamiento a la Dirección de Bienestar Social y de Familia de la Policía Nacional - DIBIE. En este sentido el 3 de septiembre de 2024 CASUR firmó contrato de arrendamiento con la DIBIE para el arrendamiento del inmueble con el siguiente objeto: "ARENDAAMIENTO DE UN INMUEBLE DESTINADO PARA LA REAPERTURA DEL CENTRO VACACIONAL DE MELGAR DE LA DIRECCIÓN DE BIENESTAR SOCIAL Y DE FAMILIA DE LA POLICÍA NACIONAL".

Es pertinente anotar que a la fecha el contrato de arrendamiento se encuentra suspendido temporalmente hasta el día 13 de febrero de 2025, en tanto son resueltas algunas novedades de mantenimiento.

### 2.3.1.1.20.2 CENTRO VACACIONAL DE APULO

Las instalaciones del Centro Vacacional de Apulo, también continuaron en proceso de adecuación y modernización para la vigencia 2024, se terminaron obras de reforzamiento estructural en cabañas y administración, también obras en la piscina incluyendo cerramiento y accesorios de seguridad, así como adecuaciones eléctricas.

En materia de dotación de las unidades habitacionales fueron recibidos mobiliario y elementos de señalización.

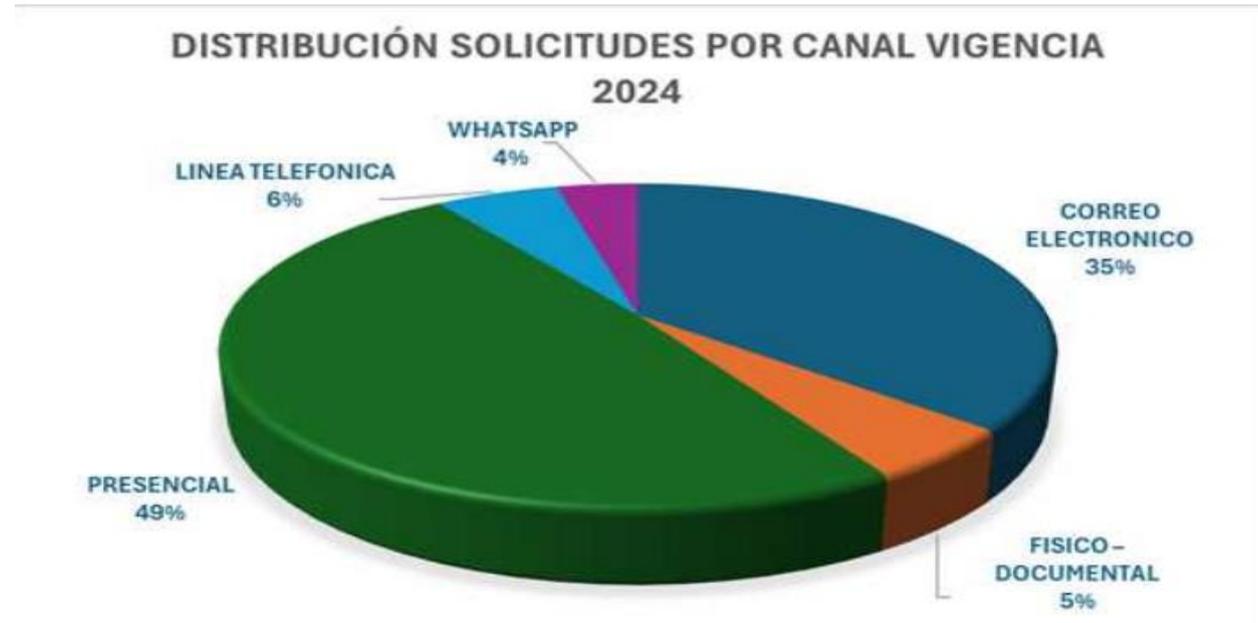
También durante la vigencia 2024 se entregó el resultado del contrato de consultoría CO23000380-GAC, para la "ESTRUCTURACIÓN DEL MODELO DE OPERACIÓN, ADMINISTRATIVO, FINANCIERO Y COMERCIAL PARA CENTROS VACACIONALES DE CASUR". Ejercicio que permitió obtener información relevante para la toma de decisiones sobre alternativas de administración para los Centros Vacacionales propiedad de la entidad.

## 2.4 PROCESO ATENCIÓN A GRUPOS SOCIALES OBJETIVO

### 2.4.1 Solicitudes recepcionadas por canales de atención con fecha de corte 31/12/2024:

<b>DISTRIBUCIÓN SOLICITUDES POR CANAL VIGENCIA 2024</b>					
Medio de recepción	I Trimestre	II Trimestre	III Trimestre	IV Trimestre	TOTAL
Correo electrónico	6.163	6.389	16.389	15.601	44.542
Físico – Documental	278	354	1.077	4.747	6.456
Presencial	11.052	11.421	18.450	16.615	60.538
Línea telefónica	1.011	348	590	5.150	7.099
Whatsapp	2.455	1.030	9	1.194	4.688
Total	20.949	22.542	36.515	43.307	123.323

El porcentaje de participación por cada canal de los relacionados anteriormente en el gráfico, la mayoría de las solicitudes presentadas a la entidad se realizaron de manera presencial (49%), seguida del canal virtual por Correo electrónico (36%), por el canal telefónico (6%), de manera física - documental (5%) y vía WhatsApp (4%), así:



El análisis comparativo vigencias 2023 y 2024, por canal de atención se presenta a continuación:

Canal	Vigencia 2023	Promedio Mensual 2023	Vigencia 2024	Promedio mensual 2024	Diferencia 2023	% diferencia
Correo electrónico	61.269	5.106	44.542	3.712	(-16.727)	- 27 %
Físico - Documental	2.334	195	6.456	538	4.122	177 %
Presencial	52.952	4.413	60.538	5.045	7.586	14 %
Telefónico	14.681	1.223	7.099	592	(-7.582)	- 52 %
WhatsApp	6.055	505	4.688	391	(-1.367)	- 23 %
Total	137.291	11.441	123.323	10.277		

**CANAL PRESENCIAL:** en las ventanillas del CITSE en la ciudad de Bogotá, se atendieron un total de 60.538 trámites. Se observa un aumento con respecto a la vigencia anterior del 14% teniendo en cuenta que los afiliados retoman su cultura de asistir a realizar sus diferentes consultas de manera presencial, los afiliados se acercaron a actualizar datos para el ingreso al nuevo portal web.

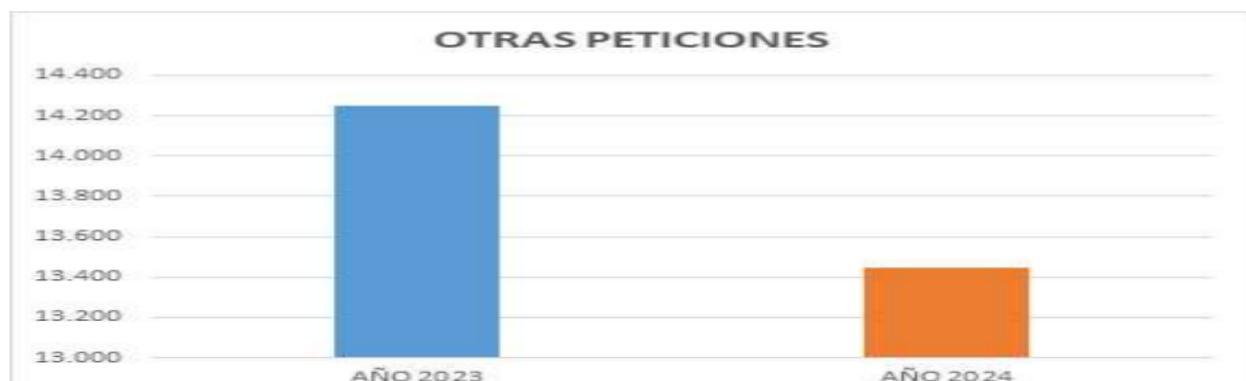
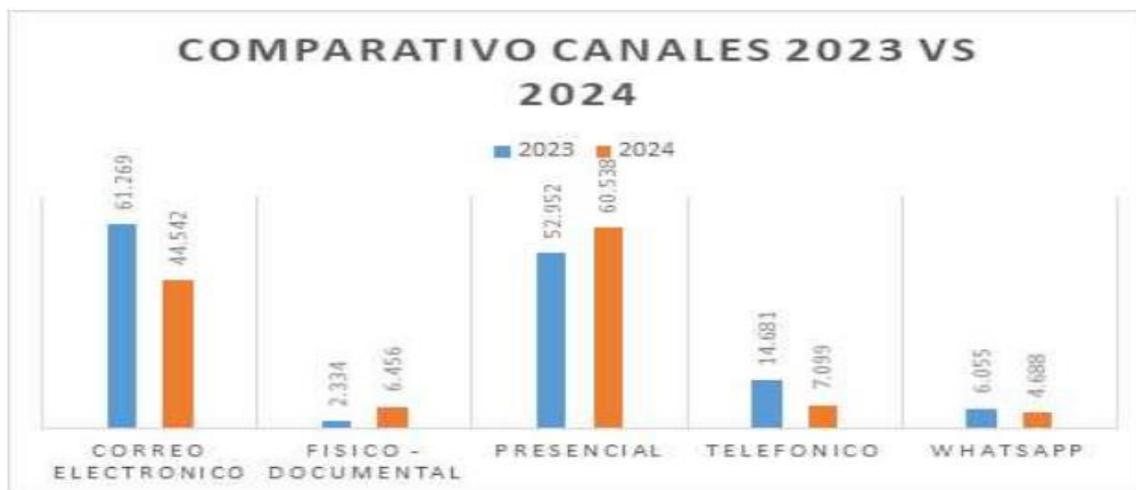
**CANAL TELEFÓNICO:** registró un total de 7.099 llamadas para solicitar información relacionada con trámites y servicios, y actualizar datos, a través de la línea gratuita nacional y sistema IVR. Se observa una disminución del 52% con respecto a la

vigencia 2023 producto de la reactivación de los canales presenciales a nivel nacional y el mejoramiento de procesos de la entidad.

**CANAL DOCUMENTAL - CORRESPONDENCIA:** mediante la herramienta del Gestor Documental Control Doc. se estableció el total de trámites radicados durante la vigencia se hubo 6.456, presentando un aumento con respecto a 2023 del 177%.

**CANALES ELECTRÓNICOS:** mediante los correos electrónicos y WhatsApp se gestionaron 49.230 peticiones presentando una disminución del 27% a las atendidas en 2023, teniendo en cuenta las contingencias presentadas, con la implementación del nuevo portal de CASUR, pago de nóminas, fallas en los aplicativos internos, esto generó un represamiento del canal de correo electrónico.

En términos generales se puede concluir que, gracias a la reducción en tiempos de respuesta de los diferentes procesos de la entidad, actividades de descongestión en el grupo de CITSE, la descentralización de los servicios con los puntos de atención a nivel Nacional y estabilización de la plataforma de descuentos, los afiliados durante la vigencia 2024 acudieron en menor número a realizar sus diferentes PQRS con respecto a 2023, comportamiento que ha permitido mejorar la calidad y oportunidad del servicio a los afiliados.



**2.4.2 Gestión de PQRSDF.** En materia de gestión de peticiones, quejas y reclamos (PQRSDF), en esta Subdirección, el resultado comparativo de las vigencias 2024 y 2023 se presenta así:

TIPO DE REQUERIMIENTO	2023	2024	DIFERENCIA	DIFERENCIA
Quejas	71	45	-26	-37%
Reclamos	34	7	-27	-79%
Sugerencias	0	0	0	0%
Otras peticiones	14.251	13.447	-804	-6%

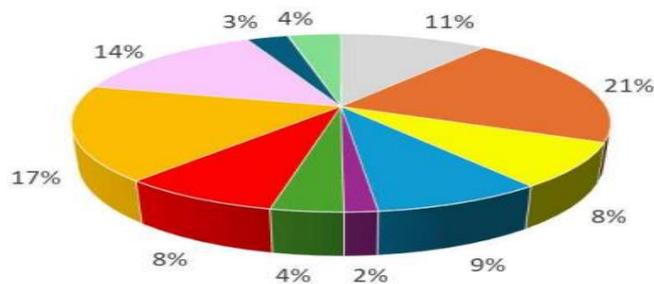
Las quejas presentadas en el año 2024 corresponden principalmente a inconformidades en el reconocimiento de la prestación o por descuentos en nómina, es importante resaltar que el número de quejas y reclamos disminuyó a cuarenta y cinco (45), se evidencia una disminución del 37% con relación a la vigencia inmediatamente anterior, por atender eficientemente las solicitudes.

Respecto al tema en mención la entidad ha adelantado las acciones pertinentes a fin de brindar respuesta adecuada y oportuna, subsanando las novedades presentadas.

Con relación a la atención tanto virtual como presencial a los grupos sociales objetivos, por parte del grupo de Carnetización, se alcanzaron los siguientes resultados:

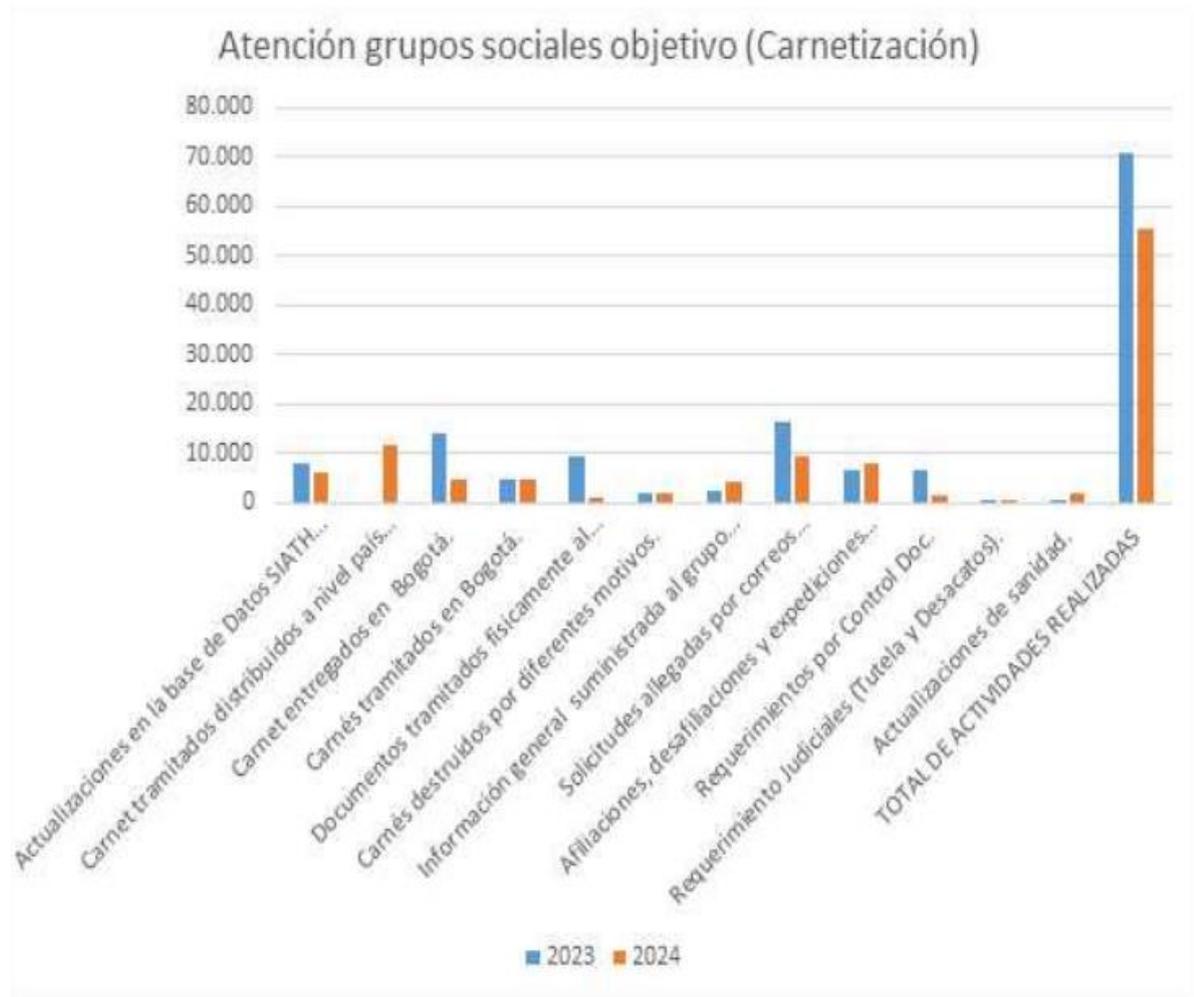
Actividad	2024	Porcentaje
Actualizaciones en la base de Datos SIATH (IBC, cambio de direcciones, documentos de identidad, fallecidos entre otros).	5.897	11 %
Carnet tramitados distribuidos a nivel país en medio físico	11.542	21 %
Carnet entregados en Bogotá.	4.537	8 %
Carnet tramitados en Bogotá.	4.793	9 %
Documentos tramitados físicamente al Expediente Administrativo del titular de la prestación	939	2 %
Carnés destruidos por diferentes motivos	2.030	4 %
Información general suministrada al grupo social objetivo (ventanilla)	4.483	8 %
Solicitudes allegadas por correos electrónicos al Grupo e Carnetización de los Grupos Sociales objetivos.	9.583	17 %
Afiliaciones, desafiliaciones y expediciones de certificaciones de la EPS	8.015	14 %
Requerimientos por Control Doc	1.630	3 %
Requerimientos judiciales (tutelas y desacatos)	40	0 %
Actualizaciones de sanidad	2.089	4 %
Total de actividades realizadas	55.578	100 %

El porcentaje de participación por cada actividad de las mencionadas con anterioridad, se presenta en el siguiente gráfico:



- Actualizaciones en la base de Datos SIATH (IBC, cambio de direcciones, documentos de identidad, fallecidos entre otros). (11%)
- Carnet tramitados distribuidos a nivel país en medio físico (21%)
- Carnet entregados en Bogotá. (8%)
- Carnés tramitados en Bogotá.(9%)
- Documentos tramitados físicamente al Expediente Administrativo del titular de la prestación(2%)
- Carnés destruidos por diferentes motivos.(4%)

ACTIVIDAD	2023	2024	DIFERENCIA
Actualizaciones en la base de Datos SIATH (IBC, cambio de direcciones,	8.027	5.897	-2.130
Carnet tramitados distribuidos a nivel país en medio físico	0	11.542	11.542
Carnet entregados en Bogotá	14.053	4.537	-9.516
Carnés tramitados en Bogotá	4.629	4.793	164
Documentos tramitados físicamente al Expediente Administrativo del titular de la prestación	9.258	939	-8.319
Carnés destruidos por diferentes motivos.	1.987	2.030	43
Información general suministrada al grupo social objetivo (ventanilla).	2.568	4.483	1.915
Solicitudes allegadas por correos electrónicos al Grupo e Carnetización de los Grupos Sociales objetivos.	16.403	9.583	-6.820
Afiliaciones, desafiliaciones y expediciones de certificaciones de la EPS.	6.404	8.015	1.611
Requerimientos por Control Doc.	6.691	1.630	-5.061
Requerimientos Judiciales (Tutela y Desacatos)	678	40	-638
Actualizaciones de sanidad	197	2.089	1.892
Total de actividades realizadas	70.895	55.578	-15.317



Con relación a los trámites atendidos, por parte del grupo de Carnetización, se ve una notable diferencia entre las vigencias, principalmente en cuanto a los correos electrónicos allegados en la vigencia 2024, fue de 9.583 solicitudes, lo que corresponde al 42% menos, en relación con la vigencia 2023 con 16.403 solicitudes, en relación a Actualizaciones en la base de Datos SIATH (IBC, cambio de direcciones, documentos de identidad, fallecidos entre otros), siendo 5.897 en la vigencia 2024, y para la vigencia 2023 el trámite de 8.027, es decir 27% menos que la vigencia inmediatamente anterior, otro ítem, Carnets entregados en Bogotá, siendo para la vigencia 2024, una entrega de 4.537 y para la vigencia 2023, correspondió a 14.053, siendo un 68% menos que la vigencia anterior, por cuanto se retomó la presencialidad e igualmente la atención al público objetivo.

### 3. RESULTADO DE LOS PROCESOS ESTRATÉGICOS



## Avance de las MEGAS

MEGAS 2023 – 2026s	INDICADORES ASOCIADO A LA MEGA	META 2024	AVANCE 2024	ACTIVIDADES
1. Incrementar en 58.791 la participación de los afiliados y sus beneficiarios frente a la oferta de servicios que presta la caja, en materia de bienestar y Atención.	Nº de participantes por año en los programas de Bienestar y atención al veterano policial	<b>44.454</b>	<b>53.136 (100%)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo de 9 programas de bienestar y atención al afiliado policial.</li> <li>Actividades principales: <b>Jornadas de Atención y Bienestar integral</b> ( 16 departamentos ), <b>Celebración día del Veterano</b> (17 ciudades), <b>Encuentro nacional de la reserva policial</b> ( 6 ciudades).</li> <li>Se suscribieron <b>60 cartas de entendimiento</b>. (Diferentes sectores de la economía-entidades del estado y privadas). <b>Casur Educa: 30 talleres virtuales</b> de corta duración. <b>Apoyo material a población vulnerable:</b> entrega de <b>90 KIT</b>. <b>Puntos de atención nivel nacional : 19</b>, trámites y servicios. <b>Feria de empleabilidad y emprendimiento: 9</b>.</li> </ul>
Implementar 11 Centros de Atención y Bienestar al Afiliado , en 8 ciudades con equipos interdisciplinarios de atención prioritaria en salud, bienestar, asesoría jurídica, trámites y servicios.	Centros de Atención y Bienestar al afiliado implementados	<b>3</b>	<b>70%</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adecuaciones <b>CAYBA CENTRO</b>. (Pergola deck para espacio de cafetería, Puerta acceso principal, Puerta divisoria consultorios, enchapes pared WPC). 100% obras.</li> <li>Modernización, adecuación y remodelación del inmueble <b>CAYBA NORTE</b>. <b>Contrato interadministrativo con 40% avance</b> (diseño estructural e interiores, (pañete, pintura, muros nuevos, redes eléctricas e hidráulicas).</li> </ul>
2. Presentar propuesta ante el Gobierno Nacional que permita la modernización y transformación de la Caja de Sueldos de Retiro con el fin de garantizar su desarrollo misional en favor del bienestar de los afiliados y sus beneficiarios.	Actividades planeadas/actividades realizadas *100	<b>Fase 2</b>	<b>100%</b>	<p><b>Plan Nacional Formalización Laboral:</b> Modificación Estructura y Planta de Personal.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Viabilidad presupuestal :</b> Ministerio de Hacienda y Crédito Público.</li> <li><b>Concepto Técnico Favorable:</b> Función Pública.</li> <li><b>Concepto previo favorable:</b> Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.</li> <li><b>Paso 7:</b> trámite de firma de los sectores competentes para los proyectos de actos administrativos.</li> </ul>

#### 3.1 PROCESO GESTIÓN ESTRATÉGICA E INNOVACIÓN

El Plan Estratégico Cuatrienal 2023-2026 de la Entidad está integrado por 4 perspectivas y 9 objetivos Estratégicos, 29 estrategias para el cuatrienio que se miden mediante 29 metas con sus respectivos indicadores y 241 tareas que se definieron en 2024 para materializar los esfuerzos y logros que le apuntan al cumplimiento de los dos retos que integran la MEGA institucional.

Es así como el Plan Estratégico de CASUR está diseñado y ha sido propuesto para el diseño y formulación de la modernización y transformación como un plan retador, que proyecta incrementar la participación de los afiliados y sus beneficiarios frente a la oferta de servicios que presta la Caja, en materia de bienestar y atención. De otra parte, presentar propuesta ante el Gobierno Nacional que permita la modernización y transformación de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional, con el fin de garantizar su desarrollo misional en favor del bienestar de los afiliados y sus beneficiarios.

### 3.1.1 Planeación estratégica:

Las metas propuestas para la vigencia 2024 se cumplieron y los resultados obtenidos, reflejan un trabajo integral de sus líneas estratégicas de acción. Dichos resultados se ven reflejados en el cumplimiento del 99.17% del plan de acción adoptado por la Entidad. Las tareas que se encuentran pendientes por ejecutar fueron planeadas para ser terminadas y cerradas a conformidad durante la vigencia 2025, alcanzado a través del desarrollo de los planes, programas y proyectos propuestos para el logro de los objetivos estratégicos y la a MEGA, con fundamento en la misión y visión institucional.

En concordancia con lo anterior, la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional da cuentas al cumplimiento del plan estratégico cuatrienal 2023-2026, el cual tiene líneas claras de alineación estratégica con los documentos de política pública; sin embargo, ha establecido prioridades de tipo administrativo y de gestión sobre las cuales desarrollará su nuevo planteamiento estratégico para el nuevo cuatrienio 2023 – 2026.

A continuación, se presentan los resultados del Plan de Acción 2024:





### Perspectiva Financiera

Objetivo estratégico	Estrategia	Indicador	Meta 2024	Avance	Actividades
<b>OBJ 4:</b> Reformular el modelo gerencial, comercial y de inversiones para buscar su sostenibilidad y solidez financiera.	Diseñar y evaluar la viabilidad técnica de nuevas unidades de negocio que permitan la sostenibilidad de Casur.	Estudios de diseño y evaluación viabilidad técnica de nuevas unidades de negocio.	1 estudio	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>En desarrollo la <b>consultoría</b> para la estructuración del modelo de operación, administrativo, financiero y comercial para Centros vacacionales.</li> </ul> <p><b>Plan Nacional Formalización Laboral:</b> Modificación Estructura y Planta de Personal.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Viabilidad presupuestal:</b> Ministerio de Hacienda y Crédito Público.</li> <li><b>Concepto Técnico Favorable:</b> Función Pública.</li> <li><b>Concepto previo favorable:</b> Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.</li> <li><b>Paso 7:</b> trámite de firma de los sectores competentes para los proyectos de actos administrativos.</li> </ul>
<b>OBJ 5:</b> Modernizar, administrativa y organizacionalmente a Casur, lo cual permitirá posicionar a la entidad en términos de la "nueva gestión pública".	(Modernización organizacional-direccionamiento estratégico-mapa de procesos.	Actividades realizadas/actividad des planeadas *100	Fase 2% Trámite de los Decretos de modificación de estructura y planta ante el Gobierno Nacional	100%	

Avance Plan Estratégico Cuatrienal (PEC) 2023-2026



### Perspectiva Clientes

Objetivo estratégico	Estrategia	Indicador	Meta 2024	Avance	Actividades
<b>OBJ 1:</b> Potenciar las dimensiones de bienestar y previsión social, incrementando la oferta y calidad de programas ofertados.	Consolidar y desplegar la Política de bienestar al afiliado.	No. de participantes por año en los programas de Bienestar y Atención al afiliado veterano policial	44.454	53.136 100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo de <b>9</b> programas de bienestar y atención al afiliado policial.</li> <li>Actividades principales: <b>Jornadas de Atención y Bienestar Integral</b> ( 16 departamentos ), <b>Celebración día del Veterano (17 ciudades)</b>, <b>Encuentro nacional de la reserva policial (6 ciudades)</b>.</li> <li>Se suscribieron <b>60</b> cartas de entendimiento. (Diferentes sectores de la economía-entidades del estado y privadas), <b>Casur Educa: 30</b> talleres virtuales de corta duración, <b>Apoyo material a población vulnerable:</b> entrega de <b>90</b> KIT. <b>Puntos de atención nivel nacional:</b> <b>19</b>, trámites y servicios. <b>Feria de empleabilidad y emprendimiento: 9.</b></li> <li>Adecuaciones <b>CAYBA CENTRO.</b> (Pergola deck para espacio de cafetería, Puerta acceso principal, Puerta divisoria consultorios, enchapes pared WPC), 100% obras.</li> <li>Modernización, adecuación y remodelación del inmueble <b>CAYBA NORTE. Contrato interadministrativo con 40% avance (diseño estructural e interiores, (pañete, pintura, muros nuevos, redes eléctricas e hidráulicas).</b></li> <li>Nuevos servicios portal web app-móvil.</li> <li>Modernización plataforma tecnológicas seguridad perimetral.</li> <li>Actualización sistema documental control doc.</li> <li>Actualización directorio activo.</li> <li>Actualización licenciamiento Oracle.</li> <li>Actualización Switch de Casur.</li> <li>Digitalización expedientes historias laborales.</li> <li>Modernización Data Center.</li> <li>Implementación WhatsApp interactivo para afiliados.</li> <li>Adquisición del servicio de canales de comunicación de datos para CASUR.</li> <li>Adquisición de servicios de mantenimiento de los equipos.</li> <li><b>Desierto proceso de contratación: Actualizar sistema de información Data Tool.</b></li> </ul>
<b>OBJ 2:</b> Formular e Implementar el nuevo modelo de servicio para la atención integral al afiliado.	Gestionar instalaciones para la implementación de los "Centros de Atención y bienestar al afiliado" en 8 ciudades.	Centros de Atención y Bienestar al afiliado implementados	3	70%	
<b>OBJ 3:</b> Actualizar y modernizar los sistemas de información y comunicación.	Actualizar y mejorar de la prestación de servicios tecnológicos a los grupos sociales objetivo.	Actividades realizadas/actividades planeadas *100	Fase 2	92,28%	

Avance Plan Estratégico Cuatrienal (PEC) 2023-2026



### Perspectiva Aprendizaje y Crecimiento

Objetivo estratégico	Estrategia	Indicador	Meta 2024	Avance	Actividades
<b>OBJ 8:</b> Alcanzar la profesionalización y desarrollo humano potenciando las dimensiones físicas, mentales, emocionales e intelectuales del equipo que integra Casur.	Implementar una gestión del Talento Humano eficaz y efectiva, articulada con MIPG y que contribuya a cumplir con la misión institucional.	Ambiente laboral	90%	64% puntos	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Consultoría medición clima laboral:</b> 64 puntos, se desarrollo <b>Plan de intervención del clima laboral.</b></li> <li><b>Encargos:</b> 5</li> <li><b>Nombramientos provisionales:</b> 11</li> <li><b>Libre nombramiento:</b> 10</li> <li><b>Actividades:</b> celebración <b>fechas especiales- Integración cierre vigencia:</b> (1015 participantes).</li> <li><b>Capacitaciones:</b> 7 (173 participantes)</li> <li><b>Inducción y reinducción:</b> (184 participantes)</li> </ul> <p><b>Actualización de la imagen corporativa:</b> Ley 2345 de 2023 "Implementación del Manual Visual de las Entidades Estatales".</p> <p><b>Socialización imagen corporativa:</b> Circular No. 0002 de 2024, redes sociales y portal web.</p>
<b>OBJ 9:</b> Reconfigurar las Comunicaciones Estratégicas como herramienta de interacción directa con el equipo de trabajo, afiliados y públicos objetivos.	Redefinir la imagen corporativa de Casur.	Actividades realizadas/actividad es planeadas *100	Fase 2 Implementación imagen corporativa de Casur en el marco de la modernización	100%	

Avance Plan Estratégico Cuatrienal (PEC) 2023-2026



**Perspectiva Procesos y Gestión**

Objetivo estratégico	Estrategia	Indicador	Meta 2024	Avance	Actividades
<p><b>OBJ 6:</b> Participar de manera conjunta con el sector defensa para la formulación y diseño de políticas públicas, relacionadas con la Seguridad Social Integral y la sostenibilidad del sistema especial de asignaciones de la Fuerza Pública.</p>	<p>Accionar la política pública en pro del sistema de previsión social (salud, bienestar, recreación, cultura, vivienda y educación, etc.) y sostenibilidad del sistema especial de asignaciones de Retiro.</p>	<p>Avance fases de Propuestas de políticas públicas presentadas</p>	<p>Fase II ( Mesas de trabajo con el Sector Defensa )</p>	 <p>100%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación en 2 mesas de trabajo, con Comisión Intersectorial, tema: "Proyecto de Decreto, por el cual se modifica el Decreto 4433 de 2004 y 2863 de 2007. También se ha trabajado el tema de empleabilidad y emprendimiento, para integrantes de fuerza pública en retiro.</li> <li>Mesa de trabajo con Consejo de Veteranos, para exponer avances y proyecciones de los temas relacionados.</li> </ul>
<p><b>OBJ 7:</b> Implementar un esquema de creación y desarrollo, enfocado en lograr innovaciones en la oferta de valor y en el mejoramiento de los procesos internos.</p>	<p>Innovar permanentemente en servicios y procesos para dar respuesta a las necesidades y expectativas de los afiliados y sus familias.</p>	<p>Tipos de innovación implementados</p>	<p>3</p>	 <p>100%</p>	

Avance Plan Estratégico Cuatrienal (PEC) 2023-2026

### 3.1.2 Proyectos de Inversión

El presupuesto de inversión de la Caja para el 2024 fue aprobado por un total de \$10.540 millones distribuidos en los tres proyectos vigentes para la Entidad, a continuación, se relaciona la apropiación y ejecución a 31 de diciembre de 2024 para cada uno:

**PROYECTOS DE INVERSIÓN CASUR 2024**  
Fecha Última Actualización: 28/01/2025

DESCRIPCIÓN	Apropiación 2024	Compromisos 2024	%	Obligaciones 2024	%	Pagos 2024	%
Fortalecimiento de la infraestructura física de los inmuebles de Casur para su rentabilidad y sostenibilidad nacional - BPIN 2018011000154	6.000	4.466	74,44%	744	12,39%	744	12,39%
Actualización y mejoramiento de la prestación de servicios tecnológicos a los grupos sociales objetivo de Casur nacional - BPIN 2018011000406	3.340	3.165	94,76%	2.012	60,23%	1.485	44,45%
Mejoramiento e innovación del modelo de negocio de Casur para generar bienestar a los afiliados y sus familias nacional - BPIN 2018011000420	1.200	941	78,42%	838	69,86%	761	63,38%
<b>INVERSIÓN</b>	<b>10.540</b>	<b>8.572</b>	<b>81,33 %</b>	<b>3.594</b>	<b>34,10 %</b>	<b>2.989</b>	<b>28,36 %</b>

En cuanto al total de los recursos de inversión, se comprometió \$8.572 millones que corresponde al 81,33%, \$3.594 millones en obligaciones que corresponde al 34,10 % y pagos por \$2.989 millones correspondiente al 28,36% del total de los recursos apropiados.

**RESERVA PRESUPUESTAL CONSTITUIDA A DICIEMBRE 31 DE 2024**

PROYECTO DE INVERSIÓN	RESPONSABLE	Reserva presupuestal Constituida Vigencia 2024	% Participación	Observación	Contratos
FORTALECIMIENTO DE LA ESTRUCTURA FÍSICA DE LOS INMUEBLES DE CASUR PARA SU RENTABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD NACIONAL	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	<b>3.723</b>	<b>75%</b>	Corresponde a los dos contratos de obra para intervención de los inmuebles de la carrera 7 No. 12B-52/58 (Pisos 8 e inicio de obras piso 9) , carrera 7 No. 12B-27/41 , Cayba Norte, Fase V Apulo (Urbanismo y zonas recreativas), La reserva de este proyecto está representada por el poco avance que tuvieron las obras relacionadas con estos contratos, toda vez que los pagos a este tipo de contratos se realiza por corte de obra.	CO24000204 -GAC = 1.713 millones CO24000266 -GAC = 2.010 millones
ACTUALIZACIÓN Y MEJORAMIENTO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS TECNOLÓGICOS A LOS GRUPOS SOCIALES OBJETIVO DE CASUR NACIONAL	GRUPO DE INFORMATICA	<b>1.153</b>	<b>23%</b>	La reserva se constituyó teniendo en cuenta que no posible recibir los bienes antes de finalizar vigencia toda vez que son elementos importados.	CO24000264 -GAC = 19 millones CO24000280 -GAC = 316 millones CO24000294 -GAC = 140 millones CO24000295 -GAC = 678 millones
MEJORAMIENTO E INNOVACIÓN DEL MODELO DE NEGOCIO DE CASUR PARA GENERAR BIENESTAR A LOS AFILIADOS Y SUS FAMILIAS NACIONAL	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	<b>103</b>	<b>2%</b>	Casur en el marco de desarrollar mejores servicios de bienestar a los afiliados celebros contratos con el fin de tener un mayor conocimiento de los afiliados a la entidad, ye en este ejercicio se presentó una mayor complejidad en obtener esta información y así realizar la caracterización de los afiliados, con el fin de gestionar el bienestar al veterano, no obstante, no fue posible	CO24000224 -GAC = 72.05 millones CO24000275 -GAC = 30.6 millones

				ejecutar en su totalidad las encuestas porque el proveedor presento retrasos en el cronograma establecido en el contrato, razón por lo cual, se hace necesario identificar donde se encuentra la concentración de los afiliados	
<b>TOTAL RESERVA CONSTITUIDA INVERSIÓN</b>		<b>4.979</b>	<b>100%</b>	<b>8.572</b>	

Se generó un rezago presupuestal de \$4.979 millones que equivale al 47,23% del total de recursos de inversión.

### 3.1.3 *Gestión del Conocimiento e Innovación.*

#### 3.1.3.1 **DESPLIEGUE DE LA ESTRATEGIA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA CAJA DE SUELDOS DE RETIRO DE LA POLICÍA NACIONAL**

La dimensión No. 6 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión “Gestión del Conocimiento”, ha sido liderada para su implementación y seguimiento por parte de la Oficina Asesora de Planeación, para lo cual se evidencia el avance histórico obtenido en el puntaje del Índice de Desempeño Institucional para esta política a través del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión MIPG, así:

<b>Vigencia</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Puntaje</b>	80	84.7	84.2	87.3	83.8	<b>94.2</b>
<b>Var.</b>	-	<b>5.87%</b>	<b>-0.6%</b>	<b>3.68%</b>	<b>-4%</b>	<b>12.4%</b>

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP

Desde la vigencia 2023, se ha implementado el modelo “Design Thinking” como base para la formulación de las actividades a incluir en el Plan de Mitigación de Fuga del Conocimiento, el cual alimenta y se articula, tanto al Plan de Acción Anual, como al Plan de Trabajo MIPG Sectorial y gracias a esto, la Entidad subió en más de doce puntos porcentuales en la implementación de la política, comparada con la vigencia anterior, logrando un puntaje de 94.2 sobre 100, de acuerdo con las evidencias reportadas y valoradas por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Durante la vigencia 2024, se han adelantado las actividades establecidas en el cronograma de trabajo para la vigencia, dentro del cual se contemplan reuniones con

los líderes de cada uno de los procesos para la asignación de los catalizadores del conocimiento en la Entidad, quienes tienen el rol de identificar en cada Grupo Interno de Trabajo los conocimientos que posee cada colaborador, así como el cargue de las actividades del Plan de Mitigación de Fuga del Conocimiento.

La Oficina Asesora de Planeación, efectúa los seguimientos periódicos y las alertas correspondientes al cumplimiento de las actividades para la vigencia, así como el cargue de las tareas que competen a los procesos de "Gestión Estratégica e Innovación" y "Gestión Institucional", los cuales son liderados por esta Oficina Asesora. Adicionalmente, en el mes de septiembre se realizó una actividad liderada por los contratistas que apoyan la implementación de la política, dirigida a los catalizadores de cada proceso, enfocada a la Innovación con base en el mismo modelo de Diseño de Pensamiento, el cual tuvo como objetivo crear una cultura de innovación al interior de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional.

#### 3.1.3.2 **Revisiones y Aprobaciones surtidas.**

- a) Plan de Trabajo Gestión del Conocimiento y la innovación aprobado en mesa de trabajo virtual del 26 de abril de 2024.
- b) Matriz de acciones de mitigación de fuga de conocimiento, aprobada en mesa de trabajo virtual del 26 de abril de 2024.
- c) Seguimiento a la matriz de acciones de mitigación, realizado con cortes trimestrales a través de la plataforma OneDrive.
- d) Actividad "Innovación con Design Thinking", realizada el día 27 de septiembre de 2024.
- e) Cierre de actividades para mitigar la fuga del Conocimiento, 27 de diciembre de 2024.

#### 3.1.3.3 **Actividad "Innovación con Design Thinking"**

Se efectuó la logística previa a la actividad, en cuanto a la elección de la actividad lúdica, así como el préstamo del espacio físico para llevar a cabo la actividad, donde se pudiera generar un espacio de co-creación para los funcionarios que tienen el Rol de Catalizadores, saliendo de la rutina y generando un ambiente que permitiera el libre pensamiento.

Una vez aprobado el uso del espacio del aula múltiple del edificio 12b-41, se procedió a generar la convocatoria vía correo electrónico institucional por calendario para el día viernes 27 de septiembre de 2024, generando de manera individual a los catalizadores elegidos en la sesión inicial del mes de abril, alertando a los líderes de proceso que se informara de manera previa al ejercicio sobre novedades administrativas que no permitieran la asistencia del personal.

Se llevó a cabo la actividad "Torre de Espaguetis".

Con esta dinámica, los participantes reflexionaron sobre cómo trabajaron juntos como equipo, cómo se comunicaron, cómo enfrentaron y resolvieron los problemas, y cómo se adaptaron a los contratiempos. Esta dinámica creativa es perfecta para poner el foco en la importancia de la experimentación, el fracaso, la adaptabilidad y el pensamiento creativo en la solución de problemas.

#### 3.1.3.4 **DOCUMENTOS QUE FORMALIZAN LA ESTRATEGIA**

En alineación al Sistema de Gestión Integral de la Entidad, la estrategia de implementación de la metodología Design Thinking se establece a través de los siguientes documentos:

- PGE-PR-011 Gestión del Conocimiento V01
- PGE-LI-001 Lineamientos para la Gestión del Conocimiento V01

Adicional, se cuenta con documentos no controlados, los cuales como idea de mejora para la vigencia 2025, serán codificados dentro del Proceso de Gestión Estratégica e Innovación, los cuales son:

- DNC TABLERO DE ACCIONES PARA MITIGAR LA FUGA DEL CONOCIMIENTO
- DNC FORMATO DE IDENTIFICACIÓN DEL CONOCIMIENTO

A través de estos documentos, la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional, cierra el ciclo de identificación, seguimiento y mejora que requiere la Gestión del Conocimiento, así como se indica que, como resultado de las sesiones realizadas con los catalizadores de cada proceso, se formularon 51 tareas con el fin de mitigar la fuga del conocimiento en la Entidad, a través de los 15 procesos establecidos en la Cadena de Valor, de las cuales a la fecha se tiene un cumplimiento de 39 tareas, esto se traduce a un cumplimiento del 76.5% a la fecha de la presentación del informe. Las 11 tareas restantes están programadas para cierre en el mes de diciembre, por lo cual se considera que se tiene un 100% de efectividad al mes de noviembre.

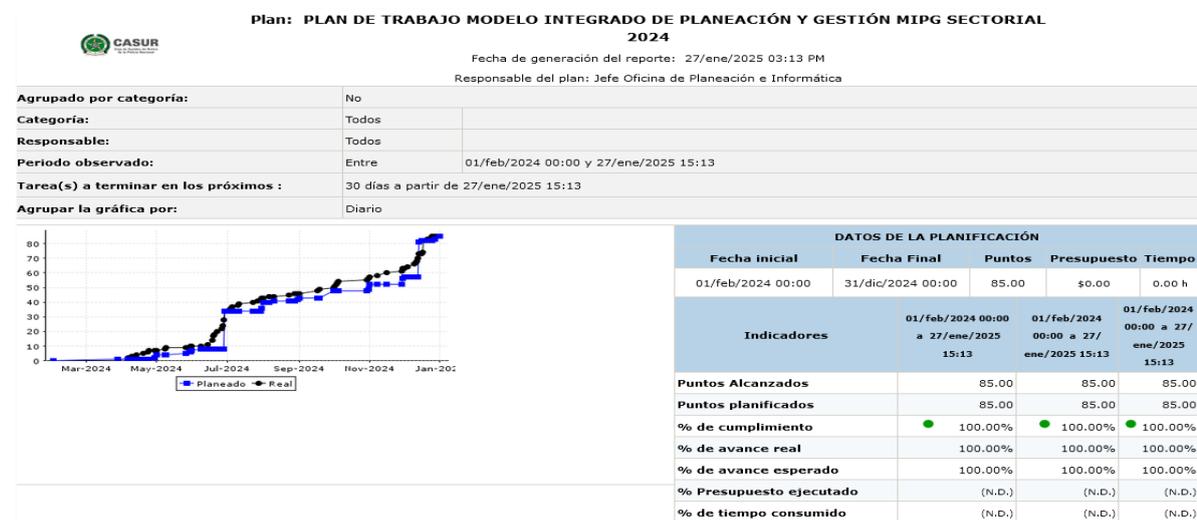
Como conclusión, se proyectó para la vigencia 2025, mantener la calificación obtenida en el Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión – FURAG o alcanzar los 95 puntos, gracias a la efectiva gestión de las actividades desarrolladas durante la vigencia 2024, así como se requiere mantener el compromiso de las partes interesadas para que CASUR tenga una verdadera cultura del Conocimiento y la Innovación.

### 3.2 PROCESO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

CONCEPTO	APROPIACION VIGENTE
<b>INVERSION</b>	<b>10.488</b>
FORTALECIMIENTO DE LA ESTRUCTURA FÍSICA DE LOS INMUEBLES DE CASUR PARA SU RENTABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD NACIONAL	4.400
ACTUALIZACIÓN Y MEJORAMIENTO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS TECNOLÓGICOS A LOS GRUPOS SOCIALES OBJETIVO DE CASUR NACIONAL	3.488
MEJORAMIENTO E INNOVACIÓN DEL MODELO DE NEGOCIO DE CASUR PARA GENERAR BIENESTAR A LOS AFILIADOS Y SUS FAMILIAS NACIONAL	2.600

**Implementación Modelo Integrado de Planeación y Gestión:** 17 políticas y 7 dimensiones.

Se realizó la implementación de la matriz de seguimiento a las políticas sectoriales del MIPG por parte del Ministerio de Defensa Nacional, en la cual se realizó un seguimiento trimestral de las actividades que ejecutaba Casur alineadas al cumplimiento de las metas sectoriales en su implementación de las nuevas políticas adoptadas en la versión 5 del manual operativo del MIPG, en la cual la Entidad obtuvo el siguiente porcentaje de cumplimiento:



El proceso de Gestión Institucional también abarca el seguimiento al Plan de Acción Institucional, los 12 planes institucionales obligatorios definidos en el Decreto 612 de 2018, Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión Ambiental y los planes de mejoramiento suscritos como resultado de auditorías internas y externas, los cuales significaron para la Entidad el esfuerzo de ejecutar las siguientes acciones y tareas:

- Plan de acción: 241 tareas

- Planes decreto 612: 753 tareas
- Plan anual del SGA: 23 tareas
- Planes de Mejoramiento:
  - ❖ Acciones de mejora procesos 2024: 10
  - ❖ Plan de Mejoramiento CGR Consolidado 2016-2023: 356
  - ❖ Plan de Mejoramiento PREAD: 7
  - ❖ Plan de Mejoramiento secretaría de Salud 2024: 5
  - ❖ Plan de Mejoramiento Revisoría Fiscal Kreston 2022-2023: 33
  - ❖ Plan de Mejoramiento Revisoría Fiscal Kreston 2023-2024 MIPG: 7
  - ❖ Planes de Mejoramiento auditorias y seguimiento OCI 2023: 369
  - ❖ Planes de Mejoramiento auditorias y seguimiento OCI 2024: 100

Lo anterior, suman un total de 1.904 tareas, de las cuales fueron cumplidas 239 de 241 tareas reportadas en el plan de acción, 766 de 776 tareas reportadas en

los planes institucionales del decreto 612 de 2018 y gestión ambiental, finalmente 841 de 856 tareas en los planes de mejoramiento suscritos. Las tareas que se encuentran pendientes por ejecutar fueron planeadas para ser terminadas y cerradas a conformidad durante la vigencia 2025.

### **3.2.1 Documentación de procesos y procedimientos**

#### **3.2.1.1 Cambios en las cuestiones externas e internas que sean pertinentes al sistema de gestión integral**

Una vez determina la necesidad de cambios en el Sistema de Gestión, estos se llevaron de manera planificada y se documentan según lo establecido en el procedimiento "Gestión del Cambio", para ello se considera:

- Propósito del cambio,
- Integridad del sistema,
- Disponibilidad de recursos,
- Asignación o reasignación de responsabilidades y autoridades.

Dentro de la planificación del SGI, se identificaron cuáles fueron los cambios provenientes de cuestiones internas o externas que tengan algún impacto en los Subsistemas (SGSST, SGA, SGSI y SGC), con el fin de realizarlos de manera planificada y controlada y mantener la integridad del SGI, los cambios identificados para el 2024 se relacionan en la siguiente tabla:

Nº	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	PROPOSITO DEL CAMBIO	CONSECUENCIAS POTENCIALES	INTEGRIDAD DE LOS SISTEMAS	ACIVIDADES GENERALES	RECURSOS	RESPONSABLES	ESTADO
1	Revisión y ajuste de la nueva plataforma estratégica	Actualizar el Plan Estratégico Institucional para asegurar su alineación con las prioridades y metas establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo.	-Incumplimiento del pensamiento estratégico  -Resistencia al cambio  -Incumplimiento de metas	Se mantiene integro el sistema siempre y cuando se articulen los procesos y se gestione el cambio en los colaboradores	-Formulación nuevo Plan Estratégico Institucional con dueños de proceso  -Actualización resolución que adopta el Plan Estratégico Institucional  -Socialización nuevo Plan Estratégico Institucional a todos los colaboradores	Humanos  Físicos  Tecnológicos	Oficina Asesora de Planeación	Terminado

**Tabla 1** Gestión del cambio 2023. **Fuente.** Repositorio CASUR OAP.

### 3.2.2 Revisión y actualización de políticas del SGI

Los objetivos del Sistema de Gestión de la calidad están descritos en la Suite Visión Empresarial - botón del Sistema de Gestión Integral y en el portal web de la entidad y se miden a través del cumplimiento de las perspectivas estratégicas; es decir el cumplimiento del plan de acción para la vigencia.

### 3.2.3 Seguimiento y evaluación de la gestión

La Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional para determinar el avance de cada proceso mediante las diferentes actividades y establecer las acciones orientadas a identificar las causas o impedimentos que se puedan presentar en su cumplimiento, para adelantar acciones correctivas, preventivas y de mejora, alcanzar los resultados planificados, conocer el comportamiento de los procesos y así guiar la toma de decisiones y de conformidad con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el fortalecimiento de la Política Seguimiento y Evaluación del desempeño institucional. Ejercer el seguimiento y monitoreo a los indicadores de gestión de los procesos de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional, herramienta que permiten evidenciar la gestión adelantada por las dependencias líderes de los procesos para determinar actividades y acciones que se realizan al interior de ellas en términos de gestión y responsabilidades particulares a desarrollar por los niveles estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación y control de la gestión para el correcto desempeño de los proyectos, programas y metas, en aras de fortalecer la gestión institucional de la Entidad.

Teniendo en cuenta la suministrada en la herramienta de gestión Suite Visión Empresarial, representada en los procesos asignados, el cronograma de acompañamiento a los responsables en el seguimiento de los indicadores de gestión, se adelantó un diagnóstico que permitió conocer la necesidad de depurar la batería completa de indicadores, fortalecer la transferencia de conocimientos, diseñar, planear, implementar, ejecutar y evaluar un plan de acompañamiento desde la

Oficina Asesora de Planeación e Informática a todas las dependencias CASUR, discriminando la información de requerimientos que sirvan de insumo frente a la concertación de tareas de la vigencia 2025, organizar y coordinar un plan de capacitación con la vinculación de la firma PENSEMOS, debidamente ajustado a las necesidades de cada dependencia CASUR y diseñar un plan de trabajo de autoevaluación por cada dependencia, midiendo niveles de gestión y desempeño.

Lo anterior en el marco de la dinamización de los indicadores vistos como herramientas utilizadas para la medición de la gestión adelantada por los líderes de los procesos de la entidad, útiles y eficientes para dar alcance a los objetivos definidos, parametrizando cada actividad definida en cada proceso, en el marco de los lineamientos de la Guía para la construcción y análisis de indicadores de gestión de la Función Pública.

### 3.2.4 Gestión del riesgo

Conforme la metodología establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP a través de la Guía para la Administración del Riesgo y el diseño de Controles en las entidades públicas estado versión 6, se efectuó la validación de los riesgos de Corrupción, conflicto de intereses, gestión de proceso, valoración de controles y formulación del plan de mitigación.

De igual manera de conformidad con la identificación y valoración de los activos de información de la entidad, se logró la identificación de 27 nuevos riesgos de seguridad de la información pasando de 22 a 49 con su debido tratamiento para la vigencia 2024:

Vigencia		2023	2024
Tipos de riesgos	Corrupción	15	15
	Conflicto de intereses	13	13
	Gestión de procesos	59	59
	Seguridad de la información	22	49
		109	136

Finalmente se efectuó la consolidación del plan de tratamiento conformado por 369 acciones de mitigación propuestas para la vigencia 2024 las cuales permitieron ejercer los debidos controles de primera y segunda línea de defensa y minimizar la materialización de los riesgos identificados.

### 3.3 GESTIÓN DE COMUNICACIONES ESTRATÉGICAS

Para la vigencia 2024 el proceso de Comunicaciones Estratégicas en cumplimiento del objetivo estratégico "Diseñar e implementar estrategias de comunicación que permitan un flujo de información transparente, permanente y disponible para los grupos sociales objetivo promoviendo la sinergia y construyendo relaciones estratégicas e interinstitucionales que



contribuyan a incrementar la credibilidad y confianza de Casur y cumplir los lineamientos en materia de comunicación estatal”, desarrolló estrategias de comunicación interna y externa sobre la gestión institucional a través de campañas en redes sociales por medio de diferentes formatos audiovisuales, con el fin de cumplir y apoyar la política de transparencia y acceso a la información.

Se realizó el Plan de Comunicaciones, de acuerdo con la Directiva Presidencial 03 que hace referencia a los "LINEAMIENTOS PARA LA DEFINICIÓN DE LA ESTRATEGIA INSTITUCIONAL DE COMUNICACIONES, OBJETIVOS Y CONTENIDOS DE LAS ENTIDADES DE LA RAMA EJECUTIVA DEL ORDEN NACIONAL". Así mismo, se desarrollaron acciones estratégicas orientadas a los medios de comunicación nacionales y regionales mediante comunicados de prensa de interés y así contribuir a la comunicación efectiva de la gestión de Casur; a su vez, y en aras de la interoperabilidad entre las entidades del Sector Defensa, se realizó apoyo de prensa en formato de artículo y noticias informativa con el Grupo Social Empresarial del Sector Defensa (GSED) con el fin de impulsarla proyección, posicionamiento, mejora de la imagen institucional y acercamiento estratégico a los diferentes grupos de interés. En este sentido, el manejo de medios nacionales permitió que CASUR fuera noticia en tres periódicos regionales, en 14 emisoras tanto nacionales como regionales y dos portales web.



CASUR fomenta la competitividad y fortalece su relación con los afiliados



Con el objetivo de consolidar su vínculo con los afiliados y optimizar sus servicios, la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional (CASUR) llevó a cabo una serie de encuentros estratégicos en ciudades como Pasto, Ibagué, Santa Marta, Tunja y Quibdó, con la participación de más de 1.800 afiliados. Estas jornadas, lideradas por el Brigadier General (RP) Carlos Fernando Triana Beltrán, presentaron la oferta de trámites y servicios de la entidad, promoviendo la descentralización y el bienestar integral de los afiliados en todo el país.

Entre los logros destacados, CASUR presentó su plan estratégico 2023-2026, ofreció espacios de participación ciudadana, fomentó emprendimientos entre sus miembros y entregó ayudas materiales a afiliados del Chocó afectados por la ola invernal, reafirmando su compromiso con la solidaridad.

Asimismo, CASUR priorizó la implementación de la Ley del Veterano a través de reuniones con entidades gubernamentales, un paso clave para ampliar los beneficios de los veteranos. Como parte de las actividades de integración, se celebró el ciclo Travesía CASUR 2024 en Papá, Boyacá, con más de 200 afiliados, destacando el reconocimiento y orgullo hacia los veteranos de la reserva policial.

Estas acciones reflejan el compromiso de CASUR con la competitividad, el bienestar y el fortalecimiento de su relación con los afiliados, consolidando su presencia en todo el territorio nacional.



7



Casur impulsa la integración y beneficios para afiliados en Ibagué y Santa Marta



La Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional (Casur), liderada por el BG (RP) Carlos Fernando Triana Beltrán, ha fortalecido sus lazos con los afiliados a través de encuentros interdepartamentales realizados en Ibagué y Santa Marta. Estas jornadas, llevadas a cabo el 18 de octubre y el 8 de noviembre, congregaron a cerca de 700 personas en actividades de diálogo, integración y una feria de servicios, reafirmando el compromiso de Casur con la descentralización y el bienestar de la reserva policial.

Los asistentes, provenientes de ciudades y municipios cercanos como Neiva, Armenia, Soacha, Fusagasugá, Cartagena, Barranquilla y Rioshacha, participaron en diversas actividades culturales, deportivas y de emprendimiento. Estas jornadas brindaron un espacio de intercambio y participación ciudadana, promoviendo el bienestar de los veteranos policiales y sus familias. La estrategia de Casur no solo permitió conocer de cerca las prioridades institucionales, sino que también exaltó el liderazgo y compromiso de los afiliados, creando un ambiente de fraternidad y apoyo entre sus miembros.

Durante estas jornadas, el BG (RP) Carlos Fernando Triana Beltrán sostuvo reuniones con autoridades locales y departamentales en Ibagué y Santa Marta, con el fin de fortalecer la implementación de la Ley del Veterano y buscar establecer un marco de apoyo integral que impulse el reconocimiento y los derechos de los veteranos en sus comunidades.

En el marco de estos encuentros, Casur también firmó cartas de entendimiento con diversas empresas del sector privado ampliando la oferta de beneficios para los afiliados. Estas iniciativas estratégicas representan un avance en la mejora de los servicios, reflejando la voluntad de Casur por ofrecer nuevas soluciones y oportunidades a la reserva policial.

A través de estos encuentros y alianzas, Casur continúa consolidando su posición como una entidad que apuesta por el desarrollo y la integración de los veteranos, demostrando un compromiso constante con su bienestar y calidad de vida.



5

PRENSA ESCRITA

EMISORAS

PORTAL WEB



<b>Boletín CONECTA GSED</b>	Emisora de la Policía Nacional (Bogotá, Medellín, Tunja, Quibdó, Medellín, Ibagué, Santa Marta, Arauca, Manizalez, Leticia)	GSED
<b>Medio Digital El Mirador</b>		CASUR



**PERIODICO EL MIRADOR**  
16 de mayo a las 12:16 p.m. -

#elmiradorinforma//  
#arauca

**Escenario de la Feria de Bienestar y Servicios al Afiliado**

La Estación de Policía Arauca será el escenario este sábado 18 de mayo a partir de las 7:00 am de la feria de bienestar y servicios al afiliado que realizará la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional, Casur, para los afiliados con asignación de retiro provenientes de los diferentes municipios del departamento de Arauca.

Dicha jornada contará con una Jornada de Diálogo Público, en donde el señor Director (e) de la Entidad Coronel (r) William Javier Guevara Meyer dará a conocer las proyecciones y los logros de la Entidad, además de los programas de bienestar.

Será un espacio de interacción con los afiliados residentes en los diferentes municipios de Arauca para dar respuesta a cada una de sus inquietudes.

Así mismo, tendrán la oportunidad de participar de una charla de hábitos saludables y de la feria de servicios con atención de trámites relacionados con desprendibles de pago, activación de correos electrónicos, acceso al portal web, entre otros servicios.

### 3.3.1 REDES SOCIALES INSTITUCIONALES

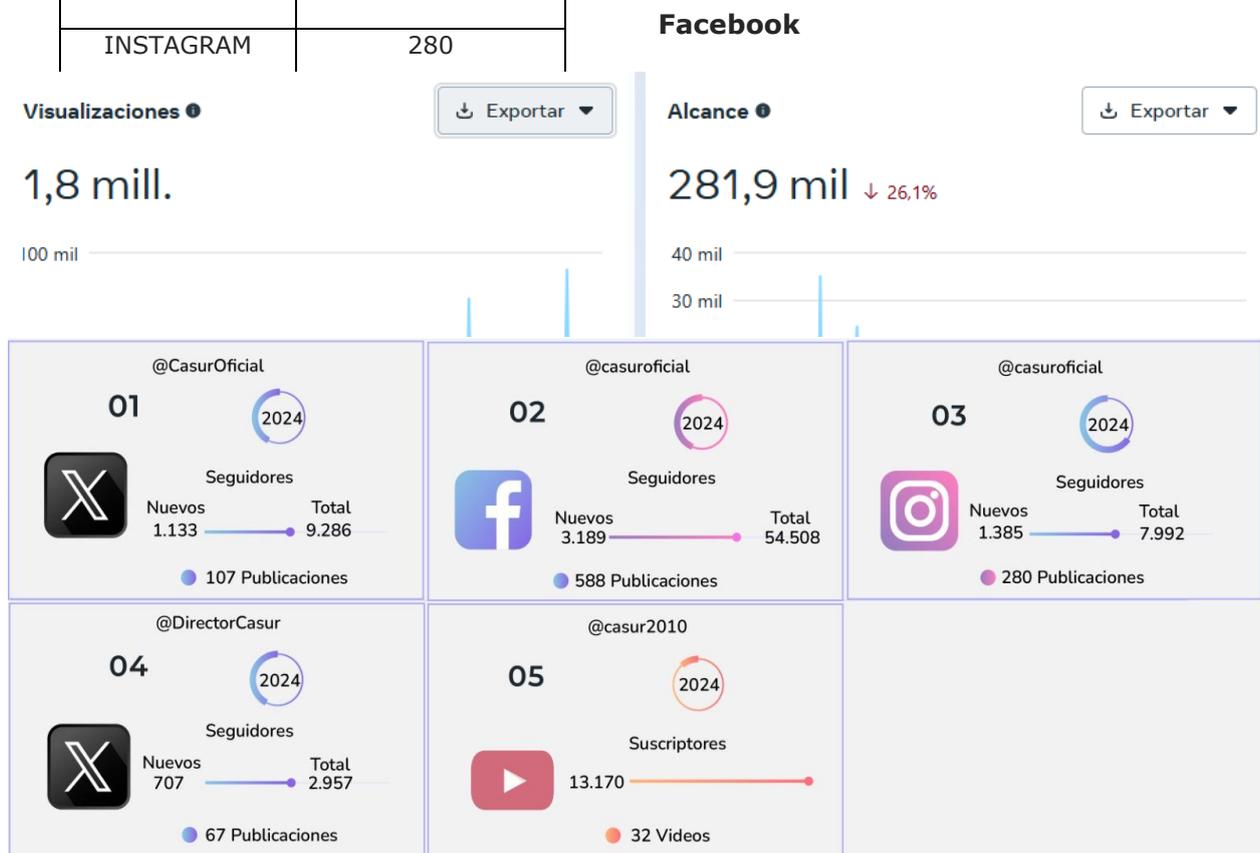
La Entidad se destacó con una comunicación más ágil, efectiva y directa hacia los Grupos Sociales Objetivo, durante la vigencia 2024 se logró tener visualizaciones por más de 2 millones de personas en Facebook e Instagram, lo que nos permitió generar interacciones directas en nuestras publicaciones con cerca de 300 mil cuentas. Estos datos resaltan el trabajo activo en las comunidades digitales, en donde la entidad promueve el acceso rápido y veraz a la información con respecto a los eventos y sucesos institucionales.

Casur realizó 112 reels en Instagram y Facebook, en donde se compartió información institucional y de bienestar social, con el fin de llegar de manera más fácil a nuestra audiencia, a través de clips cortos de alta calidad en donde se destaca información de interés.

Se publicaron 564 noticias en el portal web y se subieron 1689 archivos de información, se hicieron 485 publicaciones en Facebook, 122 en Instagram, 28 en el perfil institucional X y 23 publicaciones en el perfil X del director general de la Entidad; así mismo, se editaron 30 videos de las actividades, servicios y tutoriales para el canal en YouTube aumentando el número de visitas, suscripciones y seguidores en todas nuestras redes sociales.

La cuenta de **Facebook** @CasurOficial terminó el año 2024 con **54.507** seguidores, siempdp aso el principal canal para la difusión de información y de interacción con los grupos de interés. Por medio de esta red, se realizan convocatorias, de lanzas cursos del programa casur educa, se comparte información general de la entidad y las actividades de bienestar social. Así mismo de usa como plataforma para las transmisiones en vivo, con temas de interés para los afiliados y beneficiarios de la Caja. En Facebook durante el año 2024 incrementamos el número de seguidores en 3.189. Así mismo, la cuenta de Instagram @CasurOficial tuvo un aumento durante la vigencia 2024 de 1.385 nuevos seguidores y al cierre del año contó con un total de 7.992 seguidores.

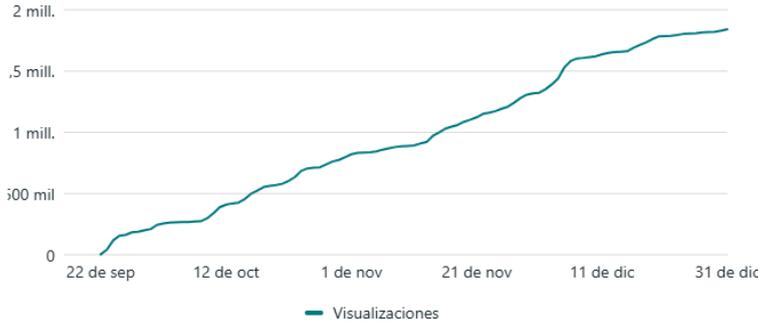
REDES SOCIALES	PUBLICACIONES
FACEBOOK	588
INSTAGRAM	280



**Contenido**

Diario **Acumulado** Ver más

**Visualizaciones** 1,8 mill.   
 **Alcance** 281,9 mil ↓ 26,1%   
 **Reproducciones de 3 segundos** 618,1 mil ↑ 42%   
 **Reproducciones de 1 minuto** 63,1 mil ↑ 12,3%



**Desglose de reproducciones**

1 ene 2024 - 31 dic 2024

**Total**  
**1.842.659**  
**De seguidores**  
**82%**  
**De no seguidores**  
**18%**

## YouTube

El canal de YouTube tuvo una acogida por parte de 13.172 suscriptores, 2.200 más que la vigencia 2023. En esta red, se lograron 206.632 reproducciones en los 32 contenidos audiovisuales de Al Día con Casur y NotiCasur.

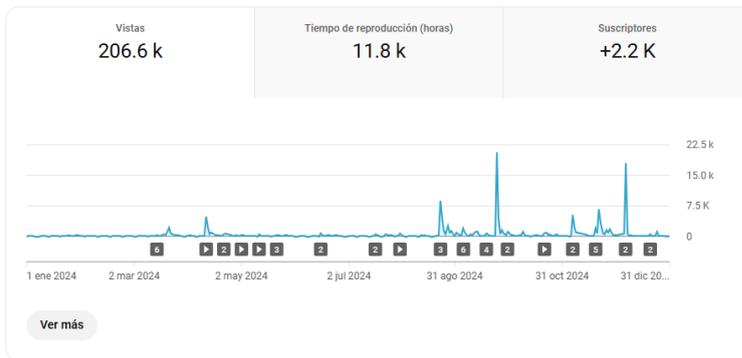
**Estadísticas del canal**

Modo avanzado

Descripción general **Contenido** Público Tendencias

1 de ene - 31 de dic de 2024  
Personalizado

**Tu canal recibió 206,632 vistas en el período seleccionado**



**Tiempo real**

Actualizando

**13,168**

Suscriptores

Ver el recuento en tiempo real

**342**

Vistas - Últimas 48 horas



Contenido principal Vistas

- Activación y recuperación c... 92
- Registro de usuarios en port... 35
- Prima de actividad agentes 33

Ver más

## Instagram



### Visualizaciones

Exportar

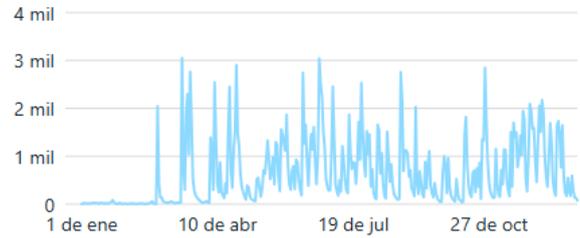
300,6 mil



### Alcance

Exportar

17,3 mil ↑ 35%

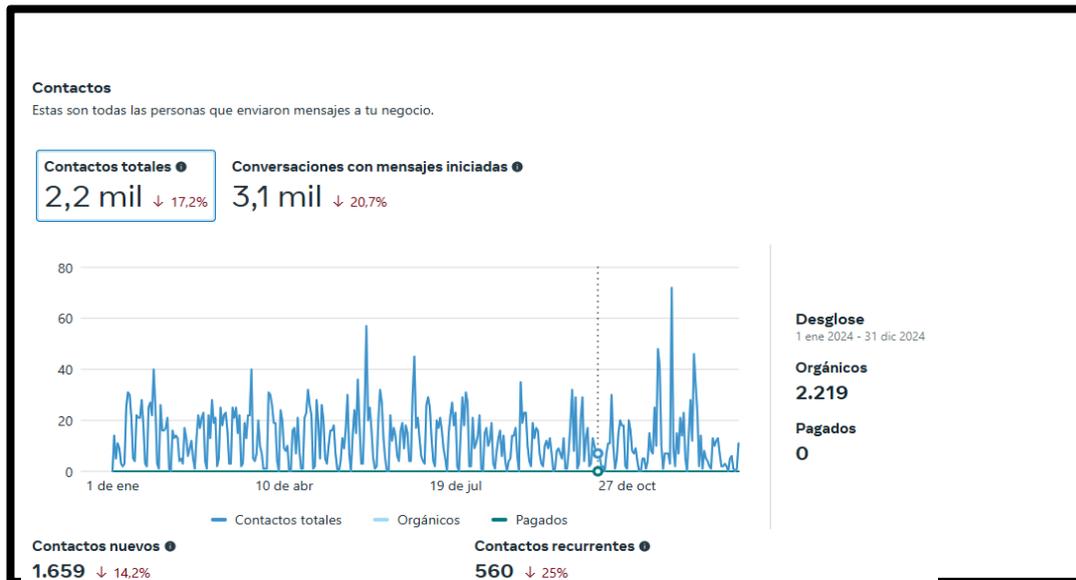


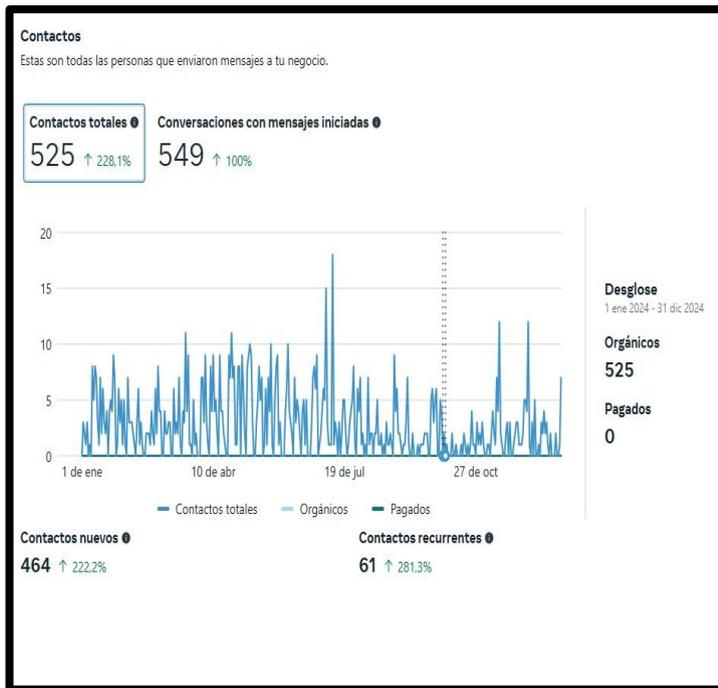
Para la vigencia 2024 se realizó orientación sobre la oferta de tramites y servicios de Casur por medio de los mensajes recibidos en Messenger e Instagram. Las consultas más comunes son: aperturas de correo institucional, actualización de datos y de información, estado de procesos o trámites. En total fueron 4.155 orientaciones del servicio y apoyo a la atención de los afiliados y ciudadanía en general.

De igual forma. desde el mes de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024, se realizó la activación o reactivación de 498 correos institucionales.

### Mensajes en Facebook:

Ante la necesidad de los afiliados para recibir atención a sus solicitudes, durante 2024 el grupo COEST atendió un total de **2.219** solicitudes por diferentes motivos.





## Mensajes por Instagram:

Aunque Instagram no es una red de preferencia para nuestros grupos de interés, se atendió un total de 525 solicitudes. Lo que significó un aumento del 100 % frente al 2023. Durante el año 2024 se enviaron 88 publicaciones de información de interés institucional, a través de los 42 grupos de WhatsApp institucionales y a otros 20 grupos externos.

## WhatsApp CASUR



Durante el año 2024, se enviaron 88 publicaciones de información de interés institucional a través de los 42 grupos de WhatsApp institucionales. Así mismo, desde el 25 de julio de 2024, se lanzó el canal de WhatsApp Casur Oficial, el cual cerró vigencia con 1.939 seguidores.



## @casuroficial | Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional, Casur

Canal • 1.939 seguidores

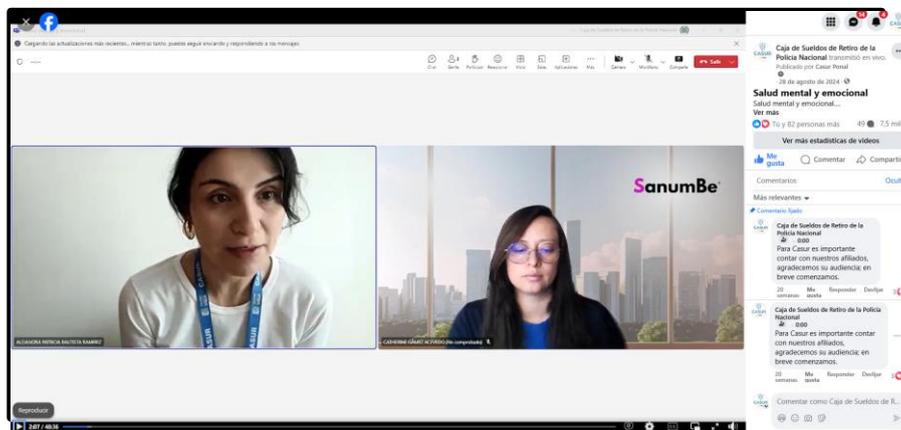
### TRANSMISIONES EN VIVO

Durante el año 2024 la cuenta oficial en Facebook @CasurOficial realizó 42 transmisiones en vivo y diálogos por capítulos, en estos espacio se contó con aliados estratégicos del sector defensa, educación, turismo, salud y bienestar. Del mismo modo se realizaron campañas de educación sobre la oferta de tramites y servicios de la entidad. Algunos de ellos:

### Salud mental y emocional

28 de agosto 2024

<https://www.facebook.com/100067326030064/videos/1483677969179137>





## Gestión de PQRSDF y Tutelas

1 de octubre 2024

<https://www.facebook.com/100067326030064/videos/406630405802122>

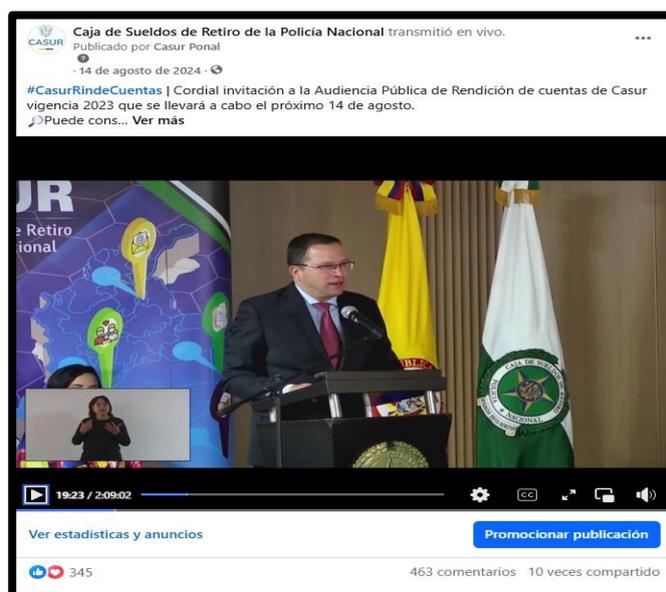


## AUDIENCIA PÚBLICA DE RENDICIÓN DE CUENTAS CASUR

14 de agosto 2024

La transmisión de la jornada se realizó vía Streaming a través del perfil de Facebook de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional, que se podrá consultar en el siguiente enlace:

<https://www.facebook.com/casuroficial/videos/487156460595041>



La audiencia pública de rendición de cuentas tuvo un total de 14.372 reproducciones, los participantes virtuales reaccionaron más 555 veces a la transmisión de las cuales mas de 500 fueron positivas.

### Actividad de espectadores

Reproducciones 14.372    Reproducciones de video de 15 segundos 2.150    Promedio de minutos reproducidos 2:37

La rendición de cuentas tuvo un % de expectativa positivo:

### Interacciones

Reacciones 555    Comentarios 385    Veces que se compartió 6

### Desglose de reacciones

490 (Like)    79 (Love)    2 (Wow)    0 (Wow)    0 (Sad)    0 (Angry)



### Convenio CASUR - CUN

19 julio 2024

<https://www.facebook.com/100067326030064/videos/1203629597441009>



## BOLETÍN DIGITAL AL DIA CON CASUR

El Grupo de Comunicaciones Estratégicas renueva sus contenidos audiovisuales, con el fin de ofrecer productos que brinden información clara, de interés y que satisfaga las necesidades de nuestros grupos de interés. En ese sentido, se publicaron 29 ediciones del boletín Al Dia con Casur por medio de YouTube, los cuales fueron replicados por nuestros medios de comunicación oficiales con el fin de generar interacciones con los afiliados.



Encuentro interdepartamental en Ibagué

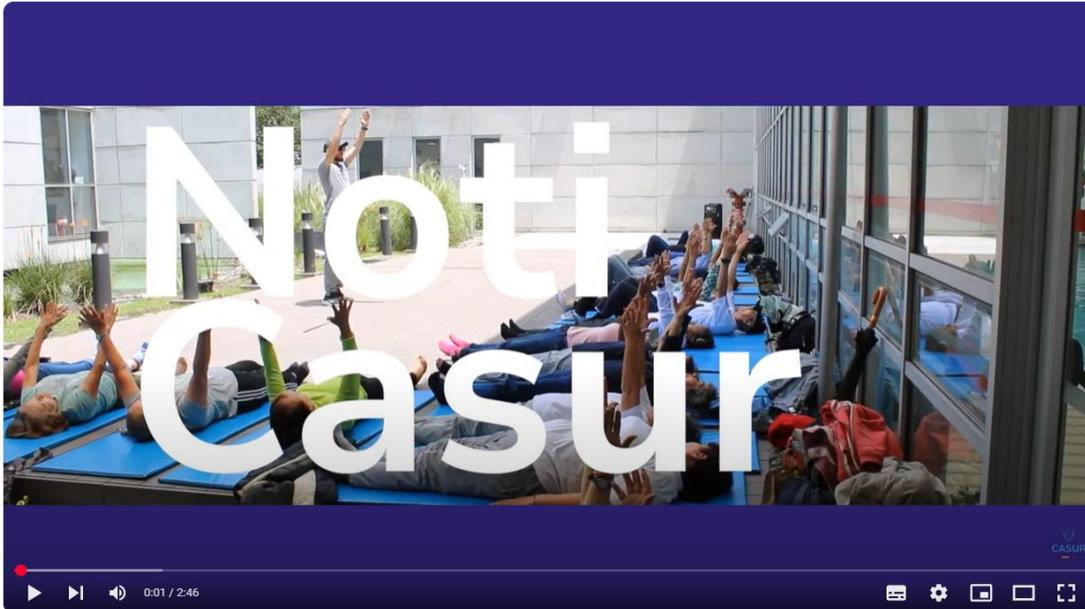


Ciclo travesía Casur 2024 Paipa



## NOTI CASUR

Medio de información que tiene como fin dar informe y avance de la gestión de Casur en el marco del desarrollo del plan estratégico, visibilizando las actividades de dialogo público, bienestar, convenios, días de pago y noticias relevantes en el territorio nacional. Se realizaron tres ediciones.



### Noti Casur septiembre 2024

No listado



Caja de Sueldos de Retiro de la Policia Na...

13.1 k suscriptores

Estadísticas

Editar video



Compartir

Promocionar

Descargar



## PIEZAS GRÁFICAS

Se diseñaron 269 piezas gráficas externas para visibilizar la información institucional en el marco de la estrategia del plan de comunicaciones, logrando así incrementar la interacción con el afiliado y grupos sociales objetivo. Estos contenidos fueron se divulgaron a través de las redes sociales y medios electrónicos oficiales de Casur.

Durante el desarrollo de campañas internas, se crearon 51 piezas gráficas para generar vínculos con los servidores públicos y mantenerlos informados sobre los servicios prestados por la Entidad.





## CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL

Se realizaron 34 campañas de comunicaciones internas por medio de la socialización de información a treves del correo [coest@casur.gov.co](mailto:coest@casur.gov.co), hacia las distintas dependencias sobre temas de interés, capacitaciones y bienestar laboral.

INSCRIPCIÓN XXII JUEGOS DEPORTIVOS DE INTEGRACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

2024072...tivos.jpg Código ...BLICA.png

COMUNICACIONES ESTRATÉGICAS  
Para: SERVIDORES PÚBLICOS CASUR; Dependencias Casur  
Lun 29/07/2024 3:24 PM

20240726 Juegos ... 178 KB

2 archivos adjuntos (2 MB) Guardar todo en OneDrive - Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional Descargar todo



### INVITACIÓN FERIA DE VIVIENDA FNA EN BOGOTÁ

COMUNICACIONES ESTRATÉGICAS  
Para: SERVIDORES PÚBLICOS CASUR; CONTRATISTAS 2024; Dependencias Casur  
Jue 25/07/2024 12:31 PM

Cordial saludo

El Fondo Nacional de Ahorro invita a todos los servidores públicos de Casur a la gran FERIA DE VIVIENDA que se realizará los días 25, 26, 27 y 28 de julio de 8:00 a.m. a 5:00 p.m en la ciudad de Bogotá, en la Sede Principal del FNA ubicada en la Carrera 65 #11-83.

Es una gran oportunidad para obtener asesoramiento personalizado en subsidios y proceso de adquisición de vivienda. Los asistentes deben presentar el carnet para su identificación como funcionario de Casur y obtener atención preferencial.





## ACTUALIZACION IMAGEN INSTITUCIONAL

El grupo de Comunicaciones Estratégicas realizó la actualización de la imagen institucional de acuerdo con ley 2345 de 2023 la cual fue compartida en redes sociales y portal web. De igual forma se socializo internamente mediante la circular No. 0002 de 2024

17 de mayo #DíaMundialDelReciclaje



COMUNICACIONES ESTRATÉGICAS

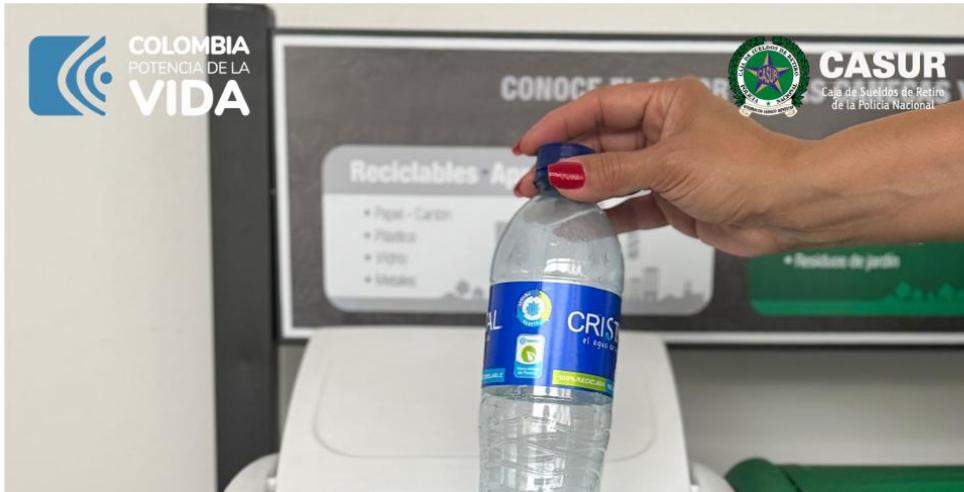
Para: SERVIDORES PÚBLICOS CASUR; CONTRATISTAS 2024; Dependencias Casur; Comisión Policía

Responder Responder a todos Reenviar

Vie 17/05/2024 12:36 PM



En el Día Mundial del Reciclaje, invitamos a cuidar el planeta y promover un estilo de vida sostenible: ¡Reduzca, reutilice, recicle!



## 4 RESULTADO DE LOS PROCESOS DE APOYO

### 4.1 PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

#### 4.1.1 *Gestión Estratégica del Talento Humano*

##### 4.1.1.1 PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2024.

En atención al asunto de referencia, el Grupo de Talento Humano presenta informe del proceso de previsión de los empleos en vacancia definitiva y temporal de la Entidad relacionando el número de nombramientos, naturaleza, niveles jerárquicos, edad y género, así como las razones de servicio que ocasionaron su provisión.

Por lo anterior, el Grupo de Talento Humano de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional en cumplimiento de la normatividad vigente presenta la información de los cargos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción identificados en vacancia definitiva y temporal, con el fin de informar el proceso de vinculación de los servidores públicos en los empleos vacantes durante la vigencia 2024, así:

Empleos provistos durante la vigencia 2024

##### 4.1.1.2 ENCARGOS

Sobre la figura de encargo, la Ley 1960 de 2019, establece:

“ARTÍCULO 1°. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:

ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación excelente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo al nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, al referirse a los encargos, señala:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.41 Encargo. Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales

han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

El encargo no interrumpe el tiempo de servicio para efectos de la antigüedad en el empleo del cual es titular, ni afecta los derechos de carrera del empleado." (Se subraya).

Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera.

ARTÍCULO 2.2.5.5.43 Encargo en empleos de libre nombramiento y remoción. Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

En caso de vacancia temporal, el encargo se efectuará durante el término de esta. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva."

De la normativa citada, podemos extractar las siguientes premisas:

El encargo para proveer un cargo, procede tanto para empleos de carrera, como para empleos de libre nombramiento y remoción.

Quienes acrediten los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea excelente, tienen derecho a ser encargados.

Si no hay empleados con evaluación excelente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel satisfactorio.

El encargo procede por ausencia temporal o definitiva del titular. Cabe señalar que es la legislación quien determina cuándo debe entenderse un empleo vacante temporal y uno definitivo

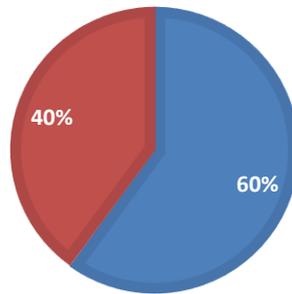
4.1.1.3. Continuación se enumera los encargos efectuados en la vigencia 2024:

No.	Nombre	Denominación	Situación empleo	Genero	Edad
1	Rosalba Reyes Sisa	Profesional de Defensa, Código 3-1, Grado 14	Vacancia definitiva	femenino	55
2	Diana Patricia Ariza Salazar	Profesional de Defensa, Código 3-1, Grado 14	Vacancia definitiva	femenino	40
3	Luz Mery Franco Bohórquez	Auxiliar de Servicio, Código 6-1, Grado 31	Vacancia definitiva	Femenino	50
4	Rodrigo Rincón Fonseca	Técnico en Apoyo en Seguridad y Defensa, Código 5-1, Grado 23	Vacancia definitiva	Masculino	52
5	Edison Rodríguez botina	Técnico en Apoyo en Seguridad y Defensa, Código 5-1, Grado 23	Vacancia definitiva	Masculino	29

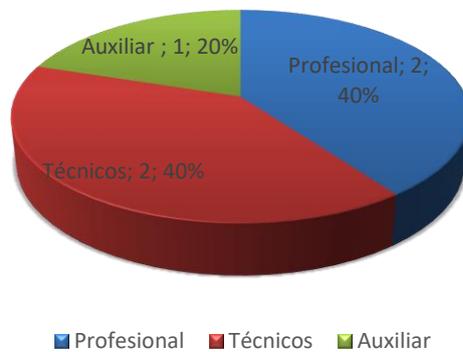


## GENERO

■ Femenino ■ masculino



## Empleos provistos en encargo



En ocasión de los procesos de encargos quedaron en vacancia temporal los siguientes empleos:

No.	Denominación	Situación empleo	Naturaleza Empleo
1	Profesional de Defensa, Código 3-1, Grado 10	Vacancia Temporal	Carrera Administrativa
2	Profesional de Defensa, Código 3-1, Grado 10	Vacancia Temporal	Carrera Administrativa
3	Auxiliar en Apoyo en Seguridad y Defensa, Código 6-1, Grado 26	Vacancia Temporal	Carrera Administrativa
4	Auxiliar en Apoyo en Seguridad y Defensa, Código 6-1, Grado 21	Vacancia Temporal	Carrera Administrativa
5	Auxiliar en Apoyo en Seguridad y Defensa, Código 6-1, Grado 15	Vacancia Temporal	Carrera Administrativa

### 4.2. PROVISIONALES

Los nombramientos provisionales se constituyen en un mecanismo de carácter excepcional y transitorio que permite proveer temporalmente un empleo de carrera administrativa, con personal que no fue seleccionado mediante el sistema de mérito, con fundamento en unas causales específicamente señaladas en la norma.

De acuerdo con lo anterior, es viable concluir que en el evento que se presenten vacancias temporales o definitivas en empleos considerados de carrera administrativa, la figura del encargo se debe aplicar para los empleados públicos con derechos de carrera administrativa, en ese sentido, el nombramiento en

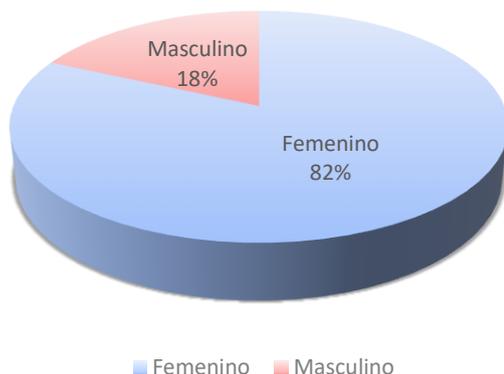


Caja de Sueldos de Retiro  
de la Policía Nacional

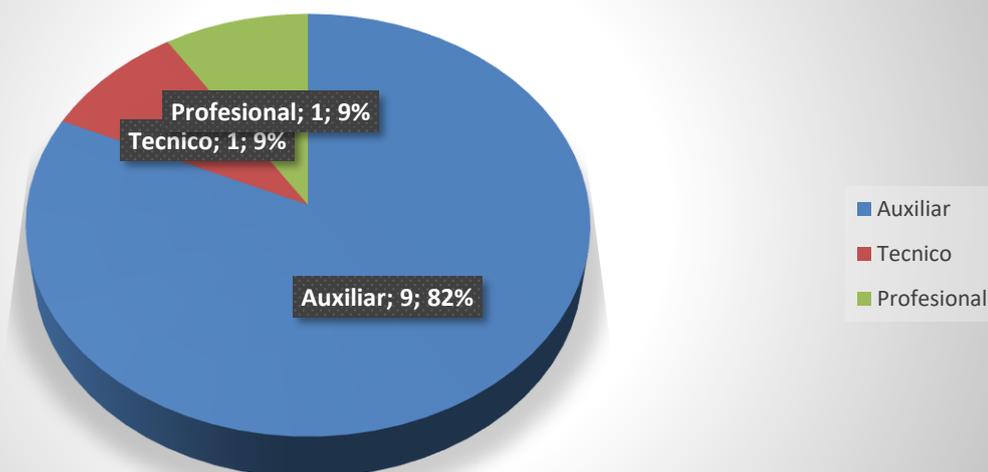
provisionalidad procede, siempre que dentro de la planta de personal de la entidad no haya empleados con derechos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados.

No.	Nombre	Denominación	Situación empleo	Genero	Edad
1	Diana Roció Molina Cárdenas	Profesional de Defensa, Código 3-1, Grado 08	Vacancia definitiva	femenino	43
2	Rito Ramón Cepeda Ávila	Técnico en Apoyo en Seguridad y Defensa, Código 5-1, Grado 23	Vacancia definitiva	Masculino	52
3	Yonier Javier Cortes Gutierrez	Auxiliar en Apoyo en Seguridad y Defensa, Código 6-1, Grado 18	Vacancia Temporal	Masculino	32
4	Jennifer Natalia Cruz Grisalez	Auxiliar en Apoyo en Seguridad y Defensa, Código 6-1, Grado 15	Vacancia definitiva	femenino	21
5	Luz Briyith Prieto Londoño	Auxiliar en Apoyo en Seguridad y Defensa, Código 6-1, Grado 15	Vacancia definitiva	femenino	30
6	Angie Valentina Parra Payome	Auxiliar en Apoyo en Seguridad y Defensa, Código 6-1, Grado 15	Vacancia Temporal	femenino	24
7	Wendy Katherine Grisales BONILLA	Auxiliar en Apoyo en Seguridad y Defensa, Código 6-1, Grado 15	Vacancia Temporal	femenino	31
8	Leidy del Carmen Salebe Caicedo	Auxiliar en Apoyo en Seguridad y Defensa, Código 6-1, Grado 15	Vacancia definitiva	Femenino	26
9	Jhon Alexander Albarracín Molina	Auxiliar en Apoyo en Seguridad y Defensa, Código 6-1, Grado 15	Vacancia definitiva	Masculino	42
10	Natalia Elizabeth Valdez Anaya	Auxiliar en Apoyo en Seguridad y Defensa, Código 6-1, Grado 15	Vacancia definitiva		45
11	Angela Belén Estupiñán Rojas	Auxiliar en Apoyo en Seguridad y Defensa, Código 6-1, Grado 15	Vacancia definitiva	Femenino	39

### Genero



### Empleos provistos en provisionalidad



#### 4.3. LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley.

De conformidad con lo anterior tienen la naturaleza de libre nombramiento y remoción aquellos empleos que obedezcan a alguno de los otros criterios señalados en el artículo 5 de la Ley 909 de 2004. Para la provisión de dichos empleos, debe realizarse un nombramiento ordinario.

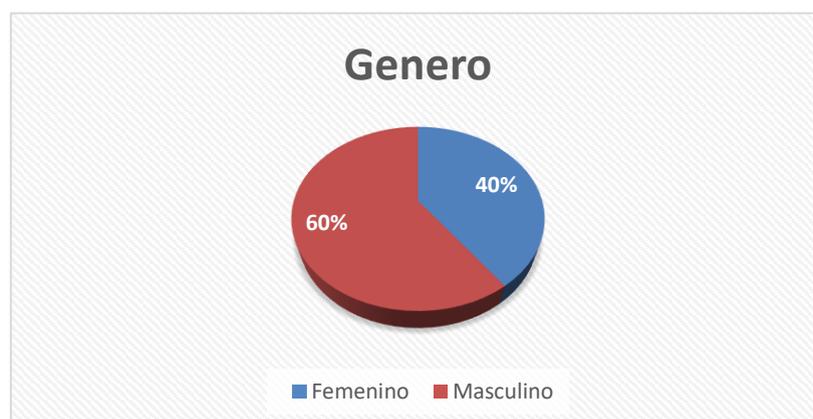
Respecto al concepto u objeto "de libre nombramiento y remoción" se traduce en que la persona que ha de ocupar un empleo de tal naturaleza puede ser nombrada y también desvinculada por quien tiene la facultad de hacerlo. Es decir, el órgano o persona a quien corresponda, puede disponer libremente del cargo confirmando o removiendo a su titular, mediante el ejercicio exclusivo de la facultad discrecional que, entre otras cosas, se justifica precisamente porque en virtud de las funciones

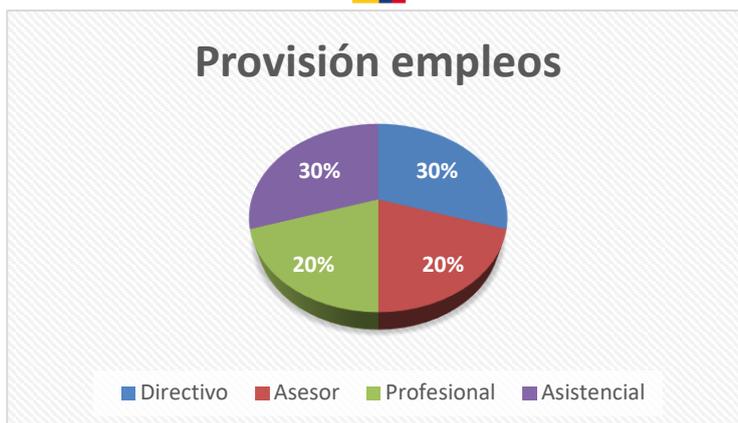


que le son propias al cargo de libre nombramiento y remoción, (de dirección, manejo, conducción u orientación institucional), se toman las decisiones de mayor trascendencia (*adopción de políticas o directrices fundamentales*) para la entidad o la empresa de que se trate.

Los empleados de libre nombramiento y remoción no gozan de las mismas garantías de los del régimen de carrera, y pueden ser libremente nombrados y removidos en ejercicio del poder discrecional que tiene la Administración para escoger a sus colaboradores, toda vez que ocupan lugares de dirección y/o confianza dentro de la entidad pública.

No.	Nombre	Denominación	Situación empleo	Genero	Edad
1	Carlos Fernando Triana Beltrán	Director General de Entidad Descentralizada adscrita del Sector Defensa	Nombramiento ordinario	Masculino	52
2	Sara Nileth González Salcedo	Jefe de Oficina del Sector Defensa	Nombramiento ordinario	Femenino	48
3	Álvaro Antonio Arenas Muñoz	Asesor del Sector Defensa	Nombramiento ordinario	Masculino	56
4	Cesar Ovidio Castro Guerrero	Jefe de Oficina Asesora del Sector Defensa	Nombramiento ordinario	Masculino	52
5	Eyda Liliana Ramírez Ruiz	Subdirector del Sector Defensa	Nombramiento ordinario de Comisión de servicios	Femenino	42
6	Gloria Ximena Torres Torres	Profesional de Defensa	Nombramiento ordinario	Femenino	48
7	Fredy Delgado Galvis	Profesional de Defensa	Nombramiento ordinario	Masculino	46
8	Holman Yesid Quintero Jaimes	Auxiliar de Servicio, Código 6-1, Grado 18	Nombramiento ordinario	Masculino	47
9	Bibiana Rocío Lozano Lozano	Auxiliar de Servicio, Código 6-1, Grado 18	Nombramiento ordinario	Femenino	41
10	Didier Jaime Pardo Calderón	Auxiliar de Servicio, Código 6-1, Grado 18	Nombramiento ordinario	Masculino	44





En resumen, durante la Vigencia 2024, la Entidad realizó diecinueve (19) nombramientos de nuevos servidores públicos, efectuó cinco (05) encargos y recibió dos (02) nombramientos en denominación presidencial y recibió en comisión de servicio en la administración pública a una (01) Oficial de la Policía Nacional.

#### **4.4. RENUNCIAS, VACANCIAS TEMPORALES Y COMISIÓN DE SERVICIO.**

Durante la vigencia 2024 renunciaron dieciocho (18) servidores públicos, una (01) servidora pública solicitó vacancia temporal por seis meses para ejercer en periodo de prueba un empleo de carrera administrativa y una (01) servidora pública actualmente se encuentra en comisión de servicio en un empleo de libre nombramiento y remoción en el Ministerio de Defensa Nacional.

#### **4.5. BIENESTAR Y CAPACITACIÓN.**

De manera atenta me permito rendir informe de las actividades de bienestar y capacitación comprendidas dentro del Programa Institucional de bienestar y e Incentivos dirigido a servidores públicos de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional.

De acuerdo con la ruta establecida en el Programa Institucional de bienestar y e Incentivos de CASUR, que según en el artículo 16, literal e) de las misma Ley, se establece como uno de los componentes del Sistema de Estímulos, los Programas de Bienestar Social e Incentivos, los cuales deben ser diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales. el cual establece como objetivo principal, planear, diseñar y ejecutar actividades en pro de la calidad de vida de los servidores públicos de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional, en los ámbitos educativos, lúdicos y de integración laboral y familiar, fomentando así su desarrollo profesional y personal, en donde el grupo de Talento Humano es el responsable de llevar acabo dichas actuaciones, por ende, me permito informar las diferentes actividades realizadas en el cuarto trimestre del año en curso.

Anexo al documento se encuentran los registros fotográficos de las actividades.

#### **4.6. ACTIVIDADES DESARROLLADAS.**

##### **4.6.1. DIA DE LA FAMILIA**

Para el desarrollo de esta actividad el actual Programa Institucional de Bienestar e Incentivos de CASUR de julio 2024 se incluyó el componente "Salario Emocional",



el día de la Familia como beneficio, dirigido a todos los servidores públicos de la entidad dispuso que los servidores públicos de la entidad disfruten el mes de noviembre de 2024, un día hábil remunerado de su jornada de trabajo, para dedicarlo a compartir con su familia. (Instructivo 0009 del 28 de octubre 2024). De acuerdo con lo dispuesto en el Instructivo el cual se socializo mediante correo electrónico, el 100% del personal de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional, disfruto del beneficio.

#### 4.6.2. CUMPLEAÑOS TRIMESTRAL

Para esta actividad se convocó a servidores públicos de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional a la celebración de cumpleaños último trimestre del 2024, el día 03 de diciembre en el Centro Social de Agentes y Patrulleros de la Policía Nacional, en el cual se dispuso un espacio adecuado para compartir un momento de integración, en donde se ofreció desayuno y ponqué de cumpleaños, este momento represento un recurso de salario emocional el cual permitió que los servidores públicos identificaran la importancia y el gran valor que tienen dentro de la entidad. A la actividad participaron 53 funcionarios de la entidad, el cual se convocó al 100% de funcionarios públicos que cumplían años durante el último trimestre del año, teniendo una participación del 83% de funcionarios convocados, el 7% restante no asistió por novedades administrativas.

#### 4.6.3. HALLOWEN

Dentro del marco del Programa Institucional de Bienestar e Incentivos, en donde es fundamental brindar espacios de esparcimiento e integración entre funcionario públicos, el Grupo de Talento Humano con aval de la dirección de CASUR, de manera inicial programo reunión con los coordinadores de las diferentes áreas de la institución con el fin de planear y organizar concurso de disfraces de oficina y grupos de trabajo,

además de esto, un espacio de integración entre el personal de la institución en donde se realizaron las premiaciones a los ganadores, dicha actividad se realizó el día 01 de noviembre en el CAYBA. Para esta actividad se convocó al 100% de funcionarios de la entidad, con una participación del 80%.

Por otro lado, desde el Grupo de Talento Humano con aval de la Asesoría de la dirección CASUR se otorgó permiso para 32 servidores públicos, terminación de la jornada laboral el 31 de octubre a las 3:00 pm, para que pudiesen compartir con sus hijos de la actividad de Halloween, además con apoyo de la Caja de compensación CAFAM se realizó entrega de detalles para los niños y niñas menores de 12 años, significando el 100% de disfrute del beneficio por los servidores públicos con hijos de hasta 12 años.

#### 4.6.4 PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES 2025

El 9 de diciembre 2024 se realizó reunión "PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES 2025" con la asistencia y participación de:

Director de Caja de Sueldos de Retiro, Asesor de Dirección, Subdirector Financiero, Subdirectora Administrativa, Subdirector de Prestaciones sociales.

También coordinadores, jefes de grupos y demás funcionarios involucrados de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional, para un total de 44 personas es decir el 100% del personal convocado. La Actividad se realizó en el Centro Social de Agentes y Patrulleros de la Policía Nacional.

#### **4.6.5. NOVENAS NAVIDEÑAS**

Mediante Directiva 0020 del 03 de diciembre 2024, se establecieron las actividades decembrinas, en donde se enmarcan las diferentes actividades a desarrollar durante el mes de diciembre, así como los grupos de cada día de la novena. Cabe destacar que el Grupo de Talento Humano a través de los rubros presupuestados para Bienestar de los servidores públicos otorgara los refrigerios correspondientes para cada día. Para la realización de las novenas navideñas el Grupo de Talento Humano distribuyo grupos para la ejecución de las actividades, en las cuales se determinó la participación de 300 personas, las cuales participaron en dichas actividades de manera efectiva.

#### **4.6.6. CIERRE DE GESTIÓN.**

Desde la Subdirección Administrativa y el Grupo de Talento Humano se realizó la planeación y ejecución de la actividad "Cierre de Gestión", la cual se llevó cabo el 19 de diciembre en el Centro Social de Agentes y Patrulleros de la Policía Nacional; en la cual se dispuso un espacio en donde los servidores públicos de la Caja de Sueldos de la Policía Nacional, tuvieron la oportunidad de cerrar la vigencia de una manera positiva, otorgando actividades de bienestar en donde se reconozca el valor y el compromiso que tienen para el desarrollo de la Misión de CASUR la cual está dirigida a contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los afiliados y beneficiarios. En esta actividad se convocó a 300 personas, significando el 100% de participación de funcionarios de la entidad.

### **4.7 EQUIPO DE GESTION HUMANA**

Con relación a este ítem se desarrollaron 2 sesiones de Equipo de Gestión Humana en los cuales se reconocieron los grupos de trabajo, servidores públicos y personal en comisión de la Policía Nacional, por su desempeño, compromiso con la entidad.

### **4.8. APOYO PARA LA EDUCACIÓN FORMAL A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA CAJA DE SUELDOS DE RETIRO DE LA POLICÍA NACIONAL.**

Para el segundo semestre se reconocieron aportes económicos a dos servidores públicos pertenecientes a la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional, los cuales a la fecha no han recibido apoyos anteriores.

### **4.9. ACTIVIDADES CAFAM**

Se realizaron Jornadas de prevención de stress puesto a puesto a funcionarios de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional, con el fin de aportar al bienestar de los funcionarios y minimizar los riesgos asociados al stress laboral, tomando este espacio también como pausa activa. Para estas actividades la participación de servidores públicos fue de 50% del total de la población de la entidad.

### **4.10. SEGUIMIENTO A CONDICIONES DE SALUD**



Desde el área de Trabajo Social y equipo interdisciplinar, con seguridad y salud en el trabajo y psicología, se realizaron seguimientos a condiciones de salud de servidores públicos que cuentan con algún tipo de patológica o condición dentro de la Institución.

- Nicolay Romanosky
- José Alberto García García
- Laura Cely
- Alejandro Arias
- Andrea Almanza

#### 4.11. CAPACITACIÓN

Teniendo en cuenta la Ley 1960 de 2019, Artículo 3º: El literal g) del artículo 6º del Decreto-ley 1567 de 1998, "g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado, se realizaron diferentes jornadas de capacitaciones y sensibilizaciones en diferentes temas que brindan herramientas a los funcionarios de CASUR en diferentes ámbitos, tanto laborales, familiares y personales enmarcados en el Plan institucional de formación y capacitación establecido, para el desarrollo de competencias laborales de los servidores públicos de la Entidad, de acuerdo con el Plan Estratégico, los lineamientos de la Subdirección Administrativa y el Grupo de Talento Humano.

##### 4.11.1 CURSOS Y DIPLOMADOS CAFAM

##### 4.11.1.1 CURSO EXCEL

A continuación, se encuentra tabla con información relacionada con los Servidores Públicos inscritos y estado del curso corte diciembre 2024.

De acuerdo con la información suministrada por CAFAM 36 funcionarios inscritos al curso, de los cuales el 66% pasaron los módulos y el 33% no completaron los módulos o no ingresaron a la plataforma, tal como se muestra en la siguiente tabla. Cabe destacar que algunos de los funcionarios refieren que por carga laboral no contaron con el tiempo para la realización del curso.

Tabla 1. Estado de Curso Excel.

NOMBRE SERVIDOR	CURSO	%ASISTENCIA	ESTADO
YEISON FERNANDO MENDEZ GIRON	EXCEL CERTIFICADO	75%	DESERTO
JOSE CAYETANO SUAREZ	EXCEL CERTIFICADO	0%	DESERTO
ANGELICA GUZMAN GARCIA	EXCEL CERTIFICADO	75%	DESERTO
MARIBEL PINZON RODRIGUEZ	EXCEL CERTIFICADO	75%	DESERTO
RICARDO MORENO GARCIA	EXCEL CERTIFICADO	0%	DESERTO
GUSTAVO ENRIQUE GONZALEZ RINCON	EXCEL CERTIFICADO	75%	DESERTO
JENNIFER NATALIA CRUZ GRISALEZ	EXCEL CERTIFICADO	0%	DESERTO
OSCAR ALEJANDRO AVENDAÑO PARADA	EXCEL CERTIFICADO	75%	DESERTO
ANGELA PATRICIA FIGUEREDO CHAPARRO	EXCEL CERTIFICADO	75%	DESERTO
RAFAEL ALEXANDER CALVO TRINIDAD	EXCEL CERTIFICADO	0%	DESERTO



Caja de Sueldos de Retiro  
de la Policía Nacional

JULIO CESAR VARELA CANDANOZA	EXCEL CERTIFICADO	75%	DESERTO
EDILSON DE JESUS VALENCIA PATIÑO	EXCEL CERTIFICADO	25%	DESERTO
LUZ DARY MELO OLARTE	EXCEL CERTIFICADO	100%	FINALIZO
OLGA PATRICIA FUENTES MARTIN	EXCEL CERTIFICADO	75%	DESERTO
LILIA FERNANDA RODRIGUEZ CABRA	EXCEL CERTIFICADO	75%	DESERTO
DIANA MARCELA BAUTISTA NIÑO	EXCEL CERTIFICADO	75%	DESERTO
GABRIEL MAURICIO ROZO NIETO	EXCEL CERTIFICADO	75%	DESERTO
OSWALDO ENRIQUE CARRILLO GIL	EXCEL CERTIFICADO	75%	DESERTO
JOSE LUIS QUIMBAYO SANCHEZ	EXCEL CERTIFICADO	75%	DESERTO
JOHHAN MEYER TARAZONA NIETO	EXCEL CERTIFICADO	100%	FINALIZO
LUIS EDUARDO VERGARA CAMACHO	EXCEL CERTIFICADO	25%	DESERTO
VICTOR DANIEL MORE ZAMUDIO	EXCEL CERTIFICADO	75%	DESERTO
KAREN LORENA MARIN MORALES	EXCEL CERTIFICADO	0%	DESERTO
JHONATAN MAURICIO RINCON RIAÑO	EXCEL CERTIFICADO	75%	DESERTO
WILLIAM GUILLERMO FLOREZ RODRIGUEZ	EXCEL CERTIFICADO	0%	DESERTO
ANGELA MARIA CASALLAS SIERRA	EXCEL CERTIFICADO	75%	DESERTO
LILIAN XIMENA GORDILLO BALLEN	EXCEL CERTIFICADO	75%	DESERTO
JHORDY JHOVANNY RINCON BAEZ	EXCEL CERTIFICADO	75%	DESERTO
TATIANA ALEJANDRA GAONA AVILA	EXCEL CERTIFICADO	100%	FINALIZO
LUZ ANDREA ALMANZA VELA	EXCEL CERTIFICADO	25%	DESERTO
CRISTIAN ANDREY ACERO MARTIN	EXCEL CERTIFICADO	75%	DESERTO
ANGELA BELEN ESTUPIÑAN ROJAS	EXCEL CERTIFICADO	0%	DESERTO
FABIO MANUEL CORTES GUTIERREZ	EXCEL CERTIFICADO	100%	FINALIZO
NANCY FABIOLA GOMEZ MARTINEZ	EXCEL CERTIFICADO	25%	DESERTO
MARIA ESPERANZA CELY CELY	EXCEL CERTIFICADO	0%	DESERTO

#### 4.11.1.2 CURSO POWER B, DIPLOMADO CULTURA AMBIENTAL Y DIPLOMADO FINANZAS CORPORATIVAS.

Frente a la siguiente tabla de 4 servidores públicos siendo este el 100% de población inscrita el 50% aprobó los cursos y el 50% restante no aprobó los módulos o deserto.

Tabla 2. Estado de Cursos.

NOMBRE SERVIDOR	CURSO	%ASISTEN CIA	ESTADO
JAIME HUMBERTO GOMEZ BARRETO	POWER BI	100%	FINALIZO
EDISION ALEJANDRO RODRIGUEZ BOTINA	POWER BI	58%	DESERTO
ERIKA CASTAÑEDA CRUZ	DIPLOMADO CULTURA AMBIENTAL	100%	FINALIZO



SANDRA MILENA MONTAÑEZ HERRERA	DIPLOMADO EN FINANZAS CORPORATIVAS	10%	DESERTO
-----------------------------------	--	-----	---------

#### 4.11.1.3 DIPLOMADO CONTRATACIÓN ESTATAL

Con relación al Diplomado de Contratación Estatal los servidores Públicos Coordinadores y jefes de área desistieron del diplomado por las actividades laborales diarias.

Frente al Diplomado de contratación estatal se inscribieron 34 funcionarios, significando el 100 % de población, de los cuales 19 personas aprobaron el curso siendo el 55.8% y 15 personas no aprobaron el diplomado significando el 44.1%

NOMBRE SERVIDOR	CURSO	%ASISTENCIA	ESTADO
CINDY PAOLA ROMERO PÁRAMO	CONTRATACIÓN ESTATAL	100%	SI
BIBIANA LEON BELTRAN	CONTRATACIÓN ESTATAL	8%	NO
CARLOS ALBERTO BUITRAGO PEREZ	CONTRATACIÓN ESTATAL	92%	SI
CLAUDIA CECILIA CHAUTA RODRIGUEZ	CONTRATACIÓN ESTATAL	0%	NO
DANNY LEONARDO BAQUERO FLOREZ	CONTRATACIÓN ESTATAL	72%	NO
DIANA MARCELA BAUTISTA NIÑO	CONTRATACIÓN ESTATAL	100%	SI
DIANA PATRICIA ARIZA SALAZAR	CONTRATACIÓN ESTATAL	80%	SI
EDWAR ANDRES BARRERA CABAL	CONTRATACIÓN ESTATAL	62%	NO
FLAMINIO PALENCIA ESCOBAR	CONTRATACIÓN ESTATAL	56%	NO
FREDDY DELGADO GALVIS	CONTRATACIÓN ESTATAL	70%	NO
FREDY ALEXANDER BARON HERNANDEZ	CONTRATACIÓN ESTATAL	0%	NO
GLORIA LUCIA MEDINA PALACIO	CONTRATACIÓN ESTATAL	2%	NO
GUSTAVO ROJAS CATALAN	CONTRATACIÓN ESTATAL	0%	NO
JAIME HUMBERTO GOMEZ BARRETO	CONTRATACIÓN ESTATAL	82%	SI
JAVIER WILSON MORALES AGUDELO	CONTRATACIÓN ESTATAL	90%	SI
JHON JAIRO CORDOBA CORDOBA	CONTRATACIÓN ESTATAL	92%	SI
JOSE ALIRIO CHOCONTA CHOCONTA	CONTRATACIÓN ESTATAL	4%	NO
JOSE DANIEL VEGA CUCUNUBO	CONTRATACIÓN ESTATAL	96%	SI
JOSE FERNANDO VELASQUEZ LEYTON	CONTRATACIÓN ESTATAL	0%	NO
LAURA ETHEL CELY ALDANA	CONTRATACIÓN ESTATAL	98%	SI
LILIANA LOPEZ AVELLA	CONTRATACIÓN ESTATAL	40%	NO
LUIS ALFONSO GONZALEZ MEDINA	CONTRATACIÓN ESTATAL	94%	SI



LUZ ANDREA ALMANZA VELA	CONTRATACIÓN ESTATAL	88%	SI
MAGDI YANETH GONZALEZ SANCHEZ	CONTRATACIÓN ESTATAL	82%	SI
MARIA ALEXANDRA MENDOZA SAÑUDO	CONTRATACIÓN ESTATAL	94%	SI
MARTHA LILIANA SUAREZ DAVILA	CONTRATACIÓN ESTATAL	94%	SI
MARTHA YANETH MACHADO CASTILLO	CONTRATACIÓN ESTATAL	92%	SI
SANDRA MILENA MONTAÑEZ HERRERA	CONTRATACIÓN ESTATAL	74%	NO
VICTOR DANIEL MORE ZAMUDIO	CONTRATACIÓN ESTATAL	62%	NO
VICTOR HUGO RUIZ CANTOR	CONTRATACIÓN ESTATAL	98%	SI
WEIMAR LARRY ROJAS GAMBA	CONTRATACIÓN ESTATAL	86%	SI
WILLIAM JAVIER GUEVARA MEYER	CONTRATACIÓN ESTATAL	0%	NO
YENY LISETH MONTOYA	CONTRATACIÓN ESTATAL	92%	SI
YINETH ALEJANDRA CASTELLANOS CARDENAS	CONTRATACIÓN ESTATAL	82%	SI

#### 4.12 YO SE DE GENERO

En el mes de septiembre se realizó inscripción de 14 servidores públicos al Curso YO SE DE GENERO, ofertado por la Organización de las Naciones Unidas en modalidad Virtual. Con relación al curso mencionado 3 personas realizaron 1 modulo siendo el 21.4% de participación, el restante de funcionarios no realizó ningún modulo o desistieron del curso determinado el 78.5%.

Tabla 3. Estado de Curso.

NOMBRE SERVIDOR	CURSO	%ASISTENCIA
ELIAS HUMBERTO MORALES MORALES	YO SE DE GENERO	SIN REALIZAR
ANGELA BELEN ESTUPIÑAN ROJAS	YO SE DE GENERO	SIN REALIZAR
LUIS ALEJANDRO DUARTE AYALA	YO SE DE GENERO	CERTIFICADO I NIVEL
JUAN PABLO CLAVIJO RINCON	YO SE DE GENERO	SIN REALIZAR
LUIS EDUARDO VERGARA CAMACHO	YO SE DE GENERO	SIN REALIZAR
NICOLAS DUQUE MARTINEZ	YO SE DE GENERO	SIN REALIZAR
JOSE ALBERTO GARCIA GARCIA	YO SE DE GENERO	CERTIFICADO I NIVEL
GLORIA LEIDY PARDO BETACOURT	YO SE DE GENERO	SIN REALIZAR
FLOR MARIA PEÑA	YO SE DE GENERO	SIN REALIZAR
MARIA HILDA PEÑA ZABALA	YO SE DE GENERO	SIN REALIZAR
OSCAR FABIAN RICO GUEVARA	YO SE DE GENERO	CERTIFICADO I NIVEL



LUIS ENRIQUE VASQUEZ	YO SE DE GENERO	DESISTIO
YEISMY ALBERT ARANGO LEDESMA	YO SE DE GENERO	SIN REALIZAR
MARCELA ANDREA MUÑOZ SALAZAR	YO SE DE GENERO	SIN REALIZAR

Es

importante mencionar que algunos de los funcionarios presentes en el cuadro anterior refirieron la no realización del curso, dado que no cuentan con el tiempo en jornada laboral por las actividades desarrolladas diariamente.

#### 4.13 INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

De acuerdo con el direccionamiento estratégico de la Entidad y atendiendo a los lineamientos de la Subdirección Administrativa y el Grupo de Talento Humano se realizó jornada de inducción para personal nuevo en la entidad a partir de mayo 2024 el 26 de noviembre, así mismo, la reinducción se ejecutó el 26 y 27 de noviembre del año en curso, en la cual se convocó mediante correo electrónico a todo el personal antiguo de la entidad, para esta última se contó con refrigerios los cuales se otorgaron por medio del contrato de bienestar. Dichas actividades se realizaron en el CAYBA.

Tabla 4. Datos de participación.

Fecha	N. Convocados	N. Participantes	% de participación
19/12/2024	31	14	45%
26/12/2024	150	79	53%
27/12/2024	150	102	68%

Tabla 5. Datos de participación.

PUNTAJE	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS
90	1
100	4
110	7
120	15
130	22
140	33
150	53
160	35
170	14
<b>TOTAL FUNCIONARIOS QUE RESOLVIERON EL FORMULARIO.</b>	<b>184</b>

#### 4.14 LUTO Y DUELO, UNA ÓPTICA PSICOLÓGICA

Para la realización de la capacitación, se realizó gestión intersectorial con la Doctora Liliana González de la Secretaría de Salud de Bogotá, la cual se programó de manera virtual para el 23 de octubre, desde el área de trabajo social, salud y seguridad en el trabajo y psicología, en la cual participaron 89

servidores públicos. Para esta capacitación se convocó a 140 personas de la entidad de la participación fue del 63.5%.

#### 4.15 SENSIBILIZACIÓN SEGURIDAD VIAL

Se realizó gestión con la Dirección de Tránsito y Transporte de la Policía Nacional con el fin de realizar jornada de sensibilización en seguridad vial, en esta actividad se contó con el apoyo de dos uniformados de la dirección descrita y se realizó en los diferentes grupos de CASUR, actividades prácticas relacionadas con documentación de vehículos y percepción de conducir bajo los efectos de bebidas alcohólicas. La jornada se realizó el 26 de noviembre 2024. en la cual participaron 30 servidores públicos, significando el 21.4%.

#### 4.16 TALLER DE BISUTERIA

Para la ejecución de la actividad se realizó gestión intersectorial con directora de la Fundación IBUR, la cual, de manera voluntaria sin cobro pecuniario, ejecuto el taller, brindando materiales y conocimientos para la realización de denarios; la actividad se desarrolló en 28 de noviembre 2024 en el CAYBA. Teniendo en cuenta que la actividad no se divulgó con el tiempo suficiente la participación fue mínima 7 funcionarios significando un 5%, la participación en la actividad no fue significativa dado a que la persona que brindaría el taller modificó en dos oportunidades la fecha.

Cabe destacar que las actividades y procesos desarrollados por Bienestar de la Caja de Sueldos de Retiro se enmarca fundamentalmente en generar acciones, actividades, espacios y demás acciones en pro del mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias.

#### 4.17 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

<b>Promover la higiene y seguridad en el trabajo, ambientes de trabajo seguros y saludables.</b>	
Realizar actividades para el Programa de Inspecciones planeadas para la vigencia.	Informes de Inspección o Registro de Listas de chequeo
Actualizar la Guía de SST para contratistas, en caso de que se requiera y Socializar a supervisores de contrato como control operacional a terceros o actividades tercerizadas.	Documento actualizado
Revisar y actualizar la Matriz de Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y Divulgar peligros y riesgos para socialización y sensibilización de prevención.	Matriz IPERV actualizada
Aplicar la batería de riesgo psicosocial a los servidores públicos de la entidad acorde a la normatividad legal vigente	Informe trimestral

Realizar estrategias de capacitación y prevención del riesgo contemplados en el plan de seguridad vial de la entidad	Informe trimestral
Socializar los espacios de comunicación, participación y consulta con el SG-SST	Evidencia de difusión
Elaborar el cronograma de Actividades COPASST vigencia 2024	Cronograma de Actividades COPASST aprobado
<b>COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	
Diseñar el plan de trabajo anual en materia de Seguridad y Salud en el trabajo para la vigencia 2025	Plan de trabajo COPASST 2023 firmado
Ejecutar el programa de seguridad y salud en el trabajo con participación de los miembros del COPASST	Informe trimestral
Realizar actividades para el Programa de Inspecciones	Informes de Inspección o Registro de Listas de chequeo
Actualizar el plan estratégico de seguridad vial	Programa de rehabilitación integral actualizado

#### **PLANES INSTITUCIONALES GRUPO DE TALENTO HUMANO**

<b>PLAN</b>	<b>TOTAL TAREAS</b>	<b>TAREAS CUMPLIDAS</b>	<b>CUMPLIMIENTO</b>
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2024	16	16	100%
PLAN DE TRABAJO ANUAL SST 2024	38	38	100%
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024	38	38	100%
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024	11	11	100%
PLAN ANUAL DE VACANTES 2024	4	4	100%
MAPA DE RIESGOS CONFLICTO DE INTERESES 2024	39	39	100%

## 4.18 PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN

### 4.18.1 Cumplimiento Plan de Acción Oficina de Control Interno

#### INFORMACIÓN DE GESTIÓN AÑO 2024 - GRUPO CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO AL 31/12/2024

##### Implementación de separación de roles dentro de la estructura orgánica de la entidad.

En el periodo 2024, mediante Resolución N° 058 del 15 de enero de 2024, se modificó parcialmente la Resolución N° 2575 del 29 de marzo de 2022; la cual modificaba "parcialmente la Resolución N° 7442 del 06 de octubre de 2016, de la misma manera "se modificó parcialmente la Resolución N° 1823 de 2004, y se crean y asignan funciones a Grupos Internos de Trabajo". Este acto administrativo permitió crear y asignar funciones a grupos internos de trabajo, separando el **GRUPO DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO** de la **SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA** y ubicándolo en la **DIRECCIÓN GENERAL** dentro de la estructura orgánica de la Entidad, de acuerdo a lo estipulado en la Legislación Disciplinaria.

Que de conformidad al inciso 2° y 3° del artículo 3° de la Ley 2094 de 2021, por medio del cual reformó el artículo 12 del Código General Disciplinario, estableció que: "El disciplinable deberá ser investigado y luego juzgado por funcionario diferente, independiente, imparcial y autónomo que sea competente, quienes deberán actuar con observancia formal y material de las normas que determinen la ritualidad del proceso, en los términos de este código y dándole prevalencia a lo sustancial sobre lo formal. (...) En el proceso disciplinario debe garantizarse que el funcionario instructor no sea el mismo que adelante el juzgamiento"; por lo que se procedió a dar cumplimiento a lo preceptuado por la Ley actualizándose así las funciones del **GRUPO DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO – DIRECCIÓN GENERAL**.

##### Capacitaciones preventivas de responsabilidad disciplinaria.

# CONFLICTO DE INTERESES

Grupo de Control Interno Disciplinario  
Bogotá, Noviembre 08 de 2024



## QUE ES UN CONFLICTO DE INTERÉS?



**ARTÍCULO 11. Conflictos de interés:** Cuando el interés general propio de la función pública entre en conflicto con el interés particular y directo del servidor público, este deberá declararse impedido

Para el 08 de noviembre de 2024, el Grupo control Interno Disciplinario dispuso un espacio virtual a través de la plataforma Microsoft TEAMS, en el cual se brindó capacitación de conflicto de interés. Haciendo a la resolución N° 6811 del 24 de septiembre del 2021, por medio de la cual la entidad conforma el Equipo de Trabajo por la Integridad y lo correspondiente al Modelo Integrado de Planeación y Gestión Conducto regular, en el mes de julio de 2022, se creó al interior del Grupo correo electrónico [conflictodeintereses@casur.gov.co](mailto:conflictodeintereses@casur.gov.co), para realizar seguimiento y monitoreo a los posibles casos de conflicto de intereses, implementando canales de comunicación o denuncia de situaciones que puedan configurar conflicto de interés.

### 4.18.2 Relación de informes y quejas recibidas para la vigencia 2024 como noticia disciplinaria.

Total quejas e informes recibidas	<b>42</b>
Evaluadas	<b>25</b>

### 4.18.3 Relación de expedientes disciplinarios para la vigencia 2024.

Investigaciones Disciplinarias	Indagaciones Previas
40	28
Total: 68	

#### 4.18.4 Relación de expedientes disciplinarios evacuados para la vigencia 2024

Noticias disciplinarias con decisión inhibitoria	Indagaciones previas		Investigaciones disciplinarias		
	Archivadas	Pasaron a investigación disciplinaria	Pliegos de cargos	Absolución y/o Terminación	Fallo con responsabilidad
1	31	30	1	4	3
<b>Total:</b>			<b>70</b>		

#### 4.18.5 Relación de comunicaciones oficiales radicadas para la vigencia 2024

En atención a lo dispuesto en la Resolución N° 5005 del 13 de junio de 2019, que excluyó del controlDoc, las actividades del ejercicio del Control Disciplinario Interno. Se han radicado 665 comunicaciones oficiales al interior del grupo en ejercicio de la actividad disciplinaria.

#### 4.18.6 Transferencia archivo de gestión

se entregó al Grupo de Gestión Documental mediante oficio de fecha los archivos definitivos de indagaciones preliminares e investigaciones disciplinarias y autos inhibitorios. (cerrados en la vigencia 2020).

Transferencia Archivo de Gestión		
2018	2019	2020
7	22	15

#### 4.18.7 Otras Gestiones

- ✓ En la actualidad estableció el procedimiento de Etapa de Instrucción, donde identifica las actuaciones y garantías procesales del procedimiento "primera instancia – etapa de instrucción", establecidas en la Ley 1952 de 2019 "por medio la cual se expide el Código General disciplinario y se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario". Reformada por la Ley 2094 de 2021" por medio de cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones".



**Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional**

	<b>CAJA DE SUELDOS DE RETIRO DE LA POLICIA NACIONAL</b>		CÓDIGO	PÁGINA
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		PGH-PR-017	1 de 10
	ETAPA DE INSTRUCCIÓN		FECHA	VERSIÓN
			10/07/2024	05

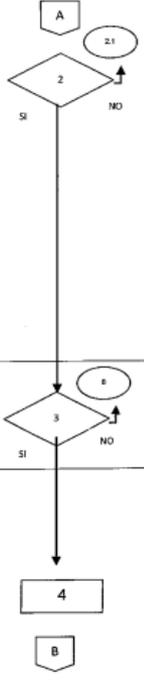
<b>1. OBJETIVO:</b>	Identificar las actuaciones y garantías procesales del procedimiento "primera instancia – etapa de instrucción", establecidas en la Ley 1952 de 2019 "Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario y se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario". Reformada por la Ley 2094 de 2021 "Por medio de la cual reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones."		
<b>2. ALCANCE</b>	Inicia con recibir la noticia disciplinaria o informe de servidor público y finaliza remitiendo expediente al funcionario de juzgamiento		
<b>3. DUEÑO DE PROCESO</b>	Coordinador(a) Grupo Control Interno Disciplinario		

FLUJOGRAMA	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE TAREAS	RESPONSABLE	PUNTO DE CONTROL
	<b>1. Recepcionar y evaluar informe / queja</b>	<p><b>INSUMOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Noticia disciplinaria:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Queja</li> <li>o Denuncia</li> <li>o Informe de servidor público</li> <li>o De oficio</li> <li>o Anónimo (que cumpla con los requisitos mínimos consagrados en los artículos 38 de Ley 190 de 1995 y 27 de la Ley 24 de 1992).</li> <li>o Compulsas de copia</li> <li>o Cualquier otro medio que amerite credibilidad</li> <li>o Remisión por competencia</li> </ul> </li> </ul> <p><b>1.1</b> Recibida la noticia disciplinaria en medio físico o digital, se registra en cuadro de control de proceso disciplinarios y se asigna número interno consecutivo.</p> <p><i>Nota: La noticia disciplinaria es recepcionada a través de los diferentes canales de denuncia, de anónimo u otro medio que amerite credibilidad de acuerdo con el artículo 86 de la Ley 1952 de 1952 (omitir este paso si se inicia de oficio).</i></p> <p><i>Nota: El Grupo de Instrucción Disciplinaria compulsas copias a Entes de Control según la temática de la Queja, denuncia o Informe.</i></p> <p><b>PRODUCTOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Noticia disciplinaria registrada en cuadro de control.</u></li> </ul>	Profesional del Grupo de Control Interno Disciplinario delegado en etapa de instrucción.	<p><b>Qué:</b> Revisar en el cuadro control que no exista duplicidad de los hechos relacionados en la noticia disciplinaria para asegurarse que no se esté adelantando actuación disciplinaria por los mismos hechos.</p> <p><b>Quién:</b> Profesional del Grupo de Control Interno Disciplinario delegado en etapa de Instrucción (Funcionario)</p> <p><b>Cuándo:</b> Cada que se reciba la noticia disciplinaria.</p> <p><b>Evidencia:</b> Registro en el cuadro de control</p>

	<b>CAJA DE SUELDOS DE RETIRO DE LA POLICIA NACIONAL</b>		CÓDIGO	PÁGINA
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		PGH-PR-017	2 de 10
	ETAPA DE INSTRUCCIÓN		FECHA	VERSIÓN
			10/07/2024	05

FLUJOGRAMA	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE TAREAS	RESPONSABLE	PUNTO DE CONTROL
	<b>2. ¿Tiene mérito para apertura Proceso Disciplinario?</b>	<p><b>INSUMOS:</b></p> <p><u>Noticia disciplinaria registrada en cuadro de control</u></p> <p><b>Si No tiene mérito:</b></p> <p><b>2.1</b> Proyectar auto inhibitorio si la queja o información es temeraria o falsa o refiere hechos irrelevantes o de imposible ocurrencia o son presentados de manera absolutamente inconcreta o difusa o proviene de anónimo sin fundamento, o cuando la acción no puede iniciarse. Decisión de plano, de conformidad con los Art. 1 y 209 Ley 1952 de 2019.</p> <p><b>2.2</b> Verificar los supuestos de hecho y de derecho y aprobar y suscribir el auto inhibitorio</p> <p><b>2.3</b> Elaborar y remitir los oficios de comunicación según lo ordenado en el auto inhibitorio. (Fin de procedimiento).</p> <p><b>Si tiene mérito:</b> Continuar el procedimiento en la actividad N° 3</p> <p><b>PRODUCTOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Decisión inhibitoria</u></li> <li>- <u>Comunicación del auto inhibitorio</u></li> </ul>	Profesional del Grupo de Control Interno Disciplinario delegado en etapa de Instrucción.	
	<b>3. ¿Es indagación previa?</b>	<p>Tiene como propósito la identificación o individualización del presunto autor de la falta disciplinaria.</p> <p><b>Si es indagación previa:</b> Continuar con la actividad N°4</p> <p><b>En caso que NO sea una indagación previa:</b> Actividad xxx "Archivar"</p>	Profesional del Grupo de Control Interno Disciplinario delegado en etapa de Instrucción.	
	<b>4. Elaborar auto de indagación previa</b>	<p><b>INSUMOS:</b></p> <p><u>Noticia disciplinaria registrada en cuadro de control</u></p> <p><b>4.1</b> Elaborar auto de indagación previa.</p> <p><b>4.2</b> Revisar y aprobar el auto de apertura de la indagación previa.</p> <p><b>4.3</b> Practicar pruebas y/o diligencias ordenadas por el competente en el auto de indagación previa, que permiten la individualización del sujeto disciplinable.</p> <p><b>4.4</b> Evaluadas las pruebas o cumplido el término de indagación*, estudiar el asunto y evaluar la indagación previa, proyectando una decisión.</p> <p><b>4.5</b> Se culminará la indagación previa con Auto apertura disciplinaria (Actividad N° 4) o archivo definitivo (Actividad N° 5).</p> <p><i>*Nota: El término de indagación previa (Art. 208 de la Ley 1952 de 2019), será de 6 meses. Cuando se trate de investigaciones por violación a derechos humanos o al derecho internacional humanitario, el término de la IP, podrá extenderse 6 meses más.</i></p>		<p><b>Qué:</b> Evaluar las pruebas para identificar</p> <p><b>Quién:</b> Profesional del Grupo de Control Interno Disciplinario delegado en etapa de Instrucción (Funcionario)</p> <p><b>Cuándo:</b> Cada que se reciba la noticia disciplinaria.</p> <p><b>Evidencia:</b> Registro en el cuadro de control</p>



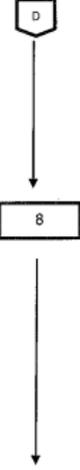
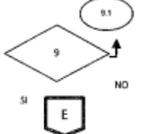
**Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional**

	CAJA DE SUELDOS DE RETIRO DE LA POLICIA NACIONAL		CÓDIGO	PÁGINA
			PGH-PR-017	3 de 10
			FECHA	VERSIÓN
			10/07/2024	05
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO				
ETAPA DE INSTRUCCIÓN				
B		<p><b>PRODUCTOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Auto de apertura de indagación previa.</li> <li>- Auto de comisión – abogado</li> <li>- Oficios de solicitud de información</li> <li>- Comunicaciones</li> </ul>		
NO		<p><b>Si NO existe sujeto disciplinable:</b> Se archiva y se remite a la actividad N°8</p> <p><b>En caso que exista sujeto disciplinable:</b> Continuar el procedimiento en la actividad N° 5</p>		Profesional del Grupo de Control Interno Disciplinario delegado en etapa de Instrucción.
SI	<p>5. ¿Existe sujeto disciplinable?</p>	<p><b>INSUMOS:</b> Auto de indagación previa.</p> <p><b>Si existe sujeto disciplinable:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6.1 Se profiere auto de apertura de Investigación disciplinaria con el fin de verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si es constitutiva de falta disciplinaria o si se ha actuado al amparo de una causal de exclusión de la responsabilidad (Art. 211 Ley 1952 de 2019)</li> <li>6.2 Se elaboran las comunicaciones para la notificación del Auto de apertura de Investigación Disciplinaria.</li> <li>6.3 Comunicación del Auto de Apertura de Investigación Disciplinaria a la Viceprocuraduría General de la Nación y al funcionario competente de esa entidad.</li> <li>6.4 Se practican y se reciben las pruebas ordenadas con base en lo descrito en la normatividad vigente.</li> <li>6.5 El funcionario competente hará uso de los medios de prueba legalmente reconocidos y podrá a solicitud del investigado oírlo en versión libre.</li> <li>6.6 En la etapa de investigación, el disciplinable podrá confesar o aceptar su responsabilidad respecto de los hechos disciplinariamente – Art 162 Ley 1952 de 2019.</li> </ol> <p><b>Notas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La investigación tendrá una duración de seis (6) meses, contados a partir de la decisión de apertura. Este término podrá prorrogarse hasta en otro tanto, cuando en la misma actuación se investiguen varias faltas o a dos (2) o más servidores o particulares en ejercicio de función pública y culminará con el archivo definitivo o</li> </ul>		Profesional del Grupo de Control Interno Disciplinario delegado en etapa de Instrucción.
C	<p>6. Aperturar Investigación Disciplinaria -ID</p>			

	CAJA DE SUELDOS DE RETIRO DE LA POLICIA NACIONAL		CÓDIGO	PÁGINA
			PGH-PR-017	4 de 10
			FECHA	VERSIÓN
			10/07/2024	05
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO				
ETAPA DE INSTRUCCIÓN				
C		<p>la notificación de la formulación del pliego de cargos (continuar con la actividad N° 7.1).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando se trate de investigaciones por infracción al Derecho Internacional de los Derechos Humanos o al Derecho Internacional Humanitario, el término de investigación no podrá exceder de <b>dieciocho (18) meses</b>.</li> <li>• Con todo, si hicieron falta pruebas que puedan modificar la situación jurídica del disciplinable, los términos previstos en los incisos anteriores se prorrogarán hasta por <b>tres (3) meses más</b>. Vencido el cual, si no ha surgido prueba que permita formular cargos se archivará definitivamente la actuación. (Art. 213 C.G.D)</li> </ul> <p><b>6.7</b> Se culminará la investigación disciplinaria con archivo definitivo (Actividad N° 8), o la notificación de pliegos de cargos (Actividad N° 7.1).</p> <p><b>PRODUCTOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Auto de apertura de investigación disciplinaria</li> <li>- Comunicación del auto de apertura de investigación disciplinaria</li> <li>- Oficios de solicitud de información</li> </ul>		
NO		<p><b>Si existe falta disciplinaria (Proferir y notificar pliego de cargos)</b></p> <p><b>INSUMOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Auto de investigación disciplinaria</li> <li>- Cierre de investigación</li> <li>- Alegatos precalificatorios</li> </ul> <p><b>ART 221-222 Ley 1952 de 2019</b></p> <p><b>7.1</b> El operador disciplinario de conocimiento citará a audiencia y formulará pliego de cargos cuando esté objetivamente demostrada la falta y exista prueba que comprometa la responsabilidad del disciplinado. Contra esta decisión no procede recurso alguno.</p> <p><b>7.2</b> El pliego de cargos se notificará personalmente al procesado o a su defensor si lo tuviere en los términos de la ley vigente.</p> <p><b>7.3</b> Surtidas las notificaciones del pliego de cargos, dentro del término improrrogable de tres (3) días, remitirá el expediente al funcionario de juzgamiento correspondiente.</p> <p>En caso que <b>NO</b> exista falta disciplinaria se traslada a la actividad N° 8 "Archivar"</p> <p><b>PRODUCTOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Auto de pliego de cargos</li> <li>- Notificación del Auto de pliego de cargos</li> <li>- Expediente Disciplinario adelantado en la etapa de instrucción.</li> </ul>		Profesional del Grupo de Control Interno Disciplinario delegado en etapa de Instrucción.
SI	<p>7. ¿Existe falta disciplinaria?</p>			
D				



**Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional**

CAJA DE SUELDOS DE RETIRO DE LA POLICIA NACIONAL		CÓDIGO	PAGINA
		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
		ETAPA DE INSTRUCCIÓN	
		PGH-PR-017	5 de 10
		FECHA	VERSIÓN
		10/07/2024	05
	<p align="center"><b>8. Archivar investigación</b></p>	<p><b>INSUMOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Auto de apertura de indagación previa.</li> <li>- Auto de apertura de investigación disciplinaria.</li> </ul> <p><b>Nota:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Para el caso del auto de archivo definitivo, se fundamenta en el Art 90 de la Ley 1952 de 2019.</li> <li>• Si no hay prueba para formular cargos, se archiva la investigación- Art 213 Ley 1952 de 2019.</li> </ul> <p><b>8.1</b> El funcionario de instrucción, mediante decisión motivada, evaluará el mérito de las pruebas recaudadas, los supuestos de hecho y de derecho, suscribirá y aprobará el auto de archivo formal o auto de terminación del proceso disciplinario, que ordena el archivo definitivo de las diligencias.</p> <p><b>8.2</b> En el caso de archivo definitivo de la investigación, este hará tránsito a cosa juzgada formal.</p> <p><b>8.3</b> Elaborar y remitir los oficios de comunicaciones según lo ordenado en el auto de archivo</p> <p><b>8.4</b> Elaborar y remitir los oficios de comunicaciones según lo ordenado en el auto de archivo</p> <p><b>PRODUCTOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Auto de archivo</li> <li>- Comunicación de auto de archivo</li> <li>- Constancia ejecutoria</li> <li>- Recurso de apelación</li> </ul>	<p><b>Qué:</b> Evaluará el mérito de las pruebas recaudadas, los supuestos de hecho y de derecho.</p> <p><b>Quién:</b> Profesional del Grupo de Control Interno Disciplinario delegado en etapa de Instrucción (Funcionario)</p> <p><b>Cuándo:</b> En cualquier etapa de la actuación disciplinaria en que aparezca plenamente demostrado que el hecho atribuido no existió, que la conducta no está prevista en la Ley como falta disciplinaria, que el disciplinado no la cometió, que existe una exclusión de responsabilidad o que la actuación no podría iniciarse o proseguirse, el funcionario de conocimiento mediante decisión motivada así lo declarará y ordenará el archivo definitivo de las diligencias. - Art 90 ley 1952 de 2019</p> <p><b>Evidencia:</b> Análisis de cada una de las pruebas, el cual se detalla en el auto de archivo.</p>
	<p><b>9. ¿Se interpuso recurso de apelación?</b></p>	<p><b>INSUMOS:</b></p> <p>Auto de archivo</p> <p><b>Cuando NO se interpone recurso de apelación:</b></p> <p><b>9.1</b> Elaborar constancia ejecutoria (Fin de procedimiento).</p> <p><b>Si existe recurso de apelación continuar actividad N° 10</b></p> <p><b>PRODUCTOS:</b></p>	<p>Profesional del Grupo de Control Interno Disciplinario delegado en etapa de Instrucción.</p>

CAJA DE SUELDOS DE RETIRO DE LA POLICIA NACIONAL		CÓDIGO	PAGINA
		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
		ETAPA DE INSTRUCCIÓN	
		PGH-PR-017	6 de 10
		FECHA	VERSIÓN
		10/07/2024	05
		<p>Constancia ejecutoria del archivo definitivo Comunicación Notificación</p>	
	<p><b>10. Proyectar auto que resuelve la procedencia</b></p>	<p><b>INSUMOS:</b></p> <p>Recurso de apelación</p> <p><b>10.1</b> Se elabora el auto que resuelve la procedencia, conforme al escrito allegado por parte del sujeto disciplinable</p> <p>Una vez se concede, se envía al funcionario competente de segunda instancia para que resuelva el recurso de apelación, para iniciar respectivo procedimiento.</p> <p><b>Nota:</b> En el efecto suspensivo se concederá la apelación de la decisión de archivo, del fallo de primera instancia y de la decisión que niega totalmente la práctica de pruebas si no se han decretado de oficio.</p> <p><b>PRODUCTOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Auto concediendo recurso de apelación</li> <li>- Auto rechaza recurso de apelación</li> </ul>	<p><b>Qué:</b> Evaluar la procedencia del recurso de apelación y proyectar una de las siguientes decisiones:</p> <p>a) Rechazar el recurso. b) Conceder el recurso suspensivo de la apelación ante el superior</p> <p><b>Quién:</b> Profesional del Grupo de Control Interno Disciplinario delegado en etapa de Instrucción (Funcionario)</p> <p><b>Cuándo:</b> Cada que se reciba un recurso de apelación</p> <p><b>Evidencia:</b> Auto que concede o rechaza la apelación</p>
	<p><b>11. Etapa "Segunda instancia"</b></p>	<p><b>INSUMOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Auto concediendo recurso de apelación</li> <li>- Expediente disciplinario</li> </ul> <p><b>8.1</b> Verificar llegada del expediente y proceder así:</p> <p><b>Si el superior confirma:</b> dejar las anotaciones pertinentes, comunicar la decisión al recurrente y archivar el proceso en el archivo físico si lo hubiere, o electrónico. (Fin de procedimiento).</p> <p><b>Si el superior no confirma:</b> Entregar el expediente al abogado sustanciador o comisionado para que proyecte auto respectivo. Comunicar la decisión concurrente.</p> <p><b>PRODUCTOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Auto que resuelve recurso de apelación</li> <li>- Comunicación</li> <li>- Notificación</li> </ul>	<p>Director General</p>

- ✓ Se realizaron las evaluaciones del desempeño laboral del personal que conforma el Grupo Control Disciplinario Interno en enero del 2024.
- ✓ El 30 de julio del 2024, se realizó socialización de los correos electrónicos del Grupo Control Interno Disciplinario quedando de la siguiente manera:

*"De acuerdo con el asunto de referencia, se adjunta **Resolución N° 58 de 15 de enero de 2024**, "por la cual se establecen las funciones de los Grupos Internos de Trabajo",*

*Dicha Resolución habla en su **RESUELVE:***

**ARTÍCULO SEGUNDO:** *la etapa de **instrucción**, que comprende indagación previa o preliminar como la investigación disciplinaria, estará a cargo de uno de los profesionales en derecho que integra el **GRUPO CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO**, servidor público que gozará de plena independencia, imparcialidad y autonomía para sus actuaciones procesales.*

**ARTÍCULO TERCERO:** *La etapa de **Juzgamiento** comprendida por la recepción de descargos, variación de los mismos en los términos de ley permiten, practica de pruebas en descargos, adelantamiento de audiencias públicas recepción y análisis de alegatos de conclusión y emisión de fallo de primera instancia, estará a cargo de uno de los profesionales en derecho que integra el **GRUPO CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO**.*

**Por lo anterior el Grupo Control Interno Disciplinario se permite informar lo siguiente:**

*El correo [disciplinarios@casur.gov.co](mailto:disciplinarios@casur.gov.co), **solo se recibirá información de la parte administrativa de la entidad.***

*Por lo anterior, este despacho disciplinario informa que, se crearon dos **(2) los correos electrónicos** haciendo separación de roles de acuerdo al ARTÍCULO 12. DEBIDO PROCESO., así:*

*"<Artículo modificado por el artículo 3 de la Ley 2094 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> El disciplinable deberá ser investigado y luego juzgado por funcionario diferente, independiente, imparcial y autónomo que sea competente, quienes deberán actuar con observancia formal y material de las normas que determinen la ritualidad del proceso, en los términos de este código y dándole prevalencia a lo sustancial sobre lo formal.*

*En el proceso disciplinario debe garantizarse que el funcionario instructor no sea el mismo que adelante el juzgamiento.*

Todo disciplinable tiene derecho a que el fallo sancionatorio sea revisado por una autoridad diferente, su trámite será el previsto en esta ley para el recurso de apelación. En el evento en que el primer fallo sancionatorio sea proferido por el Procurador General de la Nación, la doble conformidad será resuelta en la forma indicada en esta ley”.

Así las cosas, se les socializa a los servidores públicos y contratistas los correos de instrucción y de juzgamiento:

**Etapa de Instrucción:** [disciplinarios.instruccion@casur.gov.co](mailto:disciplinarios.instruccion@casur.gov.co)

**Etapa de Juzgamiento:** [disciplinarios.juzgamiento@casur.gov.co](mailto:disciplinarios.juzgamiento@casur.gov.co)

Es decir que, **únicamente** se recibirá **información procesal** a los correos mencionados o en la ventanilla de radicación de la Entidad, como:

<b>CORREO ELECTRÓNICO</b>	
<b>Etapa de Instrucción</b>	<b>Etapa de Juzgamiento</b>
<b><u>disciplinarios.instruccion@casur.gov.co</u></b>	<b><u>disciplinarios.juzgamiento@casur.gov.co</u></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Notificaciones de Apertura Disciplinaria.</li> <li>• Practica de pruebas.</li> <li>• Solicitudes de copias.</li> <li>• Cierre y traslado de alegatos precalificatorios.</li> <li>• Evaluación Investigación.</li> <li>• Recursos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Notificación Fijación Procedimiento (verbal u ordinario).</li> <li>• Practica de pruebas.</li> <li>• Recursos.</li> <li>• Nulidades.</li> <li>• Notificaciones de descargos.</li> <li>• Notificación de alegatos de conclusión.</li> <li>• Notificación de Fallo 1 instancia.</li> <li>• Notificación de Fallo 2 instancia.</li> </ul>

#### 4.18.8 Actividades pendientes

La evacuación de las indagaciones previas e investigaciones disciplinarias, conforme al siguiente cuadro.

<b>Estado Actual investigaciones disciplinarias GCID- CASUR a corte Vigencia 2024</b>				
<b>VIGENCIA</b>	<b>INDAGACIONES PREVIAS</b>	<b>INVESTIGACIONES DISCIPLINARIAS ETAPA INSTRUCCIÓN</b>	<b>INVESTIGACIONES DISCIPLINARIAS ETAPA JUZGAMIENTO</b>	<b>TOTAL EXPEDIENTES</b>
2021		0	0	<b>69</b>
2022		0	0	
2023	6	12	0	
2024	19	32	0	
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>44</b>	<b>0</b>	

**Nota:** Es de resaltar que, las indagaciones previas e investigaciones disciplinarias, se encuentran dentro de los términos legales. En las sus diferentes etapas procesales.

**Nota:** En la actualidad en etapa de juzgamiento, se encuentra un (01) proceso en segunda instancia, esperando a que se resuelva recurso de apelación.

1. De acuerdo con las mesas de trabajo realizadas por el área de sistemas de vigencia de 2024, el Grupo de Control Interno Disciplinario se comprometió a realizar el cargue de procesos disciplinarios, en el aplicativo del Control Doc, con el fin de visualizar la aplicación de Disciplina y se vea reflejado para consulta en esta aplicación.
2. Los contratistas de la etapa de Instrucción, se comprometieron a entregar un pliego de cargos mensual.
3. El Grupo Interno Disciplinario está integrado por dos (2) profesionales de Defensa y dos (2) profesionales por prestación de servicios, no obstante, no cuenta con secretaria ni un funcionario técnico lo cual está obstaculizando la labor administrativa al interno del grupo.

Teniendo en cuenta lo anterior, se requiere una secretaria y un técnico, ya que por falta de este personal se están acumulando las tareas y se está generando un contratiempo de tipo administrativo.

**Nota:** Se hace necesario resaltar, que gracias a las ultimas contrataciones para el apoyo del grupo, se ha podido lograr la organización del mismo y el avance notorio de las investigaciones que llevan en esta instancia.

#### **4.19 INFORME DE GESTIÓN OFICINA DE CONTROL INTERNO VIGENCIA 2024 EN EL MARCO DEL PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN**

La Oficina de Control Interno ejecutó el Plan de Acción definido para la vigencia 2024, en este sentido se presentan los resultados más relevantes en el marco de los objetivos planteados, así:

**OBJETIVO 1. Evaluar en forma selectiva e independiente el Sistema de Control Interno en la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional.**

A través del desarrollo de este objetivo se identificaron aspectos de mejora asociados a procesos y actividades institucionales inherentes a la misionalidad de la entidad, a continuación, se detallan los más relevantes:



<b>OBJETIVO 1</b>	
<b>SEGUIMIENTO HORAS EXTRAS</b>	Derivado del análisis del aumento significativo en este concepto, en el marco del informe de austeridad del gasto, realizado durante los meses de febrero y marzo, la OCI emitió recomendaciones a la Entidad que permitieron la toma de decisiones asertivas que conllevaron a una reducción del 19% en el tercer trimestre de 2024 en comparación con el mismo periodo del año 2023.
<b>SEGUIMIENTO A PAGOS DE ASIGNACIÓN MENSUAL DE RETIRO Y SUSTITUCIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Se identificó un atraso en la constitución de los valores en la cuenta de acreedores varios, como consecuencia de las debilidades e inconsistencias en la migración de la información en los sistemas de información vigentes en la Entidad, generando, además, una subestimación de la cuenta contable.</li><li>Se genera alerta por parte de la Oficina de Control Interno en virtud del riesgo derivado de la no adecuada segregación de funciones en el marco del procedimiento para la constitución y trámite de los acreedores varios.</li></ul>
<b>ASUNTOS DE PERSONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Se identifican debilidades reiteradas en relación con la realización de la concertación de compromisos y la evaluación de desempeño laboral de algunos servidores públicos de la entidad.</li><li>El aplicativo para realizar la evaluación de los servidores públicos en provisionalidad y de libre nombramiento y remoción presenta inconsistencias.</li><li>Los resultados del informe de seguimiento al reconocimiento de prima de coordinación de acuerdo con los Grupos Internos de Trabajo de la Entidad, generó una depuración y acuerdos de pago para los servidores públicos que estaban percibiendo este reconocimiento sin el cumplimiento de los requisitos.</li></ul>
<b>CARRERA ADMINISTRATIVA</b>	Se identificaron debilidades en el proceso de depuración y actualización del Registro Público de Carrera Administrativa - RPCA de la Comisión Nacional del Servicio Civil.
<b>LEY 2013 DE 2019</b>	En el marco de la política de transparencia en la administración pública se estableció que el personal Directivo de CASUR dio cumplimiento, durante la vigencia 2024, al registro y publicación de la información de bienes y rentas, conflicto de interés y declaración de impuesto sobre la renta y complementarios.
<b>EVALUACIÓN POR DEPENDENCIAS E INDICADORES</b>	Se continúa presentando debilidades en los controles de primera y segunda línea de defensa evidenciados en la no realización del seguimiento y verificación al cumplimiento oportuno y en condiciones de calidad de las actividades planificadas, ejecutadas y documentadas en el aplicativo de gestión.

**OBJETIVO 2. Realizar el seguimiento a los planes de mejoramiento resultantes de las auditorías internas y externas.**

De acuerdo con los resultados de los informes de seguimiento a la ejecución de los planes de mejoramiento derivados de auditorías internas y externas se identifican debilidades en relación con la adecuada planificación de las actividades, la no identificación de acciones que propenda a eliminar la causa raíz de los hallazgos y la mitigación de los riesgos asociados.

Adicionalmente, se ha identificado una práctica que debilita la línea de control en virtud de la modificación de acciones, metas y plazos concertados inicialmente que además limita la mejora continua de la Entidad.

**OBJETIVO 3. Desarrollar auditorías con base en la gestión del riesgo.**

A continuación, se presentan los resultados más importantes del ejercicio auditor desarrollado durante la vigencia:

N°	Auditoría	Tipo de Proceso	Aspectos Relevantes
1	Gestión Institucional	Estratégico	<p>Debilidades en la definición de los planes de mejora derivados de las auditorías internas y externas, en el marco de la asesoría que realiza la Oficina Asesora de Planeación</p> <p>Los hallazgos detectados son consecuencia de debilidades en los controles de primera y segunda línea, las actividades de control, evaluación, autocontrol y autoevaluación no se realizan de forma permanente lo cual dificulta el cumplimiento oportuno de las actividades del proceso.</p>
2	Sistema de Gestión de Seguridad de la Información	Apoyo	<p>En el marco del ejercicio auditor se identificaron fortalezas en la realización de los respaldos (backups) y sus correspondientes pruebas. Además, se observó una adecuada actualización del inventario y la correcta identificación de los responsables del inventario en los registros del Grupo de Almacén y Suministros.</p> <p>En el marco de la norma se evidencia que el sistema presenta debilidades en la identificación y aceptación de los controles. Así mismo, se estableció que no se ha elaborado la declaración de aplicabilidad ni la justificación de excepciones en la adopción de los</p>

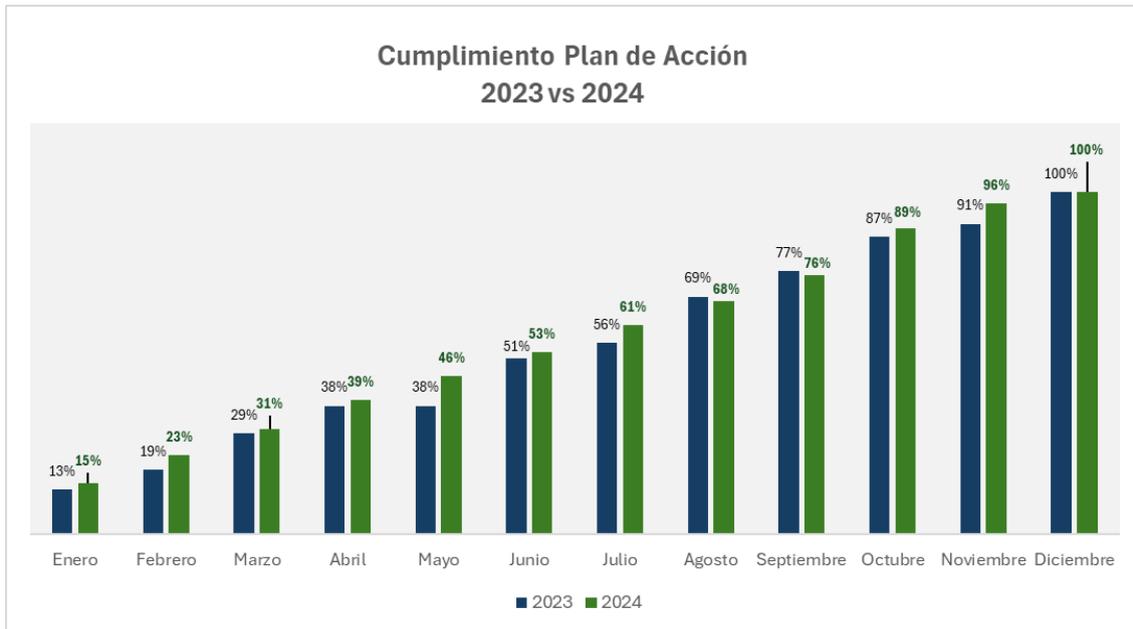


			controles, lo cual constituye el principal documento para implementar y fortalecer el sistema a lo largo de todo su ciclo.
3	Gestión de Bienestar Integral al afiliado	Misional	<p>El proceso presenta debilidades en la identificación, mitigación y monitoreo de riesgos, afectando la definición de controles efectivos que permitan el cumplimiento de sus objetivos.</p> <p>Se identificó desactualización documental del proceso</p>
4	Gestión de Sostenibilidad	Misional	<p>Se estableció en el marco de la auditoria, debilidades en la gestión de cobro de la cartera derivada de arrendamientos de bienes inmuebles, afectando el cumplimiento del objeto del proceso</p> <p>Los hallazgos detectados son consecuencia de debilidades en los controles, aspecto que dificulta el cumplimiento oportuno de las actividades del proceso.</p>
5	Gestión Financiera	Apoyo	<p>Debilidad en la estructura adecuada de los controles, lo cual no permite observar las posibles desviaciones resultantes de ejecutar el control. Reduciendo la posibilidad de detectar una posible materialización del riesgo y su adecuado manejo.</p> <p>Se evidenció demora en la constitución de los acreedores varios, con el fin de dar cumplimiento a las resoluciones de reconocimiento de sustitución de asignación mensual de retiro, frente al reporte de valores que se encuentren constituidos a los beneficiarios; esto con el fin de evitar subestimación de la cuenta de acreedores.</p> <p>Se evidenció debilidad en la verificación de los casos de liquidaciones de fallecidos, donde ya se cuenta con reconocimiento de sustitución de asignación mensual de retiro activa y al 100%, lo anterior, generando deficiencias en el proceso de destinación final de los recursos.</p>

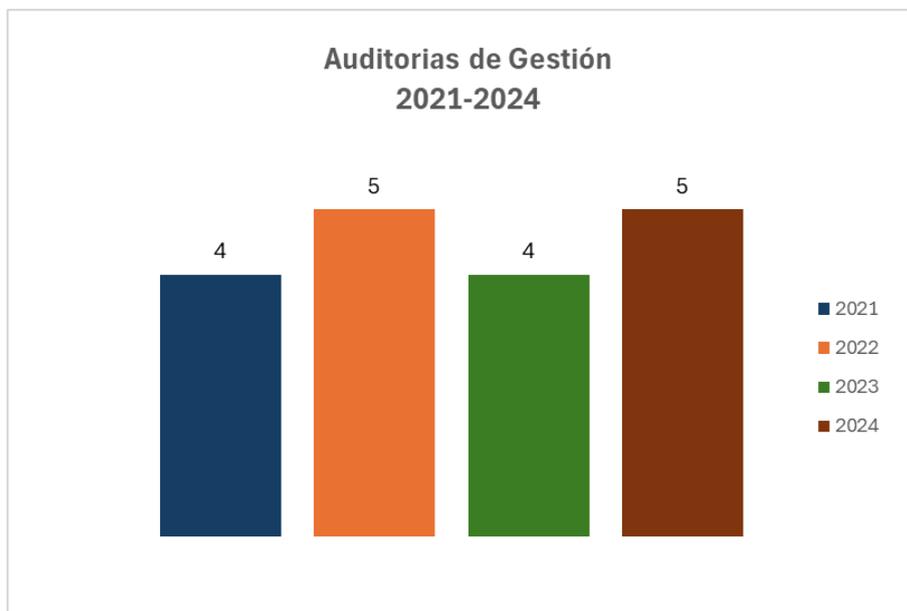
## INDICADORES

Las actividades planeadas para la vigencia 2023 y el cumplimiento de las mismas, generan un resultado adecuado a los indicadores definidos, tal como se evidencia a continuación, a fin de generar trazabilidad se presentan los resultados de manera comparativa con la vigencia 2023:

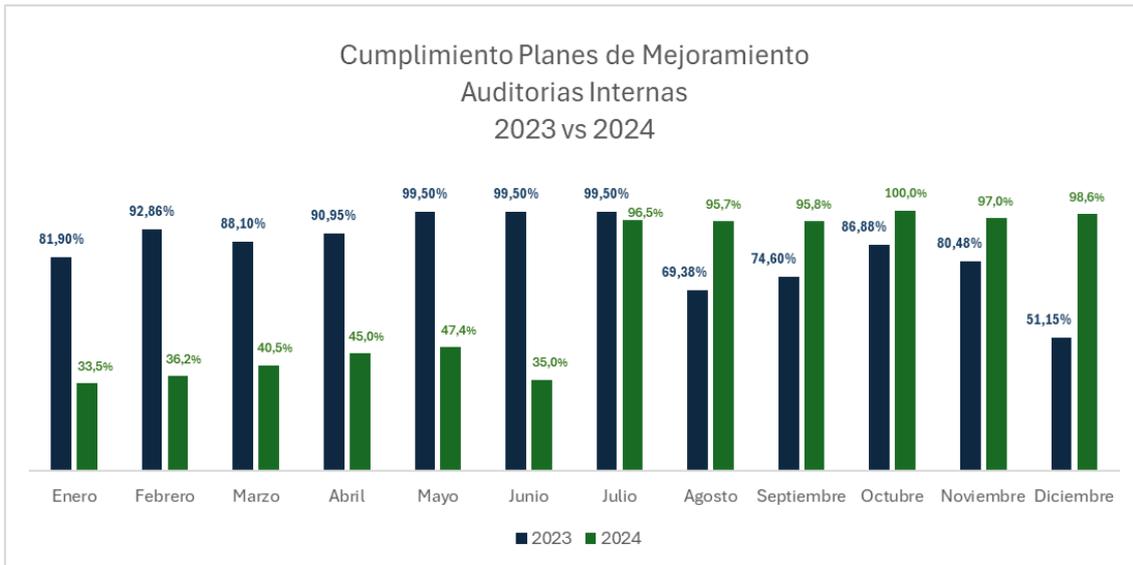
▪ **Cumplimiento plan de acción 2023 vs 2024**



▪ **Auditorías de gestión 2021-2024**



**Cumplimiento Planes de Mejoramiento Auditorías Internas 2024**



## 5. RESUMEN DE LA GESTIÓN EN PROCESOS DE APOYO GERENCIAL

### 5.1 GESTIÓN JURÍDICA

#### 5.1.1 GESTIÓN ACTUALIZACIÓN Y DEPURACIÓN SISTEMA ÚNICO DE GESTIÓN E INFORMACIÓN LITIGIOSA DEL ESTADO COLOMBIANO, E-KOGUI.

Durante el año 2024, se realizó una exhaustiva labor de depuración y actualización de procesos registrados en el Sistema Único de Gestión e Información Litigiosa del Estado Colombiano, conocido como e-KOGUI. Con el objetivo principal de determinar la legítima actividad litigiosa de la entidad.

En este sentido, se abordaron cuatro puntos importantes:

- a) Gestión de capacitación en Coordinación con la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del estado a los apoderados respecto del uso funcional del sistema e-KOGUI. Se inició con un diagnóstico preliminar para evaluar la calidad de la información registrada en el sistema, identificando los procesos judiciales que requerían actualización, terminación o inclusión. Posteriormente, se implementó un plan de capacitación dirigido a los apoderados de la entidad, abordando aspectos como el registro y la actualización del sistema e-KOGUI, indicadores y reportes, calificación del riesgo, y el manejo de Excel aplicado al sistema. Todas las capacitaciones se llevaron a cabo según lo programado.
- b) Implementación de controles de primera línea de defensa operativo en la actualización del sistema e-KOGUI

Con el fin de fortalecer los controles en la actualización de la información

en e-KOGUI, se actualizó el procedimiento PGJ-PR-002 "Procedimiento para la defensa técnica a la litigiosidad de la Entidad", integrando el formato PGJ-FR-016 "INFORME MENSUAL DE ACTUALIZACIÓN SISTEMA E-KOGUI". Este formato operó como un control operativo de primera línea durante el año 2024.

- c) Revisión, depuración y actualización del aplicativo e-KOGUI (apoderados de la Entidad), procesos activos a diciembre de 2024 por regiones.

Como resultado de las capacitaciones y el fortalecimiento de los controles, se logró la revisión, depuración y actualización del aplicativo e-KOGUI por regiones. A diciembre de 2024, se presentó el siguiente número de procesos activos:

REGION	DEPARTAMENTOS	NUMERO DE PROCESOS ACTIVOS
REGION 1	BOGOTA CUNDINAMARCA AMAZONAS BOYACA SAN ANDRES	559 PROCESOS ACTIVOS
REGION 2	PUTUMAYO CAQUETA TOLIMA HUILA	179 PROCESOS ACTIVOS
REGION 3	CALDAS QUINDIO RISARALDA	227 PROCESOS ACTIVOS
REGION 4	VALLE DEL CAUCA CAUCA NARIÑO	474 PROCESO ACTIVOS
REGION 5	SANTANDER NORTE DE SANTANDER ARAUCA	164 PROCESOS ACTIVOS
REGION 6	ANTIOQUIA CHOCO CORDOBA	343 PROCESOS ACTIVOS
REGIGION 7	META VAUPES VICHADA CASANARA GUAVIARE GUANIA	84 PROCESOS ACTIVOS
REGION 8	CESAR GUAJIRA ATLANTICO BOLIVAR SUCRE MAGDALENA	349 PROCESOS ACTIVOS
<b>TOTAL, PROCESOS ACTIVOS 31/12/2024</b>		<b>2.379</b>

Estos esfuerzos fueron fundamentales para asegurar la integridad y precisión

de la información alojada en el sistema e-KOGUI, lo que contribuyó de manera significativa a una gestión más eficiente y efectiva de la litigiosidad de la entidad. Sin embargo, tanto la Oficina Jurídica como los apoderados que ejercen la defensa técnica en las diversas ciudades a nivel nacional tienen previsto continuar con la implementación de acciones de mejora durante el año 2025. El objetivo es completar la gestión relacionada con la depuración y actualización del sistema e-KOGUGI gestión depuración vigencias 2018-2024, procesos activos.

**d) Resultado de la depuración**



Como Resultado del proceso de depuración del Sistema Único de Información Litigiosa del Estado, e-KOGUI, la entidad se encontraba en un estado de incertidumbre debido a la falta de certeza en cuanto a la litigiosidad real. Sin embargo, desde la vigencia 2018 a la fecha se ha realizado un gran esfuerzo para actualizar el sistema, dado esto, se observa una reducción significativa de 2.622 procesos activos en etapa judicial en comparación con la vigencia 2018. Este hecho representa un cambio de un ambiente de incertidumbre a uno de certeza, gracias al proceso de depuración realizado.

Así las cosas, para diciembre de 2024 la entidad tiene un registro de 2.379 procesos activos en el sistema E-KOGUI.

**5.1.2 GESTIÓN PROVISIÓN CONTABLE.**

Durante la vigencia 2024, la Entidad ajustó sus procedimientos en atención a los cambios normativos expedidos por la Contaduría General de la Nación y los lineamientos de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) y las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (NICSP). En este marco, se desarrolló una metodología específica para el cálculo de la provisión contable de los procesos litigiosos, considerando los riesgos asociados y su impacto en los recursos de la Entidad.

Se elaboró y aplicó el documento PGJ-GU-002 "Guía para el Cálculo de la Provisión Contable de los Procesos Litigiosos y Conciliaciones Extrajudiciales en Contra de CASUR", que establece los criterios para la calificación del riesgo procesal, basados en la probabilidad de pérdida conforme a lo dispuesto en la Resolución No. 353 del 1 de noviembre de 2016 de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado (ANDJE).

De la misma manera, se identificaron los conceptos litigiosos que impactan a

la Entidad, permitiendo estimar razonablemente las pretensiones de cada proceso instaurado en contra de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional, así:

CONCEPTOS	
Nivel salarial	Prima Oficial
Bonificación por Compensación Contractuales	Reparación Directa
Ejecutivos con embargo	Subsidio Familiar
Ejecutivos sin embargo	Sustitución
Escala gradual porcentual	Ley 445 de 1998
IPC	Ley 6a de 1992
Partidas Computables	Prima de Actividad e IPC
Prima de Actividad	Asignación
Prima de Actualización	Tiempos Dobles
Prima de Vuelo	Reintegro de Valores
Prima Ministerial	Prima de Orden Público
	Segundo proceso de IPC

Como parte de la consolidación y análisis de la información, se desarrolló un aplicativo institucional como soporte técnico que permite, generar provisiones contables más precisas y oportunas, y de igual forma conciliar las cifras mensualmente con la Subdirección Financiera.

Adicionalmente, con el apoyo del Sistema Único de Gestión e Información de la actividad Litigiosa del Estado e-KOGUI, la Oficina Asesora Jurídica y el Grupo de Negocios Judiciales, en cumplimiento a las acciones de mejora implementadas durante la vigencia 2024, ha venido realizando una depuración constante de los registros litigiosos y calificación del riesgo, mejorando la calidad y confiabilidad de los datos reportados.

A continuación, se presente un análisis comparativo de los consolidados en las vigencias 2023 y 2024.

**a) Consolidado provisión contable vigencia 2024.**

CONSOLIDADO PROVISIÓN CONTABLE		
VIGENCIA	CANTIDAD PROCESOS	VALOR REGISTRADO
<b>TOTAL PROVISION 2023</b>	3707	<b>\$ 164.907.015.141,31</b>
<b>TOTAL PROVISION 2024</b>	2157	<b>\$ 00000000</b>

(INFORMACION VALORES VIGENCIA 2024 EN CONCILIACION CONTABLE)

La gestión realizada durante 2024, las depuraciones realizadas en el sistema y los registros de la provisión contable permitieron una reducción significativa tanto en cantidad como en valor. Estas acciones contribuyeron a reflejar con mayor precisión la situación Litigiosa de la Entidad, optimizando la calidad de la información y mejorando la eficiencia operativa para una gestión más efectiva de los recursos destinados a este Rubro.

### 5.1.3 GESTIÓN PROCESOS EJECUTIVOS.

#### 5.1.3.1 Análisis de los Procesos Ejecutivos Vigencia 2024

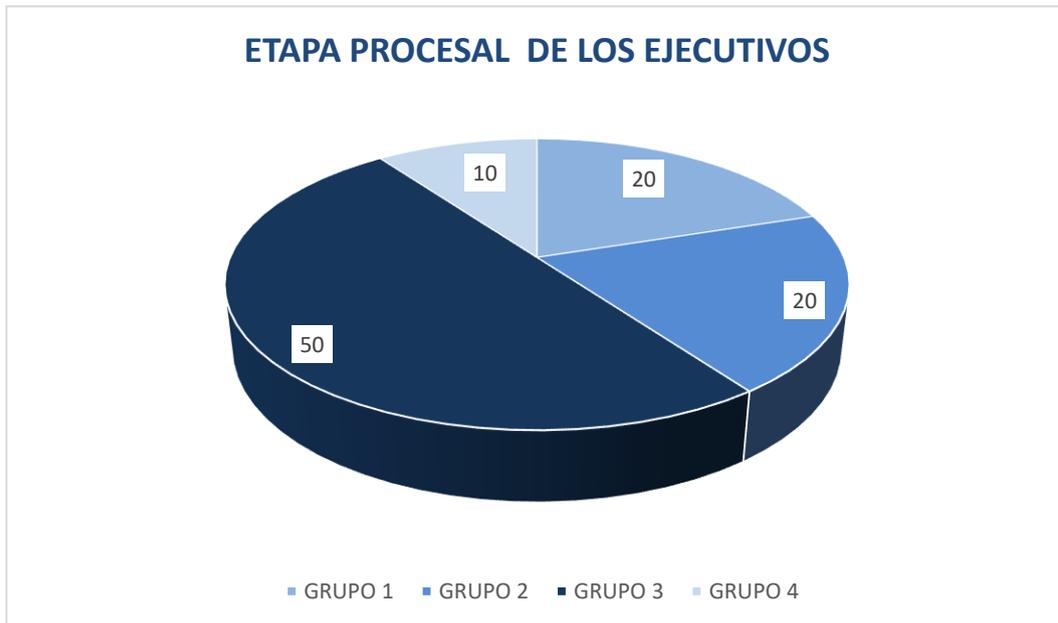


A la fecha la Oficina asesora jurídica cuenta con 333 procesos ejecutivos activos a nivel nacional distribuidos de la siguiente manera:

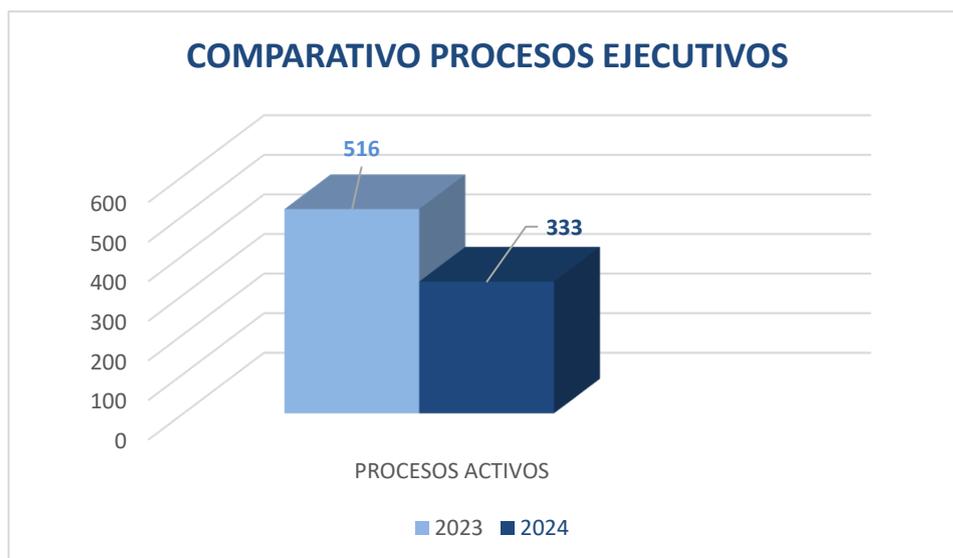
De los 333 relacionados en el cuadro anterior se encuentran con medida cautelar de embargo 83 y sin medida cautelar 250, los cuales se clasifican de los siguientes grupos porcentuales de acuerdo a la etapa procesal:

- **GRUPO 1:** Aquellos procesos que estén dentro de la radicación de la demanda y el auto que ordena seguir adelante con la ejecución. 20%
- **GRUPO 2:** Aquellos procesos que estén posterior al auto que ordena seguir adelante con la ejecución y antes de la liquidación del crédito (aquí se incluyen los que se apelaron el auto que ordena seguir adelante con la ejecución). 20%
- **GRUPO 3:** Aquellos procesos que están posterior a la liquidación del crédito (aquí se incluyen los que se apelaron el auto que aprobó la liquidación del crédito). 50%

- GRUPO 4:** Aquellos procesos que se radico memorial de solicitud de archivo y se aportaron los soportes que acreditan el pago y por alguna razón no se ha emitido el auto de archivo. 10%



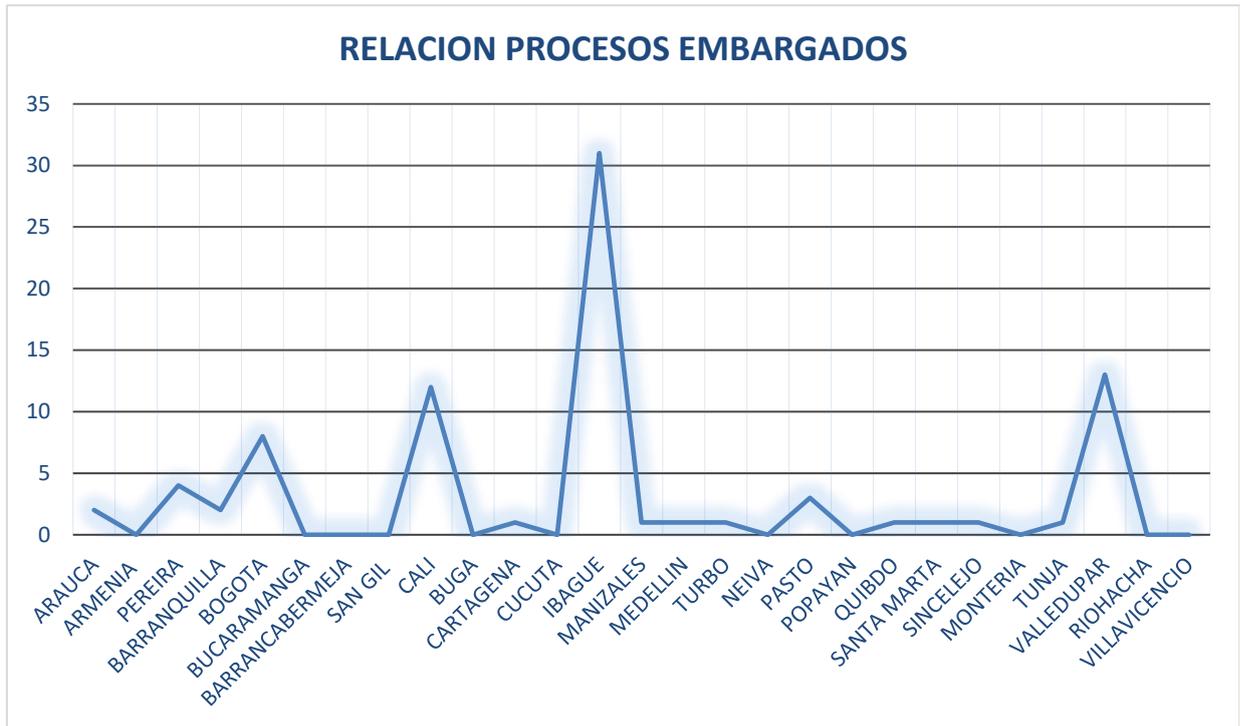
Como resultado de la labor y los esfuerzos realizados por la oficina y apoderados de la defensa técnica, se logró una gran reducción en la cantidad de procesos ejecutivos comparando con la vigencia 2023, en la cual se encontraban un total de 516 procesos activos dejando así una disminución de 183 procesos.





Los procesos embargados con título o remanentes se relacionan por ciudad de la siguiente manera:

<b>CIUDAD</b>	<b>EMBARGOS</b>
ARAUCA	2
ARMENIA	0
PEREIRA	4
BARRANQUILLA	2
BOGOTA	8
BUCARAMANGA	0
BARRANCABERMEJA	0
SAN GIL	0
CALI	12
BUGA	0
CARTAGENA	1
CUCUTA	0
IBAGUE	31
MANIZALES	1
MEDELLIN	1
TURBO	1
NEIVA	0
PASTO	3
POPAYAN	0
QUIBDO	1
SANTA MARTA	1
SINCELEJO	1
MONTERIA	0
TUNJA	1
VALLEDUPAR	13
RIOHACHA	0
VILLAVICENCIO	0
<b>Total</b>	<b>83</b>



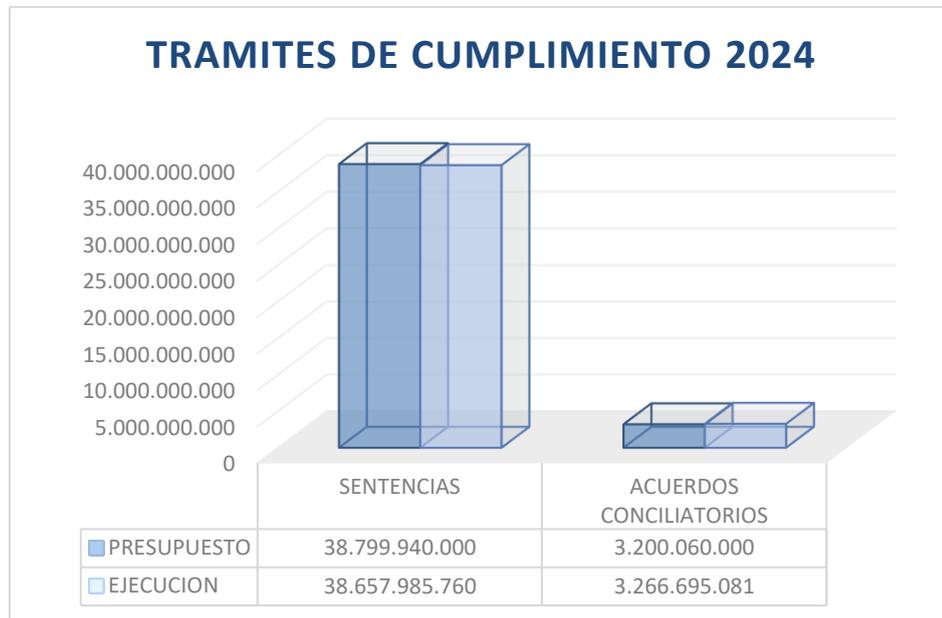
Los conceptos por los cuales se interpone proceso ejecutivo de manera frecuente son:

- 85% tema: IPC sub tema: no pago de valores, pago parcial de valores
- 10 % mixtura, cambio grado
- 1,5 % tema: prima de actualización: no pago de valores y pago parcial.
- 1% prima de actividad no pago de valores y pago parcial
- 0% reconocimiento AMR no pago de valores y pago parcial
- 0,5 % sustitución AMR no pago de valores y pago parcial
- 0,5% partidas computables
- 1,5% otro

La variación de proceso que se refleja en el presente se debe a la depuración de información que se adelantó por la Oficina Asesora Jurídica, tomando como base el reporte de los apoderados a nivel nacional para el respectivo mes, por otra parte, la fluctuación de dichos valores se debe a la concertación de las cifras y las depuraciones del caso que se están adelantando.

Se observa que los embargos han disminuido debido a las gestiones adelantadas ya sean por dos variables a saber (i) reclamo de los remanentes por parte de los apoderados que ejercen la defensa técnica en las diferentes ciudades y son reintegrados y (ii) archivo del proceso por el pago ordinario de la resolución ejecutiva.

#### 5.1.4 EJECUCIÓN PRESUPUESTAL CUMPLIMIENTO SENTENCIAS Y ACUERDOS CONCILIATORIOS.



RUBRO	PRESUPUESTO ASIGNADO	SALDO DE EJECUCION
SENTENCIAS	\$ 38.799.940.000 M/CTE	\$ 38.657.985.760 M/CTE
CONCILIACIONES	\$ 3.200.060.000 M/CTE	\$ 3.266.695.081 M/CTE

Durante el año 2024, se ejecutó un total **TREINTA Y OCHO MIL SETECIENTOS NOVENTA Y NUEVE MILLONES CUATROCIENTOS VEINTIDÓS MIL SEISCIENTOS VEINTITRÉS pesos (\$38.799.422.623)** en cumplimiento de sentencias judiciales. Asimismo, por acuerdos conciliatorios, se ejecutó un total **de TRES MIL DOSCIENTOS MILLONES CINCUENTA Y TRES MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y OCHO pesos (\$3.200.053.348).**

Estos números reflejan un compromiso en el proceso de cumplimiento de sentencias y acuerdos conciliatorios. Donde se logró ejecutar prácticamente la totalidad de los fondos destinados para este trámite, lo que demuestra un compromiso sobresaliente con el proceso de cumplimiento de decisiones judiciales y acuerdos conciliatorios.

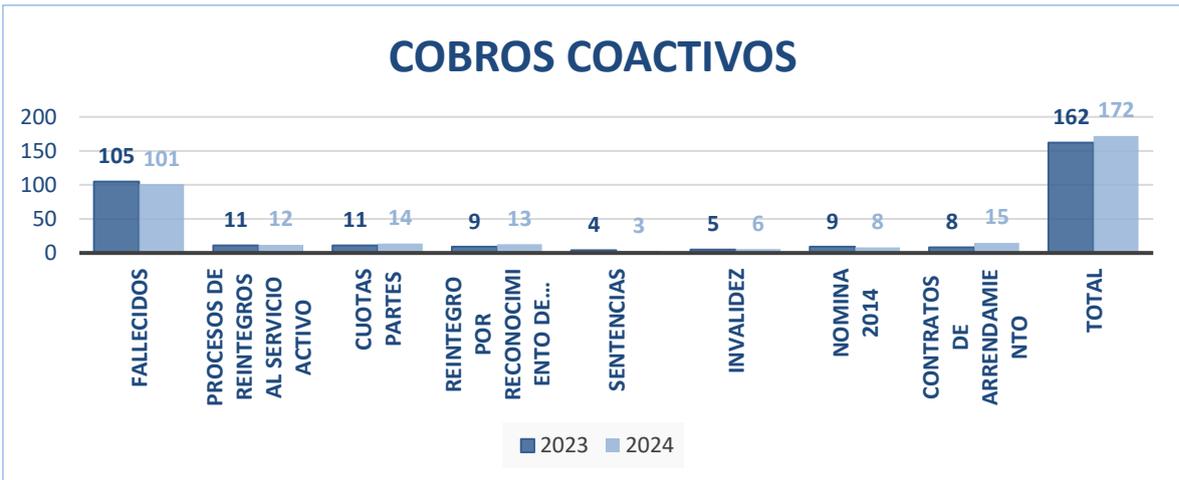
#### 5.1.5 Gestión cobro coactivos



TIPOS DE PROCESO	DESCRIPCIÓN
<b>FALLECIDOS</b>	Se finalizó la vigencia 2024 con un total de <b>101</b> casos activos, resultando un valor a recuperar de \$339.868.724,71 millones de pesos M/CTE. (De los cuales 38 se están realizando fichas de castigo, 9 se inició proceso de cobro coactivo, 13 tienen orden de seguir adelante con la ejecución, 34 se encuentra en estudio de bienes, 1 se está esperando paz y salvo, 1 entro en diciembre a acuerdo de pago
<b>PROCESOS DE REINTEGROS AL SERVICIO ACTIVO</b>	Se finalizó la vigencia 2024, <b>12</b> procesos, activos de los cuales 5 están en descuento por nómina, resultando un valor a recuperar de \$ 1.281.015.065,28 millones de pesos M/CTE. (De los cuales 2 se encuentran en espera de turno de la policía y 5 en etapa de estudio de bienes.
<b>CUOTAS PARTES</b>	Se finalizó la vigencia 2022, con <b>14</b> procesos activos con un valor a recuperar por un valor de \$ 1.055.193.620,00, millones de pesos M/CTE. (De los cuales FONCEP está a la espera que se dirima la demanda judicial que está en curso, DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA : Se solicitó a Bancolombia la disposición de los dineros, se han realizado dos mesas de trabajo puesto que el valle no quiere pagar lo adeudado, sino que lo pague bellas artes , DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR; La entidad cancelo la totalidad del capital a corte de 30 de septiembre de 2023, quedando pendiente los intereses del 30-09-2023 al 30-04-2024, se está en la revisión de la decisión a tomar en cuanto a dichos intereses, GOBERNACIÓN DEL CHOCO, MUNICIPIO DE REMOLINO, MUNICIPIO DE PESCA, MUNICIPIO DE ROLDANILLO, MUNICIPIO LA PALMA CUNDINAMARCA. Están con Medida cautelar aplicada pero con embargos anteriores, se dará cumplimiento en orden de llegada y GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA: No se obtuvo la cedula por parte de las dos entidades para pagar con recurso fonpet, se libró mandamiento de pago , se programó mesa de trabajo con ellos para poder adelantar el proceso de pago con recursos fonpet para el día 10 de octubre de 2024.
<b>REINTEGRO POR RECONOCIMIENTO DE SUSTITUCIONES</b>	Se finalizó la vigencia 2024, Con <b>13</b> procesos activos, 1 proceso se está descontando por nómina, con un valor a recuperar de \$ \$426.281.778,16 (De los cuales 2 se encuentran con mandamiento de pago, 1 con auto a seguir adelante con la ejecución, 7 se encuentran en etapa de estudio de bienes y cuenta y 1 se solicitó estado de cuenta, 1 se encuentra en acuerdo de pago y 1 se descuenta por nomina el valor adeudado.)
<b>SENTENCIAS</b>	Se finalizó la vigencia 2024 con <b>3</b> procesos, con un valor a recuperar de \$ 18.928.958 millones de pesos M/CTE. (De los cuales 3 se encuentran es estudio de bienes.)
<b>INVALIDEZ</b>	Se finalizó la vigencia 2024 con <b>6</b> procesos, con un valor a recuperar de \$328.854.474,33 millones de pesos M/CTE. (De los cuales 3 se encuentran es estudio de bienes y 3 se encuentran en descuento de nómina.)
<b>NÓMINA 2014</b>	Se finalizó la vigencia 2024 con <b>8</b> procesos activos con un valor a recuperar de \$25.100.398,65 millones de pesos M/CTE. (De los

	cuales 7 se encuentran en estudio de bienes y 1 en acuerdo de pago )
<b>CONTRATOS DE ARRENDAMIENTO</b>	Se finalizó la vigencia 2022 con <b>15</b> procesos activos, 2 procesos con acuerdo de pago, con un valor a recuperar de \$ 1.185.468.696,7 millones de pesos M/CTE.

Para diciembre de 2024 la entidad tiene un registro de 172 procesos activos Un gestión de cobro coactivo.



### 5.1.6 DEFENSA TÉCNICA JURÍDICA 2024.

#### a) Comportamiento de demandas notificadas 2020-2024



Se ha observado una disminución progresiva en el número de demandas notificadas contra la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional desde la vigencia 2020 hasta la vigencia 2024. Este declive gradual en la litigiosidad de la entidad se atribuye al fortalecimiento del Modelo Óptimo de Gestión Jurídica y a la implementación de herramientas como políticas, lineamientos y estrategias de defensa, así como a una estructura funcional y organizativa del talento humano más eficaz.

#### b) Representación judicial y Extrajudicial vigencia 2024

TIPO DE AUDIENCIA	NUMERO DE AUDIENCIAS
-------------------	----------------------

Audiencias Extrajudiciales	167
Audiencias Judiciales	202
<b>Total Audiencias</b>	<b>369</b>

Durante el transcurso del año 2024, se gestionaron un total de 369 audiencias, tanto judiciales como extrajudiciales, destacando que la mayoría de estas se llevaron a cabo de manera virtual.

Es importante resaltar el impacto positivo derivado de la implementación de las Políticas de Defensa Judicial emitidas por el Comité de Conciliación y Defensa Judicial. Se destaca especialmente la continuidad y ratificación de las políticas de defensa judicial desde el inicio de la vigencia 2024, así como la formulación y aceptación de nuevas políticas durante el mismo periodo. Estas nuevas políticas han sido ampliamente aceptadas en las audiencias a nivel nacional, lo que confirma el éxito de nuestra estrategia conciliatoria.

### **5.1.7 CONTROL DE LEGALIDAD Y ASESORÍA.**

La gestión de la Oficina Asesora Jurídica durante el año 2024 estuvo enfocada en la verificación exhaustiva de los documentos suscritos por el Director General y otras dependencias, asegurando su plena conformidad con los estándares normativos y las políticas institucionales vigentes. Este proceso garantiza la integridad y legalidad de los documentos emitidos por la entidad.

Además, la función de asesoría jurídica se cumplió en su totalidad, respondiendo de manera integral y oportuna a todas las solicitudes de conceptos jurídicos realizadas por las diversas dependencias. Este alto nivel de respuesta refleja el compromiso y la capacidad de la Oficina para brindar apoyo legal en una amplia gama de asuntos.

Estos logros respaldan la labor desempeñada por la Oficina Asesora Jurídica durante el año 2024, la cual se desarrolla en estrecha colaboración con la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado (ANDJE) y en consonancia con los principios del Modelo Óptimo de Gestión (MOG). Este enfoque integral incluye una cultura preventiva que busca reducir el daño antijurídico, disminuir demandas y evitar condenas contra la Entidad.

En vista de lo anterior, la Oficina Asesora Jurídica encara el año 2025 con el compromiso de cumplir sus funciones y obligaciones con los más altos estándares de calidad. Esto implica un enfoque continuo en la mejora de procesos, con el objetivo de agilizar trámites, reducir tiempos y fortalecer los controles operativos. Esta optimización del proceso de gestión jurídica

contribuirá al cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales y al fortalecimiento de la administración de la entidad.

## **5.2 GESTIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES**

En el marco del proceso de gestión de las TICs, se tiene contemplado el desarrollo del proyecto de inversión No. 2 "*Actualización y Mejoramiento de la Prestación de servicios tecnológicos a los Grupos Sociales Objetivo de CASUR Nacional*", mediante el cual se ejecutan las actividades de innovación y actualización de la plataforma tecnológica y los sistemas de información de la entidad, buscando mejorar la prestación de los servicios interno y externos que presta la entidad. El grupo de informática desarrollo mesas técnicas con el fin estructurar los estudios de mercado y estudios previos de las diferentes actividades planteadas en dicho proyecto. Dentro de estas actividades desarrolladas durante la vigencia 2024, se destaca la implementación del WhatsApp Interactivo para Afiliados (Kata en línea), El contrato para la adquisición de la herramienta de BackUp, la renovación de los Access Point de la red Wifi de la entidad y la adquisición de la herramienta de monitoreo de red.

En efecto, desde el proceso de gestión de las TICs, se tiene como objetivo ofrecer una visión detallada y analítica de la gestión realizada por el grupo de Informática de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional durante la vigencia del año 2024. Esta convergencia de capacidades ha permitido impulsar entre otras acciones en el ámbito de gestión, la administración de la capacidad del servicio, la gestión de Incidentes Seguridad de la Información, la gestión de Servicios Tecnológicos, la gestión de usuarios, el levantamiento, clasificación y/o actualización de activos de Información, almacenamiento y respaldo de la información, recepción de Sistemas de Información, transferencia de información digital y física.

Así mismo, se han llevado a cabo diversas actividades y procesos en la gestión de las Tic de la Caja de Sueldos de Retiro, con el propósito de asegurar el correcto funcionamiento de la plataforma TIC de la entidad, también la implementación de nuevas tecnologías pensando en el bienestar de los retirados de la Policía Nacional.

En efecto, se detallan las actividades y logros más relevantes alcanzados durante la vigencia 2024, así como los desafíos enfrentados y las estrategias implementadas para superarlos. Este informe pretende proporcionar una visión completa y transparente de la labor realizada, contribuyendo así a fortalecer la confianza y el compromiso tanto de los beneficiarios como de la sociedad en general, frente a proceso de gestión de las TIC. A través de esta revisión detallada, se busca ofrecer una visión integral de cómo la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional ha evolucionado administrativamente, destacando los logros alcanzados y los desafíos superados en el camino hacia la modernización y la excelencia en sus procesos.

## Análisis de Resultados

Para la vigencia 2024, la entidad destinó para el proceso de gestión de las TIC un recurso total de TRES MIL OCHOCIENTOS CINCO MILLONES OCHOCIENTOS TREINTA Y UN MIL NOVECIENTOS DIECISIETE PESOS MCTE **(\$3.805.831.917)**, el cual se distribuyen en CUATROCIENTOS SESENTA Y CINCO MILLONES OCHOCIENTOS TREINTA Y UN MIL NOVECIENTOS DIECISIETE PESOS MCTE **(\$465.831.917)** presupuesto destinado para funcionamiento y TRES MIL TRESCIENTOS CUARENTA MILLONES PESOS MCTE **(\$3.340.000.000)** correspondiente a proyectos de inversión.

Para el final de vigencia, mediante los diferentes procesos de contratación se logró la ejecución de recursos, como se describe a continuación:

### PROYECTO DE INVERSION



**Operativos:** Evalúa el desempeño de las operaciones, incluyendo producción, calidad y eficiencia.

### FUNCIONAMIENTO



En el desarrollo de las actividades contempladas en el PAA para la vigencia 2024, se desarrollaron acciones frente a las necesidades de la entidad, con el fin de mejorar la infraestructura, sistemas de información y en general los componentes que soportan la operación de los diferentes procesos de la Caja de Sueldo de Retiro de la Policía Nacional.

A continuación, se describe la ejecución de las actividades según los planteamientos del PAA.

### PROYECTOS DE INVERSIÓN

Actividad	Descripción	Valor total estimado	Valor Contratado	Valor final	Valor Sobrante	Valor reserva
1	Diseñar, desarrollar e implementar nuevos servicios - Portal Web - Apps Móvil	\$ 45.000.000	\$ 38.440.000	\$ 38.440.000	\$ 6.560.000	\$ -
2	Modernizar la Plataforma tecnológica de seguridad perimetral.	\$ 350.000.000	\$ 349.810.020	\$ 349.810.020	\$ 189.980	\$ 139.924.008
3	Actualizar los sistemas de información de la Entidad.					
3.1	Data Tool	\$ 50.000.000	\$ -	\$ -	\$ 50.000.000	\$ -
3.2	ERP Actualización y soporte para plataforma	\$ 387.802.889	\$ 319.948.800	\$ 319.948.800	\$ 67.854.089	\$ 315.991.100
3.3	Control Doc	\$ 150.000.000	\$ 150.000.000	\$ 150.000.000	\$ -	\$ -
3.4	Directorio Activo del Windows Server	\$ 50.000.000	\$ 40.074.748	\$ 40.074.748	\$ 9.925.252	\$ -
3.5	WhatsApp interactivo para afiliados	\$ 150.000.000	\$ 150.000.000	\$ 150.000.000	\$ -	\$ -
4	Actualizar el licenciamiento de Oracle.	\$ 350.157.111	\$ 350.157.111	\$ 350.157.111	\$ -	\$ -
5	Actualizar Switch de Casur	\$ 311.040.000	\$ 298.164.020	\$ 298.164.020	\$ 12.875.980	\$ -
6	Apoyar a Casur en la estructuración e implementación de soluciones tecnológicas	\$ 230.000.000	\$ 225.462.221	\$ 225.462.221	\$ 4.537.779	\$ -
7	Digitalizar los expedientes de historias prestacionales para uso de consulta	\$ 566.000.000	\$ 566.000.000	\$ 566.000.000	\$ -	\$ -
13	Modernizar el Hardware Data Center - Servidores	\$ 700.000.000	\$ 678.014.400	\$ 678.014.400	\$ 21.985.600	\$ 678.014.400
<b>TOTALES</b>		<b>\$ 3.340.000.000</b>	<b>\$ 3.166.071.320</b>	<b>\$ 3.166.071.320</b>	<b>\$ 173.928.680</b>	<b>\$ 1.133.929.508</b>



## FUNCIONAMIENTO

Actividad	Descripción	Valor total estimado	Valor Contratado	Valor final	Valor Sobrante	Valor reserva	Vigencia Futura
1	Adquisición de servicios de reiting para el grupo de informática	\$ 71.630.000	\$ -	\$ -	\$ 71.630.000	\$ -	\$ -
2	Adquisición del servicio de canales de comunicación de datos para CASUR (Canal principal) - vigencias futuras	\$ 37.738.917	\$ 37.738.917	\$ 37.738.917	\$ 9.256.130	\$ -	\$ -
3	Adquisición del servicio de canales de comunicación de datos para CASUR (Nueva contratación)	\$ 80.000.000	\$ 78.961.630	\$ 89.526.705	\$ -	\$ 940.848	\$ 26.359.480
4	Adquisición del servicio de mantenimiento y reparación de equipos de cómputo de puestos de trabajo, impresoras, escáner, digiturno, puntos de red y control de acceso de los	\$ 123.098.000	\$ 97.004.040	\$ 97.004.040	\$ 26.093.960	\$ -	\$ -



Caja de Sueldos de Retiro  
de la Policía Nacional

	inmuebles de la Entidad						
5	Adquisición del servicio de mantenimiento preventivo y correctivo al sistema de detección de incendios y del aire acondicionado del Data Center de Casur	\$ 50.000.000	\$ 42.566.895	\$ 42.566.895	\$ 7.433.105	\$ -	\$ -
6	Adquisición del servicio de mantenimiento preventivo y correctivo de las UPS de CASUR	\$ 50.000.000	\$ 33.382.356	\$ 33.382.356	\$ 16.617.644	\$ -	\$ -
7	Diseñar e implementar planes de recuperación y verificación a la estrategia de continuidad del negocio.	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
8	Adquisición de la renovación del certificado digital de seguridad del portal web de CASUR	\$ 7.075.000	\$ 6.568.800	\$ 6.568.800	\$ 506.200	\$ -	\$ -
9	Adquisición de licencias antivirus	\$ 41.780.000	\$ 35.000.000	\$ 35.000.000	\$ 6.780.000	\$ -	\$ -
10	Adquisición de servicios técnicos para administr	\$ 4.510.000	\$ 4.400.000	\$ 4.400.000	\$ 110.000	\$ -	\$ -

ar y soportar los servicios de correo electrónico en el marco del desarrollo de los proyectos de tecnología de la Entidad						
<b>TOTALES</b>	\$ <b>465.831.917</b>	\$ <b>335.622.638</b>	\$ <b>346.187.713</b>	\$ <b>138.427.039</b>	\$ <b>940.848</b>	\$ <b>26.359.480</b>

### Aspectos a resaltar

- Para la vigencia 2024, el grupo de informática logro él 92.28% en la ejecución de los recursos destinados para el proceso de Gestión de las TIC.
- De las actividades que se aprobaron en el PAA para la vigencia 2024, no fue posible realizar la contratación para la actividad de Actualizar sistemas de Información – DataTool, pues se publicó en la plataforma SECOP II por dos ocasiones y en las dos oportunidades, se fue desierto por el no cumplimiento de los requisitos técnicos exigidos en la invitación.
- Se desarrollaron las actividades necesarias para la presentación del anteproyecto para la vigencia 2025.

## 5.3 GESTIÓN DE BIENES Y SERVICIOS

### 5.3.1 SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

Dentro del plan de acción 2023-2026, el cual fue presentado al señor Director General para su aprobación, se proyectó el Objetivo No. 7 Que hace referencia a "PROMOVER Y FORTALECER LA CULTURA AMBIENTAL REALIZANDO ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN A LOS GRUPOS SOCIALES OBJETIVO DE LA ENTIDAD.", dentro del cual se establecieron 4 tareas:

- Participar en el Programa de excelencia ambiental distrital -PREAD, liderado por la Secretaría de Ambiente.
- Apoyar a la fundación sanar por medio de las donaciones de material reciclable y tapas plásticas que contribuyen a sanar la vida de los niños y también la vida de nuestro planeta.
- Participar en actividades de arborización lideradas por parte del jardín botánico de Bogotá.
- Desarrollar el Plan de trabajo del sistema de gestión ambiental.

Dando cumplimiento a la primera tarea, con apoyo de la Ingeniera Diana Paola Ramírez Mora, la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional, en el Programa de Excelencia Ambiental Distrital 2024 liderado por la Secretaria de Ambiente, donde la Entidad es reconocida en la categoría "Elite", en la vigencia 2024, un reconocimiento que supera con creces las gestiones en las vigencias anteriores, dado que solo se había alcanzado la categoría "En marcha a la Excelencia Ambiental", se está a la espera de la ceremonia de cierre del programa por parte de la Secretaría de Ambiente Distrital.

El Sistema de Gestión Ambiental estableció y desarrollo acciones preventivas, correctivas y de mejora para la vigencia 2024, teniendo en cuenta los hallazgos generados por entes externos como la Secretaría Distrital de Ambiente por medio de programa PREAD, de los cuales se subsanaron todos los hallazgos efectuados en la vigencia 2023 y se proyectara el plan de mejora para tratar los hallazgos identificados en la vigencia 2024.

Referente a ejercicios de auditorías externas realizadas al sistema de gestión ambiental, se adelantó por parte del Programa de Excelencia Ambiental Distrital- PREAD liderado por parte de la Secretaría de Ambiente, la cual se realizó el 13 de noviembre de 2024.

Entidad	Vigencia	No. Hallazgos	Puntaje Obtenido	Categoría
Programa de Excelencia Ambiental Distrital (PREAD)	2023	7	543	En marcha hacia la excelencia ambiental
	2024	2	903	Elite

Como resultado de la auditoria de control y seguimiento al cumplimiento normativo de las entidades públicas desarrollada por parte de la Secretaría Distrital de Ambiente, se obtuvo el siguiente resultado:

Ítems Evaluados	Hallazgos	Puntaje
26	4	12,6 /13

Así mismo, se estableció un plan de mejora, por medio del cual se pretenden subsanar los hallazgos identificados por parte de la secretaria de salud al edificio ubicado en la carrera 7 #12B-27, actividad que conlleve a otorgar el concepto sanitario favorable al inmueble.

Entidad	Vigencia	Hallazgos	Concepto
Secretaria Distrital de Salud	2023	5	Favorable con requerimientos
	2024	3	Favorable con requerimientos

### 5.3.2 ACTIVIDADES DE MANTENIMIENTO

Mediante contrato CO22000261-GAC, con el contratista GMA Construcciones SAS, cuyo objeto es la *"ADQUISICIÓN DE SERVICIO DE MANTENIMIENTO INTEGRAL DE BIENES INMUEBLES DE LAS INSTALACIONES DE LA CAJA DE SUELDOS DE RETIRO DE LA POLICIA NACIONAL"* se adelantaron las siguientes actividades:

Suministro e instalación de luminarias y puntos de conexión de energía, en diferentes áreas propiedad de la Entidad, donde se destacan el Centro de Atención y Bienestar al Afiliado (Cayba Centro), Dirección General de la Entidad, para un total de 64 tomacorrientes, 28 luminarias, y 2 switch monofásicos.



Mantenimiento de la Planta eléctrica de la Entidad, ubicada en el primer piso de nuestras instalaciones, teniendo en cuenta que el ultimo mantenimiento realizado fue en Octubre del año 2021, se realizó esta tarea con el propósito de que el equipo funcionara en óptimas condiciones en caso de un corte energético previendo el fenómeno del niño.



Instalación de vidrio templado en el mezanine del inmueble ubicado en la Carrera 7ma 12b 27, propiedad de la Entidad, con el objeto de prevenir incidentes de responsabilidad civil para nuestra institución.



Resane y pintura del cielo raso de la oficina del grupo de Cartera y Créditos, con el propósito de subsanar la caída del mismo en el mes de diciembre de 2024.



Instalación de Reja (cortina metálica enrollable), ubicada en la entrada del edificio Carrera 7ma 12b52, debido a que se encontraba en avanzado estado de deterioro.



Durante la vigencia 2024 no se suscribieron contratos de mantenimiento preventivo de inmuebles de la Entidad, sin embargo, mediante contrato CO24000173-GAC cuyo objeto es REPUESTOS Y ACCESORIOS PARA EQUIPOS, MOBILIARIO E INFRAESTRUCTURA. Se adquirieron elementos con el propósito de que el recurso humano perteneciente al Grupo de Gestión Logística realizara mantenimientos preventivos requeridos en diferentes inmuebles de la Entidad.

Dando cumplimiento a la obligación del Grupo de Gestión logística, para garantizar el óptimo funcionamiento de las instalaciones principales de la Entidad para el cumplimiento de los objetivos institucionales, se han desarrollado tareas de mantenimiento de red hidráulica, red eléctrica, e iluminación de diferentes áreas, realizando sondeos de baños que se encontraban obstruidos debido a que la tubería ya cumplió su vida útil y se encuentra con corrosión internamente.

Se han realizado las adecuaciones y actividades logísticas necesarias en las áreas que ocuparán los Grupos de Comunicaciones Estratégicas, Negocios Judiciales, Investigaciones Disciplinarias, Bienestar Social y Tesorería, con el fin de que la planta 8 del edificio Carrera 7ma 12b58/52 quede libre para el inicio de las adecuaciones que se tienen proyectadas en el contrato CO23000398-GAC. A través de los Contratos CO23000275 y CO24000192 Con la firma DIGITAL CENTER VENTAS E IMPORTACIONES JE SAS, Cuyo objeto es la ADQUISICIÓN DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE ASCENSORES INCLUYENDO SUS REPUESTOS Y ACCESORIOS PARA EQUIPOS DE TRANSPORTE VERTICAL, se realizó el mantenimiento mensual a los ascensores de los inmuebles propiedad de la Entidad, además de la certificación con la que deben contar estos equipos para su debido funcionamiento.



Por intermedio de contrato CO24000207 con la organización CENTRO CAR 19 LTDA, cuyo objeto es la ADQUISICION DE SERVICIO DE MANTENIMIENTO Y REPARACION DE EQUIPO DE TRASPORTE, se realizó el mantenimiento y revisión técnico-mecánica a los 6 vehículos propiedad de la Entidad, solicitados por los servidores públicos que conducen estos bienes para garantizar su óptimo funcionamiento, cabe destacar que los modelos de los vehículos superan los 12 años y durante cada vigencia han requerido más recursos como se evidencia a continuación:

<b>VIGENCIA</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
RECURSOS DESTINADOS AL MANTENIMIENTO DE VEHICULOS	<b>46.965.639,22</b>	<b>73.793.147,61</b>	<b>84.149.999,30</b>

### 5.3.3 SUBCOMPONENTE DE MOVILIDAD

Descripción	Fecha adquisición vehículo	Costo Adquisición	Estado del Equipo
<b>CHEVROLET OPTRA 1.8 OCJ869 CH</b>	26/09/2011	40.000.000,00	SERVICIO
<b>CAMIONETA CHEVROLET LUV D MAX OCJ870</b>	26/09/2011	70.000.000,00	SERVICIO
<b>VEHICULO NISSAN, VERSA SEDAN OCK 809</b>	22/10/2013	42.569.200,00	SERVICIO
<b>VEHICULO NISSAN, VERSA SEDAN OCK 811</b>	22/10/2013	42.569.200,00	SERVICIO
<b>VEHICULO NISSAN, VERSA SEDAN OCK836</b>	22/10/2013	42.569.200,00	SERVICIO
<b>MICROBUS HYUNDAI MICROBUS HYUN OBG218</b>	15/07/2008	80.999.000,00	SERVICIO

Mediante contrato CO24000205 suscrito con la firma OUTSOURING GIAF, Cuyo objeto es la ADQUISICION DEL SERVICIO INTEGRAL DE ASEO Y CAFETERIA EN LAS INSTALACIONES DE LA CAJA DE SUELDOS DE RETIRO DE LA POLICIA NACIONAL, se garantizan los servicios de aseo y cafetería a todos los espacios bajo la responsabilidad de la Entidad.

A través de contrato CO24000209-GAC cuyo objeto es ADQUISICIÓN DEL SERVICIO DE MANTENIMIENTO, LAVADO DE TANQUES DE AGUA POTABLE Y FUMIGACIÓN DE LAS INSTALACIONES DE LA ENTIDAD, se llevó a cabo las actividades descritas en el objeto contractual, obteniendo los debidos certificados

## 5.4 GESTIÓN FINANCIERA

### GESTIÓN DE PRÉSTAMOS DE LIBRE INVERSIÓN

El Fondo de Préstamos de Libre Inversión se creó en beneficio del personal con asignación de retiro y sus beneficiarios en goce de sustitución pensional, con el fin de contribuir al mejoramiento de su calidad de vida y por ende a la realización de los objetivos para los cuales fue creada la institución. Desde el punto de vista económico, los créditos garantizaran a la Caja una correcta rentabilidad y seguridad en su reembolso.

Según resolución 1350 del 05 de abril del 2024 el procedimiento de otorgamiento de créditos queda oficialmente a cargo del Grupo de Sostenibilidad, sin desconocer que desde la vigencia 2023 este mismo procedimiento ya se venía realizando en este grupo.

Para la vigencia 2024 según certificado de disponibilidad presupuestal 16124 se destinó un presupuesto inicial de MIL CUATROCIENTOS TREINTA Y SIETE MILLONES TRECIENTOS MIL PESOS (\$1.437.300.000) Mcte, presupuesto que fue adicionado en el mes de octubre de 2024 en la suma de CIENTO CINCUENTA Y NUEVE MILLONES SETECIENTOS MIL PESOS (\$159.700.000)

Mcte, proveniente de la partida destinada para créditos de vivienda funcionarios, para un presupuesto total asignado en la vigencia de MIL QUINIENTOS NOVENTA Y SIETE MILLONES DE PESOS (\$1.597.000.000) Mcte, valor ejecutado en su totalidad.

El detalle de la ejecución de préstamos 2024, es el siguiente:

Acto Administrativo	Mes	Valor Préstamos	Número de Personas	Concepto
Resol 1658	Abril	103.000.000,00	16	Préstamos Funcionarios CASUR
Resol 1785	Abril	662.750.000,00	96	Préstamos Afiliados CASUR
Resol 1942	Mayo	63.200.000,00	8	Préstamos Funcionarios CASUR
Resol 2502	Junio	608.350.000,00	93	Préstamos Afiliados CASUR
Resol 4994	Octubre	159.700.000,00	27	Préstamos Funcionarios CASUR
<b>TOTALES</b>		<b>1.597.000.000,00</b>	<b>240</b>	

#### Resumen

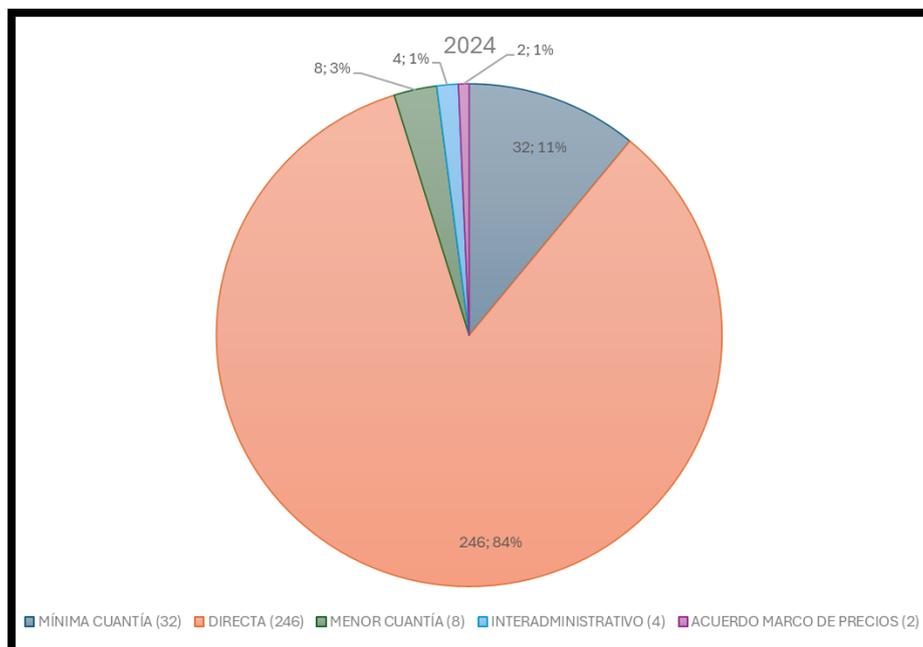
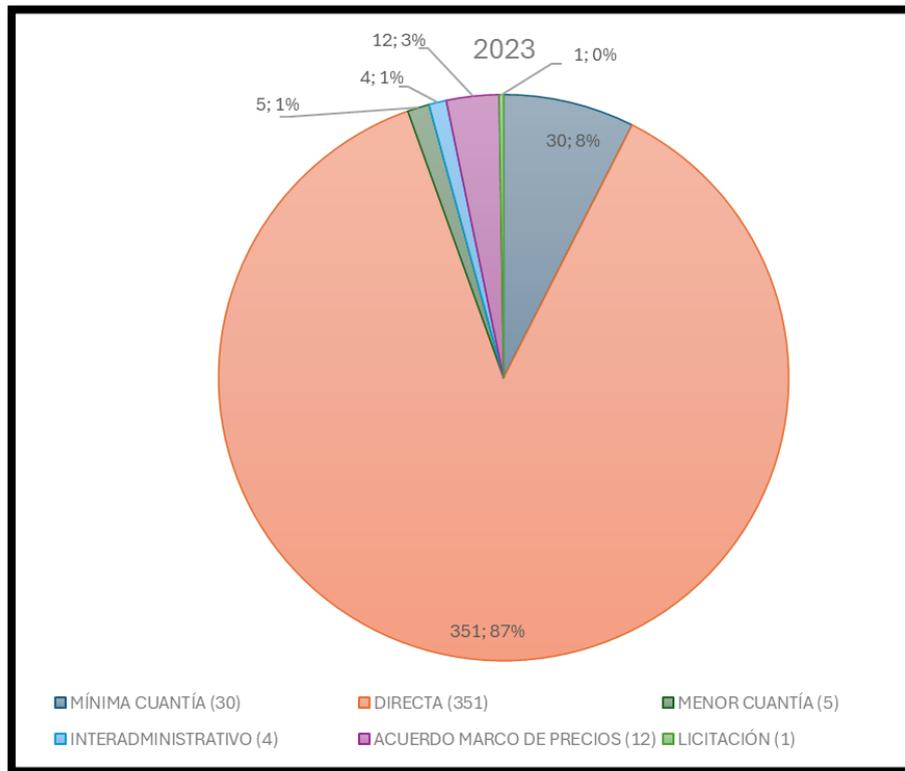
Concepto	Valor Préstamos	Número Personas
Prestamos Afiliados	1.271.100.000,00	189
Préstamos Funcionarios	325.900.000,00	51
<b>Totales</b>	<b>1.597.000.000,00</b>	<b>240</b>

Con respecto a la vigencia anterior, se puede observar entre que el presupuesto asignado y ejecutado para 2024 presenta un incremento del 13.99%.

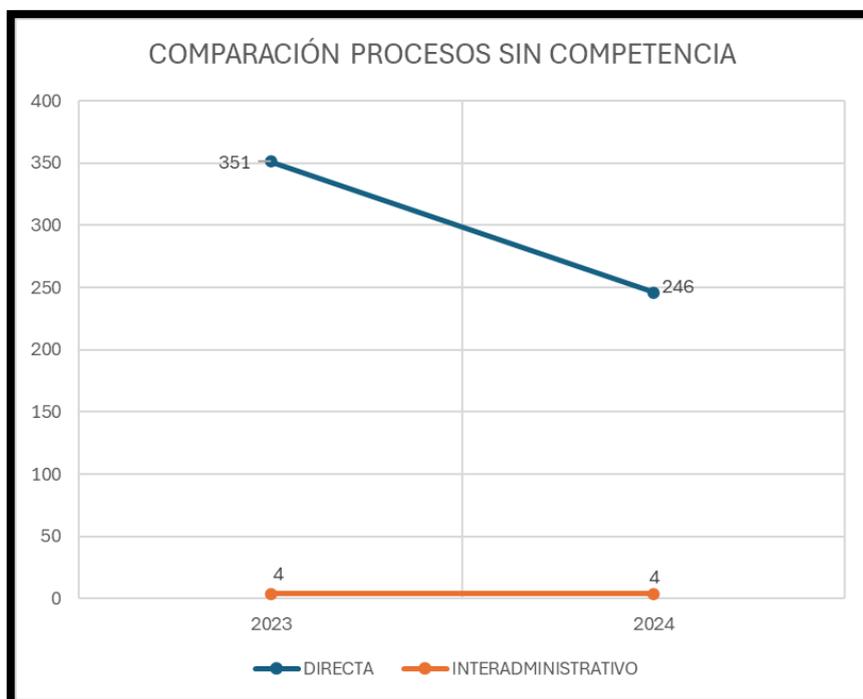
Concepto	2023	2024	% incremento
Valor préstamos	1.401.000.000,00	1.597.000.000,00	13,99
Personas beneficiadas	233	240	3,00

## 5.5 GESTIÓN CONTRACTUAL

### 5.5.1 "Número de contratos suscritos por modalidad."



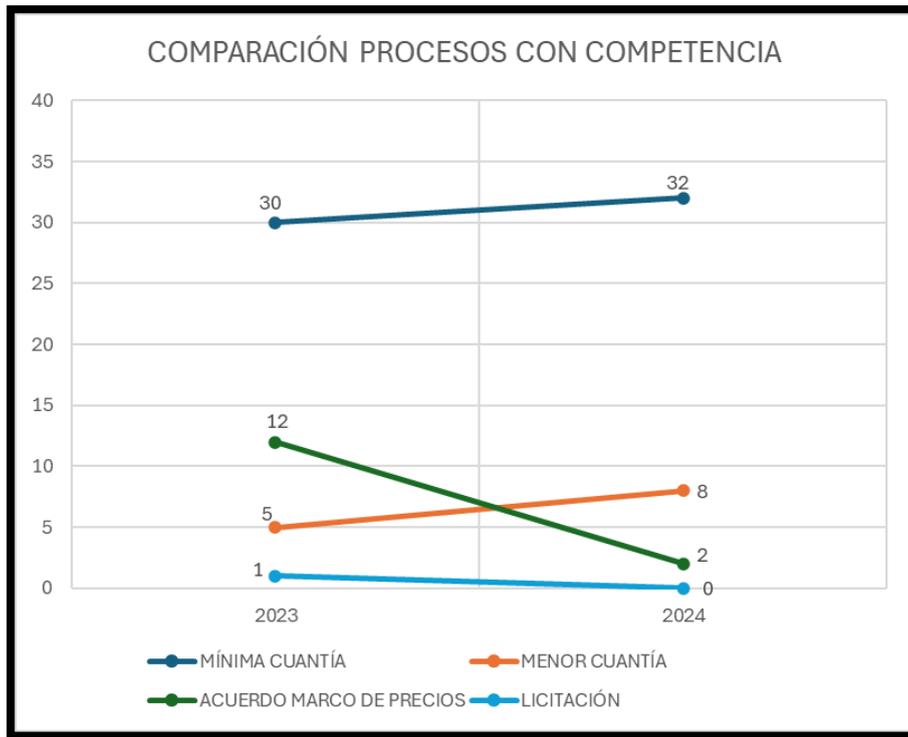
	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>MÍNIMA CUANTÍA</b>	30	32
<b>DIRECTA</b>	351	246
<b>MENOR CUANTÍA</b>	5	8
<b>INTERADMINISTRATIVO</b>	4	4
<b>ACUERDO MARCO DE PRECIOS</b>	12	2
<b>LICITACIÓN</b>	1	0
<b>TOTAL</b>	403	292



En 2024 hubo una reducción del 30 % de la contratación directa frente a 2023. Esta disminución se produjo porque en 2023 el gobierno nacional impartió instrucciones sobre la duración máxima de los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, lo que implicó que, vencidos los contratos iniciales y sus prórrogas, se celebraran nuevos contratos.

También se observa que los contratos que la Caja celebró con otros entes estatales se mantuvo sin variación entre las dos vigencias.

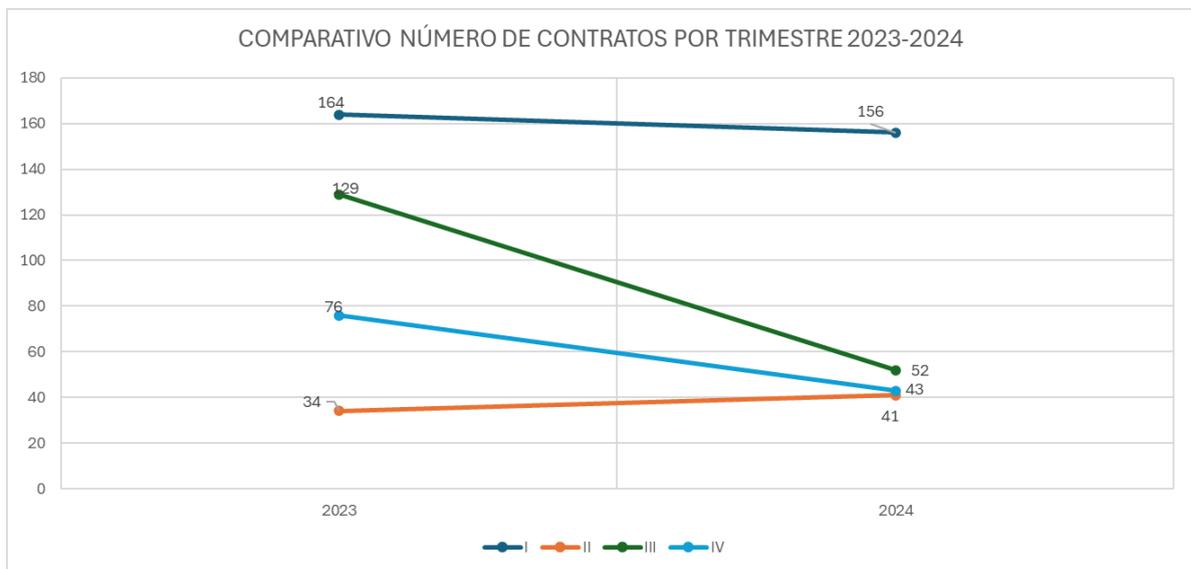
No así los procesos de selección con varios oferentes, como se ve:



La reducción más importante se observa en los acuerdos marco de precios y órdenes de compra en la Tienda Virtual del Estado Colombiano. Esto se explica porque, al ser instrumentos diseñados por la Agencia Nacional de Contratación Pública-Colombia Compra Eficiente, su disponibilidad dependen de que dicho organismo celebre contratos marco con determinados proveedores, y en ausencia de dicho mecanismo, CASUR debe acudir a los procesos de selección ordinarios.

Las otras modalidades no muestran una variación significativa, si bien es importante destacar que más del 80 % de la contratación corresponde a adquisición de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, lo que pone de presente que al interior de CASUR hay una importante carencia de talento humano suficiente para atender las funciones institucionales, y la consecución de las metas y objetivos propuestos con normalidad.

- **"Comparación de contratación por trimestre"**

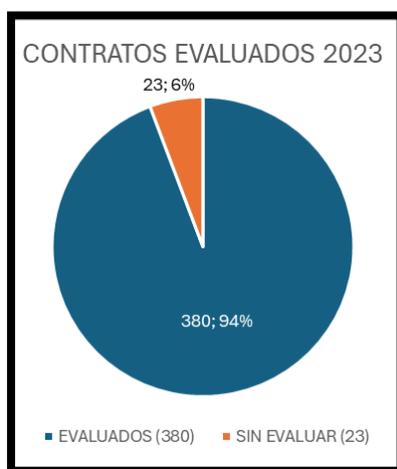


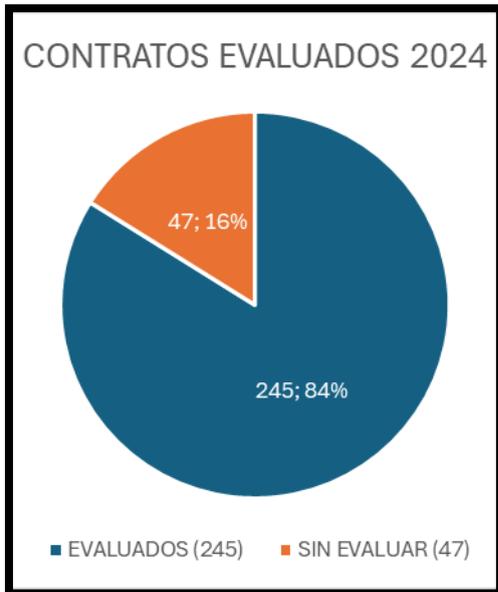
La reducción que muestran las estadísticas, que se acentúan en los trimestres III y IV, obedecen al vencimiento de los plazos establecidos en los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión que, como se indicó antes, sólo pudieron ser celebrados por cuatro meses (y prorrogados por dos meses más), según dispuso Presidencia de la República. Para mitigar el riesgo de quedar desabastecida, la Entidad se vio en la necesidad de celebrar nuevas contrataciones.

En la vigencia 2024 los contratos fueron celebrados por el término establecido en el artículo 32 de la Ley 80 de 1993, de manera que los contratos fueron celebrados sin la restricción temporal de la vigencia 2023.

En los trimestres I y II no se observa variación de importancia.

- **"Evaluación de proveedores 2024"**





El desempeño de los contratistas muestra una mejora en 2024 frente a 2023, pasando de un 5 % de calificación *satisfactorio*, a un 3 % de resultado *acceptable*.

Al respecto, debe aclararse que hubo una actualización en los instrumentos de evaluación, lo que implicó la modificación de las escalas de medición, como se muestra:

PUNTAJE	2023	2024
100-90	EXCELENTE	CONFIABLE
89-60	ACEPTABLE	RECOMENDADO
<59	INCUMPLIMIENTO	NO CONFIABLE

Se aclara que la calificación la emiten los supervisores de contrato que el ordenador del gasto ha designado para el efecto, quienes deben ceñirse al principio de objetividad al suscribir la evaluación. El Grupo de Adquisiciones y Contratos sólo recibe y consolida la información, sin que sea procedente una revisión al mismo.

## 6 ESTADOS FINANCIEROS

### 6.1 SITUACIÓN FINANCIERA COMPARATIVO: 31 DE DICIEMBRE 2023 A 31 DE DICIEMBRE 2024.

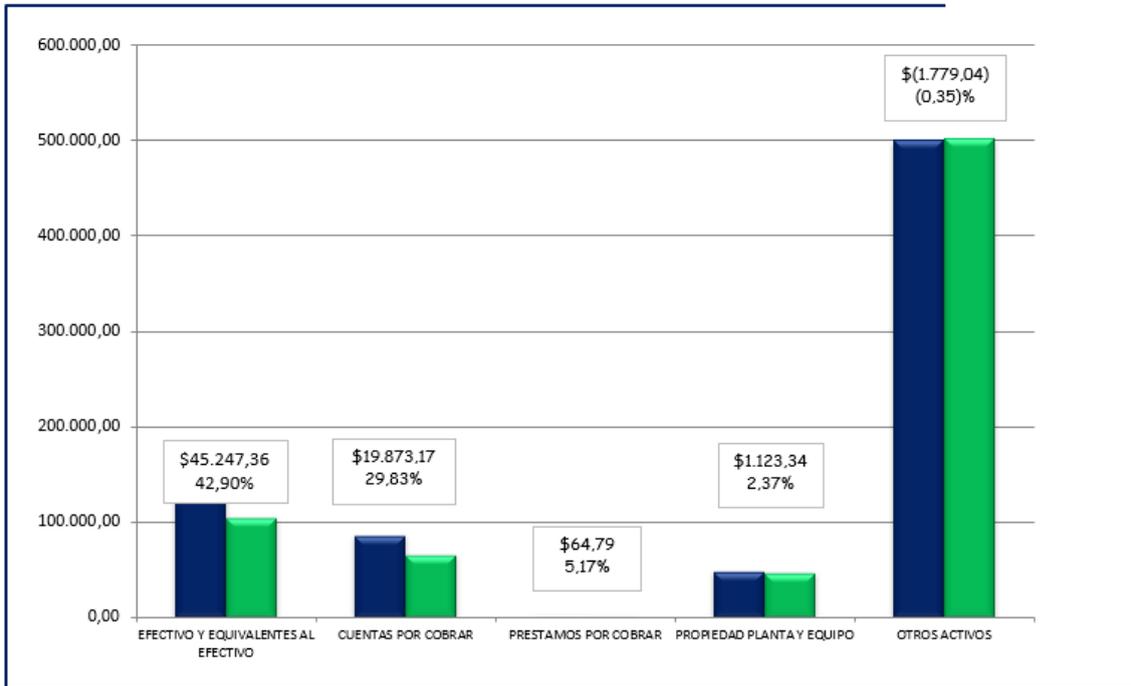
En el siguiente apartado se presenta un desglose de los estados financieros (activos, pasivos y patrimonio) de la Entidad a corte de 31 de diciembre de 2024.



### 6.1.1 Activos

#### Comparativo de activos 2023-2024

Cifras en millones de \$

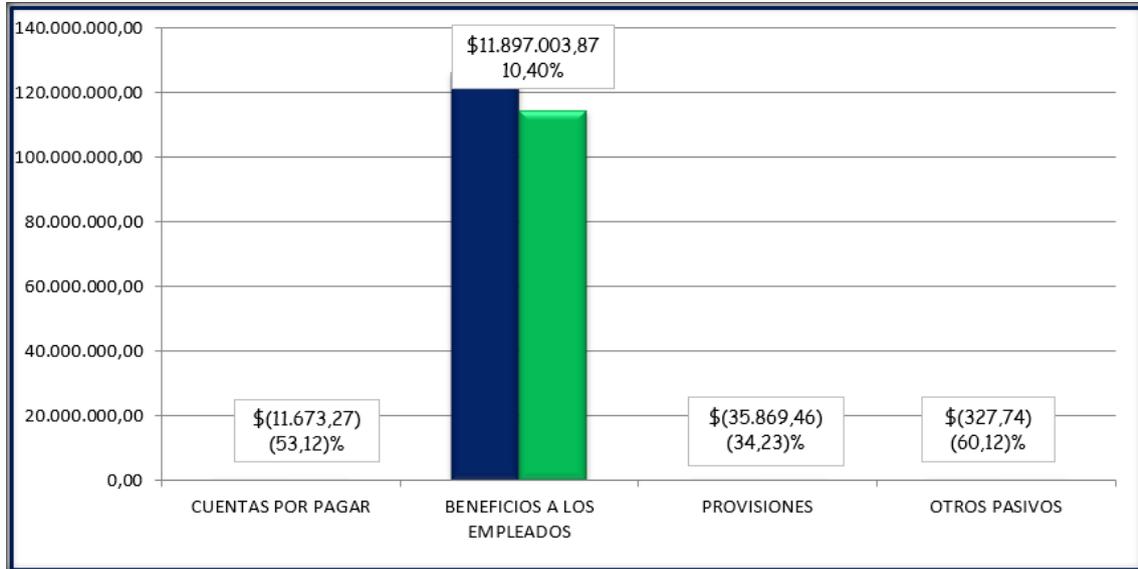


ACTIVO	
2024	787.163,00
2023	722.633,38
Variación \$	64.529,63
Variación %	8,93%

ACTIVO	EFFECTIVO Y EQUIVALENTES AL EFFECTIVO	CUENTAS POR COBRAR	PRESTAMOS POR COBRAR	PROPIEDAD PLANTA Y EQUIPO	OTROS ACTIVOS
● Noviembre/30/2024	150.708,27	86.502,58	1.317,29	48.521,96	500.112,91
● Noviembre/30/2023	105.460,91	66.629,40	1.252,50	47.398,62	501.891,95
Variación \$	45.247,36	19.873,17	64,79	1.123,34	-1.779,04
Variación %	42,90%	29,83%	5,17%	2,37%	-0,35%

### 6.1.2 Pasivos

Comparativo de pasivos 2023-2024



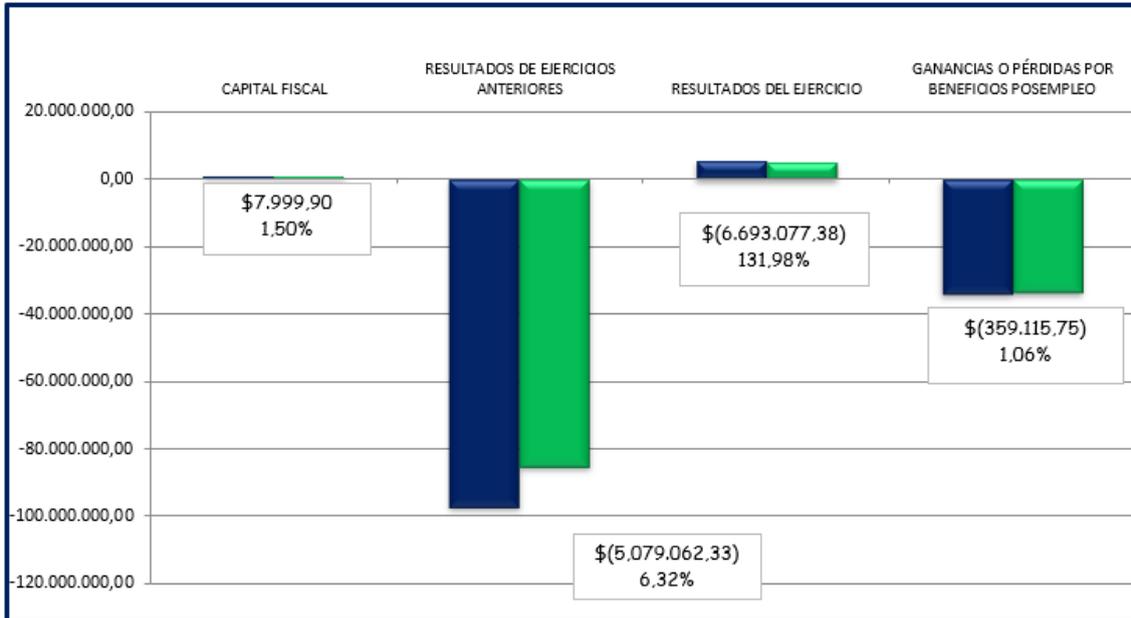
PASIVO	
<b>2024</b>	126.371.445,00
<b>2023</b>	114.522.311,64
<b>Variación \$</b>	11.849.133,35
<b>Variación %</b>	10,35%

PASIVO	CUENTAS POR PAGAR	BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS	PROVISIONES	OTROS PASIVOS
● <b>Noviembre/30/2024</b>	10.304,05	126.292.017,51	68.906,10	217,36
● <b>Noviembre/30/2023</b>	21.977,33	114.395.013,64	104.775,56	545,10
<b>Variación \$</b>	-11.673,27	11.897.003,87	-35.869,46	-327,74
<b>Variación %</b>	-53,12%	10,40%	-34,23%	-60,12%



### 6.1.3 Patrimonio

Comparativo de patrimonio 2023-2024



PATRIMONIO	
2024	-125.584.282,02
2023	-113.799.678,24
Variación \$	-11.784.603,78
Variación %	10,36%

PATRIMONIO	CAPITAL FISCAL	RESULTADOS DE EJERCICIOS ANTERIORES	RESULTADOS DEL EJERCICIO	GANANCIAS O PÉRDIDAS POR BENEFICIOS POSEMPLEO
● Noviembre/30/2024	540.349,00	-97.252.034,40	5.319.348,67	-34.191.945,29
● Noviembre/30/2023	532.349,00	-85.479.924,73	4.980.727,02	-33.832.829,53
Variación \$	8.000,00	-11.772.109,67	338.621,65	-359.115,75
Variación %	1,50%	13,77%	6,80%	1,06%

## 6.2.1 GASTOS VIGENCIA 2024

### 6.2.2 Composición Presupuestal

La Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional presentó para la vigencia 2024 una apropiación que quedó distribuida así:

Cifras en millones de pesos\*

RUBRO	CONCEPTO	APROPIACIÓN VIGENTE RECURSOS PROPIOS	APROPIACIÓN VIGENTE RECURSOS NACIÓN	TOTAL	% PARTICIPACIÓN
<b>A</b>	<b>FUNCIONAMIENTO</b>	<b>459.076,00</b>	<b>6.105.753,29</b>	<b>6.564.829,29</b>	<b>99,84%</b>
A-01	GASTOS DE PERSONAL	10.005,00		10.005,00	0,15%
A-02	ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	10.037,00		10.037,00	0,15%
A-03	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	430.239,15	6.095.145,29	6.525.384,44	99,24%
A-05	GASTOS DE COMERCIALIZACIÓN Y PRODUCCIÓN	494,00		494,00	0,01%
A-06	ADQUISICIÓN DE ACTIVOS FINANCIEROS	1.597,00		1.597,00	0,02%
A-07	DISMINUCIÓN DE PASIVOS	957,00		957,00	0,01%
A-08	GASTOS POR TRIBUTOS, MULTAS, SANCIONES E INTERESES DE MORA	5.746,85	10.608,00	16.354,85	0,25%
<b>C</b>	<b>INVERSION</b>	<b>10.540,00</b>	<b>0,00</b>	<b>10.540,00</b>	<b>0,16%</b>
C-1507	GRUPO SOCIAL Y EMPRESARIAL DE LA DEFENSA (GSED) COMPETITIVO	10.540,00		10.540,00	0,16%
		<b>469.616,00</b>	<b>6.105.753,29</b>	<b>6.575.369,29</b>	<b>100,00%</b>

La cuenta con mayor ponderación continúa siendo "TRANSFERENCIAS CORRIENTES" con un 99,24%, representada especialmente por rubro destinado al pago de asignaciones de retiro que se cubre con recursos Nación y recursos propios. A esta obligación, se suman la de aporte previsión social servicios médicos y el rubro de sentencias y conciliaciones, que son en su totalidad los rubros a través de los cuales se desarrolla la misionalidad de la Entidad, que es el reconocimiento y pago de las asignaciones de retiro.

En un segundo lugar encontramos los GASTOS POR TRIBUTOS, MULTAS, SANCIONES E INTERESES DE MORA que representan el 0.25% del total del presupuesto de la entidad, Representado mayoritariamente por la Cuota de Fiscalización y Auditaje que se pagó a la Contraloría General de la República, la cual ascendió a (12.452,22) millones de pesos; mientras que los restantes (3.902,63) corresponden a pagos de impuesto predial, Industria y Comercio, y Delineación Urbana.

Con respecto a los recursos destinados a las otras cuentas, se puede observar que los GASTOS DE PERSONAL representan el 0.15%, al igual que la ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS, la cual está relacionado con los procesos contractuales atendiendo el Plan Anual de Adquisiciones donde se involucran los contratos con persona natural y jurídica, los mantenimientos, el aseo a las instalaciones, la prestación del servicio de impresión y fotocopiado, el servicio de vigilancia, la adquisición de seguros, el servicio de correo, etc. Dentro de estos, también se incluye el pago de los servicios públicos que se realiza de forma mensual.

Por su parte, los GASTOS DE COMERCIALIZACIÓN Y PRODUCCIÓN que representan el 0.01% incluye todos aquellos gastos que tiene la Caja para sus actividades comerciales como son los gastos de administración de los locales del Centro Comercial Monserrate y parqueaderos; servicios profesionales para diseño e implementación de estrategias para el cumplimiento de las funcionales del grupo de sostenibilidad de CASUR; y servicios públicos de los centros vacacionales de Melgar y Apulo.

En ADQUISICIÓN DE ACTIVOS FINANCIEROS, El fondo de préstamos representa el 0,02% del total del presupuesto y su ejecución depende de las solicitudes del personal afiliado y servidores públicos.

En cuanto al concepto de gasto DISMINUCIÓN DE PASIVOS, se incluye el pago de las cesantías retroactivas para los funcionarios de la Entidad que tienen ese derecho, estas corresponden a cesantías parciales y definitivas, en donde se reporta una ejecución del 0,01%.

<b>Fuente</b>	<b>Valor</b>	<b>% de Participación</b>
Nación	\$ 469.616,00	7,14%
Propios	\$ 6.105.753,29	92,86%
<b>Total</b>	<b>\$ 6.575.369,29</b>	<b>100,00%</b>

El presupuesto definitivo de Gastos de la Caja La Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional para la vigencia 2024 fue de (6.575.369,29) millones de pesos, de los cuales (469.616,00) millones de pesos que representan el 7.14% fueron recursos propios y (6.105.753,29) millones de pesos que representan el 92.86% del total del presupuesto correspondieron a recursos Nación.

### **6.2.3 INGRESOS 2024.**

En la vigencia 2024 la Entidad contaba con un aforo de ingresos del orden de \$469.616 millones de pesos, los cuales se encuentran conformados por los conceptos de contribuciones por valor de \$430.998 millones de pesos, multas, sanciones e intereses de mora

de \$704, venta de bienes y servicios por valor de \$25.775 y recursos de capital por valor de \$12.137 millones de pesos, tal como se detalla a continuación:

*Cifras en millones de pesos*

Descripción	Aforo Vigente	Recaudo en efectivo acumulado neto	Variación	
Contribuciones	430.998	363.562	-67.436	84.3%
Multas, sanciones e intereses de mora	704	904	200	128.4%
Venta de bienes y servicios	25.775	21.546	-4.229	83.6%
Recursos de capital	12.137	19.955	7.818	164.4 %

Analizando el aforo de los ingresos de las Contribuciones por valor de \$ 430.998 millones, al cierre de la vigencia 2024 estas presentan un recaudo acumulado por valor de \$363.562 millones de pesos es decir un 84.3% de los ingresos programados, debido principalmente a disminución de los ingresos correspondientes a las contribuciones del 5% aporte de los afiliados (personal activo de la Policía Nacional).

Las multas, sanciones e intereses de mora presento un recaudo de 128.4% con respecto al aforo proyectado y la venta de bienes y servicios un recaudo del 83.6% correspondiente a los inmuebles de propiedad de la entidad con el fin de obtener ingresos y para ello se utiliza la figura de arrendamiento.

En lo que respecta a los Recursos de Capital, por valor de \$ 19.955 millones de pesos M/Cte., como recaudo conformado por los excedentes y rendimientos financieros, reintegros y recuperación de cartera (fondo de préstamos), tal como se detalla a continuación:

*Recaudo Acumulado (Cifras en millones de pesos)*

<b>RECURSOS DE CAPITAL</b>	<b>\$ 19.955</b>
EXCEDENTES FINANCIEROS	\$ 1.676
RENDIMIENTOS FINANCIEROS	\$ 13.314
RECUPERACION DE CARTERA PRESTAMOS	\$ 1.557
REINTEGROS	\$ 3.408

## 7 EJECUCIÓN PRESUPUESTAL

### 7.1 COMPOSICIÓN PRESUPUESTAL

#### INFORMACIÓN CIERRE PRESUPUESTAL VIGENCIA 2024

Dando alcance a los principios de la administración pública y en armonía con los compromisos asumidos se presenta la información del cierre presupuestal de la vigencia 2024 en materia de gastos de funcionamiento e inversión, el rezago presupuestal constituido en la vigencia anterior y el informe de la auditoría por parte de la Contraloría General de la República, así:

#### 7.1.1 EJECUCIÓN PRESUPUESTAL 31 DICIEMBRE 2024

Cifras en millones

CONCEPTO	APROPIACION VIGENTE	COMPROMISOS		OBLIGACIONES		PAGOS	
		VALOR	PORCENTAJE	VALOR	PORCENTAJE	VALOR	PORCENTAJE
<b>FUNCIONAMIENTO</b>	<b>6.564.829</b>	<b>6.453.815</b>	<b>98,31%</b>	<b>6.453.715</b>	<b>98,31%</b>	<b>6.452.924</b>	<b>98,30%</b>
GASTOS DE PERSONAL	10.005	7.940	79,36%	7.940	79,36%	7.902	78,98%
ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	10.037	9.427	93,93%	9.330	92,96%	8.889	88,57%
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	6.525.384	6.417.460	98,35%	6.417.460	98,35%	6.417.148	98,34%
GASTOS DE COMERCIALIZACIÓN Y PRODUCCIÓN	494	243	49,22%	240	48,51%	240	48,51%
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS FINANCIEROS	1.597	1.597	100,00%	1.597	100,00%	1.597	100,00%
DISMINUCIÓN DE PASIVOS	957	945	98,75%	945	98,75%	945	98,75%
GASTOS POR TRIBUTOS, MULTAS, SANCIONES E INTERESES DE MORA	16.355	16.203	99,07%	16.203	99,07%	16.203	99,07%
<b>INVERSIÓN</b>	<b>10.540</b>	<b>8.572</b>	<b>81,33%</b>	<b>3.594</b>	<b>34,10%</b>	<b>2.989</b>	<b>28,36%</b>
<b>TOTAL PRESUPUESTO</b>	<b>6.575.369</b>	<b>6.462.388</b>	<b>98,28%</b>	<b>6.457.308</b>	<b>98,20%</b>	<b>6.455.913</b>	<b>98,18%</b>

PRESUPUESTO TOTAL 2024 (Funcionamiento + Inversión)	
Meta periodo 31-Dic-24 100%	Ejecución 31-Dic-24 98,28%
<b>-1,72%</b>	



FUNCIONAMIENTO		INVERSIÓN	
Meta periodo 31-Dic-24 <b>100%</b>	Ejecución 31-Dic-24 <b>98,31%</b>	Meta periodo 31-Dic-24 <b>100%</b>	Ejecución 31-Dic-24 <b>81,33%</b>
<b>-1,69%</b>		<b>-18,67%</b>	

Como se evidencia la Entidad alcanzó compromisos del 98,31% en materia de funcionamiento y se posiciono por debajo de la meta proyectada en el 1,69% teniendo en cuenta que la Caja no ejecutó la totalidad de los recursos asignados con cargo a las partidas OTROS GASTOS DE PERSONAL – DISTRIBUCIÓN PREVIO CONCEPTO DGPPN recurso 20 por valor de \$1.795 millones y OTRAS TRANSFERENCIAS – DISTRIBUCIÓN PREVIO CONCEPTO DGPPN recurso 20 por la suma de \$97.643 millones, recursos que fueron informados al Ministerio de Defensa Nacional en la proyección de saldos sobrantes recursos nación y propios en el mes de octubre de la vigencia 2024.

En virtud de lo anterior, se evidencia que la Dirección General de Presupuesto Público Nacional -DGPPN- únicamente realizo reducciones del presupuesto asignado con recursos de la nación, para Casur redujo la suma de \$66.193 millones de las partidas presupuestales OTRAS TRANSFERENCIAS – DISTRIBUCIÓN PREVIO CONCEPTO DGPPN y APOORTE PREVISIÓN SOCIAL SERVICIOS MÉDICOS (OTRAS PRESTACIONES DE JUBILACIÓN), mediante Decreto No.1522 del 18 de diciembre de 2024 "Por el cual se reducen unas apropiaciones en el Presupuesto General de la Nación de la vigencia fiscal de 2024 y se dictan otras disposiciones".

Para el caso de inversión, la entidad alcanzó compromisos de \$ 8.572 millones que representa el 81,33% de los recursos asignados, quedando un saldo sobrante de \$1.968 millones, a continuación, se relaciona la desagregación por proyecto:

Cifras en millones

PROYECTOS DE INVERSIÓN	RESPONSABLE	APROPIACION VIGENTE	COMPROMISOS		OBLIGACIONES		PAGOS	
			VALOR	PORCENTAJE	VALOR	PORCENTAJE	VALOR	PORCENTAJE
FORTALECIMIENTO DE LA ESTRUCTURA FÍSICA DE LOS INMUEBLES DE CASUR PARA SU RENTABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD NACIONAL	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	6.000	4.466	74,44%	744	12,39%	744	12,39%



ACTUALIZACIÓN Y MEJORAMIENTO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS TECNOLÓGICOS A LOS GRUPOS SOCIALES OBJETIVO DE CASUR NACIONAL	GRUPO DE INFORMATICA	3.340	3.165	94,76%	2.012	60,23%	1.485	44,45%
MEJORAMIENTO E INNOVACIÓN DEL MODELO DE NEGOCIO DE CASUR PARA GENERAR BIENESTAR A LOS AFILIADOS Y SUS FAMILIAS NACIONAL	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1.200	941	78,42%	838	69,86%	761	63,38%
<b>INVERSIÓN</b>		<b>10.540</b>	<b>8.572</b>	<b>81,33%</b>	<b>3.594</b>	<b>34,10%</b>	<b>2.989</b>	<b>28,36%</b>

PROYECTO DE INVERSIÓN No.1 2024 FORTALECIMIENTO DE LA ESTRUCTURA FÍSICA DE LOS INMUEBLES DE CASUR PARA SU RENTABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD NACIONAL	
Meta periodo 31-Dic-24 <b>100%</b>	Ejecución 31-Dic-24 <b>74,44%</b>
<b>-25,56%</b>	

PROYECTO DE INVERSIÓN No.2 2024 ACTUALIZACIÓN Y MEJORAMIENTO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS TECNOLÓGICOS A LOS GRUPOS SOCIALES OBJETIVO DE CASUR NACIONAL		PROYECTO DE INVERSIÓN No.3 2024 MEJORAMIENTO E INNOVACIÓN DEL MODELO DE NEGOCIO DE CASUR PARA GENERAR BIENESTAR A LOS AFILIADOS Y SUS FAMILIAS NACIONAL	
Meta periodo 31-Dic-24 <b>100%</b>	Ejecución 31-Dic-24 <b>94,76%</b>	Meta periodo 31-Dic-24 <b>100%</b>	Ejecución 31-Dic-24 <b>78,42%</b>
<b>-5,24%</b>		<b>-21,58%</b>	

A pesar del nivel de avance, no se logró ejecutar el 100% de los recursos asignados en inversión teniendo en cuenta que la anterior administración realizó un acuerdo de traslado presupuestal en el mes de mayo por la suma de \$1.500 millones, el cual fue aprobado hasta el 18 de noviembre de 2024 mediante Radicado 2-2024-061508 por la Dirección General de Presupuesto Público Nacional.

Sin embargo, realizando los estudios y análisis con el equipo de trabajo a cargo del proyecto de "Infraestructura" (donde fueron aprobados los recursos), se determinó no realizar la adición presupuestal toda vez que se celebraron dos contratos interadministrativos con: SOCIEDAD HOTELERA TEQUENDAMA S.A, por la suma de \$4.025 millones y los cuales no se pagarían en su totalidad, razón por la cual, adicionar los \$1.500 millones, no era procedente porque i) incrementaría el valor de la reserva presupuestal,

ii) con el fin evitar investigaciones fiscales, disciplinarias y penales, situación que se ha presentado en anteriores administraciones, entre otras.

Así mismo, se fueron desiertos dos procesos correspondientes a la actualización de sistemas de información de la Caja y la consultoría para llevar a cabo el proceso de selección, provisión, incorporación y vinculación de servidores públicos con el fin de adelantar el re-diseño misional que adelanta la Entidad por la suma de \$265 millones, los recursos restantes corresponde a saldos de contratación que ascendieron a la suma de \$203 millones.

### 7.1.2 REZAGO PRESUPUESTAL CONSTITUIDO 2024

Esta información corresponde a las cuentas por pagar y reserva presupuestal constituida en cada vigencia fiscal, de esta manera, la Entidad constituyó el valor de **\$6.284 millones**, en materia de funcionamiento e inversión, como se presenta a continuación:

#### CUENTAS POR PAGAR

Cifras en pesos

MES	GASTOS DE PERSONAL	ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	INVERSIÓN	TOTAL
ENERO	37.861.472	440.753.808	121.030.000	605.120.032	1.204.765.312
<b>TOTAL</b>	<b>37.861.472</b>	<b>440.753.808</b>	<b>121.030.000</b>	<b>605.120.032</b>	<b>1.204.765.312</b>

#### RESERVA PRESUPUESTAL

Cifras en pesos

MES	ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	GASTOS DE COMERCIALIZACIÓN Y PRODUCCIÓN	INVERSIÓN	TOTAL
ENERO	2.568.334	-	-	2.568.334
FEBRERO	3.153.333	-	159.144.008	162.297.341
MARZO	47.448.954	3.546.747	102.654.500	153.650.201
ABRIL	19.210.488	-	678.014.400	697.224.888
MAYO	404.600	-	2.028.741.100	2.029.145.700
JUNIO	24.385.242	-	2.009.999.994	2.034.385.236
<b>TOTAL</b>	<b>97.170.951</b>	<b>3.546.747</b>	<b>4.978.554.002</b>	<b>5.079.271.700</b>

De esta manera, CASUR proyecta realizar el 100% de pago de la reserva presupuestal a finalizar el mes de junio en materia de inversión teniendo en cuenta que son contratos de infraestructura los cuales son pagados por cortes de obra. Esta proyección fue realizada con el insumo de las modificaciones a los contratos justificadas por cada supervisor de contrato antes del 31 de diciembre de 2024. Adicionalmente, esta información es registrada por la Entidad, en el informe de ejecución presupuestal de la vigencia 2024, el cual se encuentra en etapa de consolidación para posterior publicación en el portal web de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional.