

Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional  
**Al contestar cite Radicado**  
**202611000007803 Id: 987737**  
Folios: 1 Fecha: 30-01-2026 16:08:37  
Anexos: 1 FOTOC. C.C.Y/O DOCUMENTOS  
Remitente: OFICINA DE CONTROL INTERNO  
Destinatario: DIRECCION GENERAL

Bogotá D.C., Enero 30 de 2026

Señor Coronel (RP)  
**ALVARO ANTONIO ARENAS MUÑOZ**  
Director General (E)  
Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional

ASUNTO: Informe Evaluación por Dependencias Casur - vigencia 2025

Con el fin de aportar criterios objetivos que apoyen la evaluación de los gerentes públicos de la Entidad, en el marco del cumplimiento de los compromisos definidos en los Acuerdos de Gestión y como mecanismo de retroalimentación a la gestión institucional, me permito remitir el informe de evaluación y seguimiento basado en el análisis de la ejecución del Plan de Acción Institucional de la vigencia 2025.

Cordialmente,

  
**SARA NILETH GONZALEZ SALCEDO**  
JEFE DE OFICINA CONTROL INTERNO

Anexos: Informe en ocho (8) folios

Elaboró: PD. Martha Yaneth Machado Castillo

Revisó: Jefe. Sara Nileth González Salcedo

Fecha elaboración: 30/01/2026

Ubicación: ControlDoc

## INFORME DE EVALUACIÓN A LA GESTIÓN POR DEPENDENCIAS VIGENCIA 2025

### **OBJETIVO:**

Evaluar el grado de cumplimiento de los compromisos institucionales en el marco del Plan de Acción definido para la vigencia 2025, con el fin de proporcionar insumos objetivos para la calificación de los Gerentes Públicos de CASUR y formular las recomendaciones pertinentes.

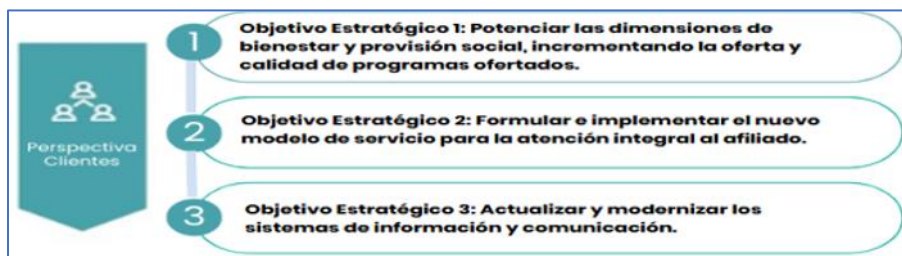
### **CRITERIOS:**

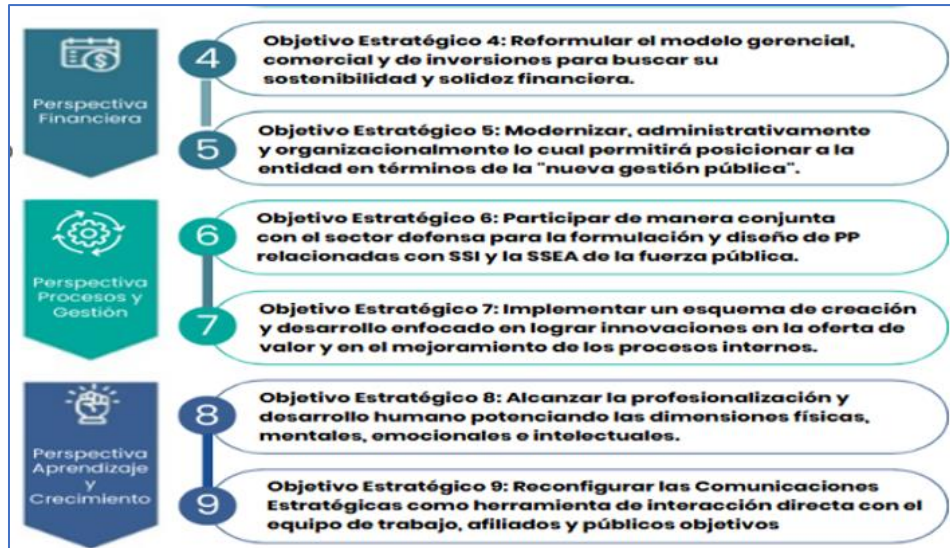
- [Artículo 9 de la Ley 87 de 1993](#) "Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones".
- [Artículo 39 de la Ley 909 de 2004](#) "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".
- [Circular No. 04 de 2005 del Consejo Asesor del Gobierno Nacional](#) "Evaluación Institucional Por Dependencias En Cumplimiento De La Ley 909 De 2004".
- [Decreto 1083 de 2015](#) "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".
- [Plan Estratégico Cuatrienal 2023-2026](#) - Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional.

### **ALCANCE:**

El presente informe se toma como referencia el Plan de Acción Institucional de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional – Casur para la vigencia 2025, su articulación y aporte al Plan Estratégico Institucional 2023-2026 y la gestión desarrollada por los procesos y dependencias de la Entidad.

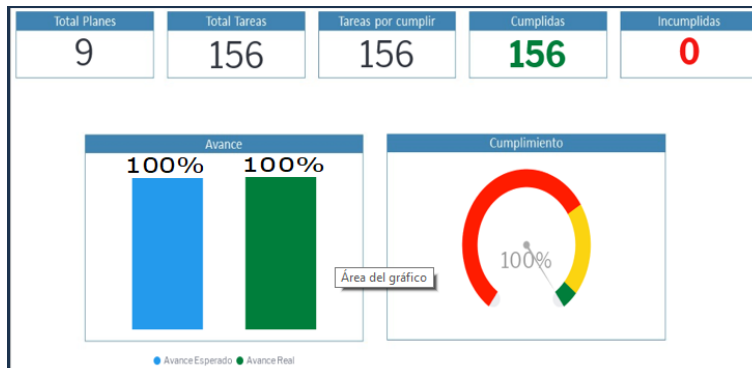
### **PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2025**





Fuente: Suite Visión CASUR

A corte 31 de diciembre de 2025, el reporte consolidado del Plan de Acción de la Entidad, en la herramienta Suite Visión Empresarial - SVE, estableció un total de 156 actividades planificadas, con un nivel de cumplimiento del 100%.



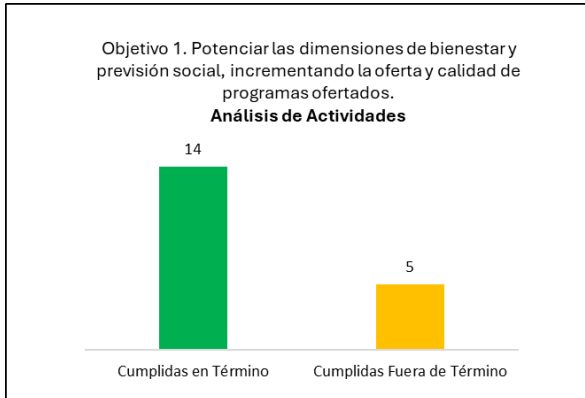
## ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Teniendo en cuenta la verificación y validación realizada por la Oficina de Control Interno, a continuación, se presentan los resultados del análisis del Plan, detallando el nivel de cumplimiento por objetivo, las dependencias responsables, su alineación con los procesos de la Entidad y el impacto de estos en el Plan Estratégico Institucional.

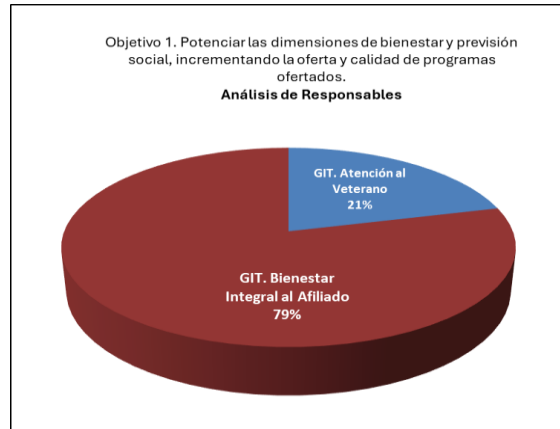
### **Objetivo 1. Potenciar las dimensiones de bienestar y previsión social, incrementando la oferta y calidad de programas ofertados.**

De acuerdo con la justificación definida por la Oficina Asesora de Planeación e Informática, este objetivo busca transformar los programas de bienestar mediante el

rediseño de la estructura orgánica y la oferta de servicios, con el fin de mejorar la calidad de vida de los afiliados, beneficiarios y funcionarios.<sup>1</sup>



De las 19 actividades planificadas en este objetivo, 14 se cumplieron en los términos previstos y 5 se ejecutaron de forma extemporánea.

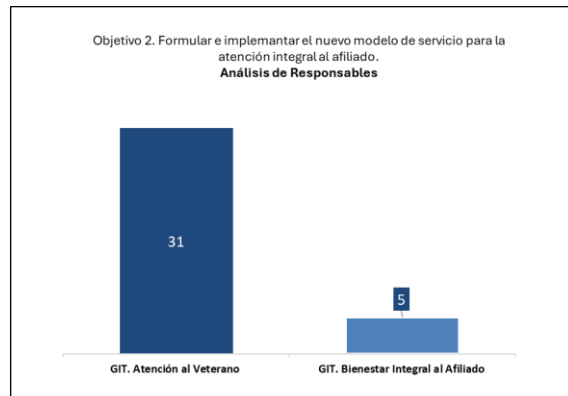


Se identificó, además, que el 79% de las actividades fueron ejecutadas por el Grupo de Bienestar Integral al Afiliado y el 21% restante por el Grupo de Atención al Afiliado Veterano.

### **Objetivo 2. Formular e implementar el nuevo modelo de servicio para la atención integral al afiliado.**

Este objetivo alcanzó un cumplimiento del 100 % mediante la ejecución oportuna de las 36 actividades planificadas, orientadas a mejorar la prestación del servicio y la comunicación con los afiliados de Casur.<sup>2</sup>

El Grupo de Atención al Afiliado Veterano Policial fue el que registró el mayor número de actividades en relación con este objetivo, con un total de treinta y una (31) acciones ejecutadas, mientras que el Grupo de Atención al Ciudadano realizó cinco (5).



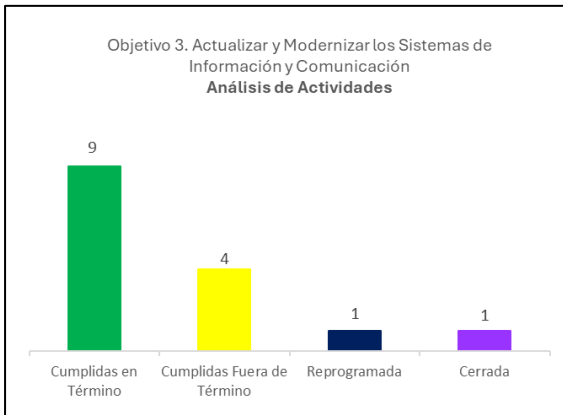
### **Objetivo 3. Actualizar y modernizar los sistemas de información y comunicación.**

Este objetivo ha sido planificado en el marco de la transformación digital, es así como la Entidad prioriza el fortalecimiento de sus herramientas tecnológicas para garantizar la interacción en tiempo real con los afiliados, orientado al fortalecimiento de servicios tecnológicos.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Fuente: Matriz de Objetivos Estratégicos - Estrategia - Metas - Indicadores, Oficina Asesora de Planeación e Informática, remitida vía correo electrónico el 23 de Enero de 2026 – Texto palafraseado de la Justificación del Objetivo.

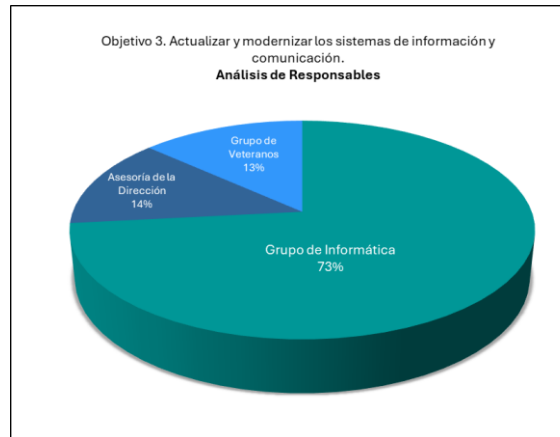
<sup>2</sup> Ídem 1.

<sup>3</sup> Ídem 1.



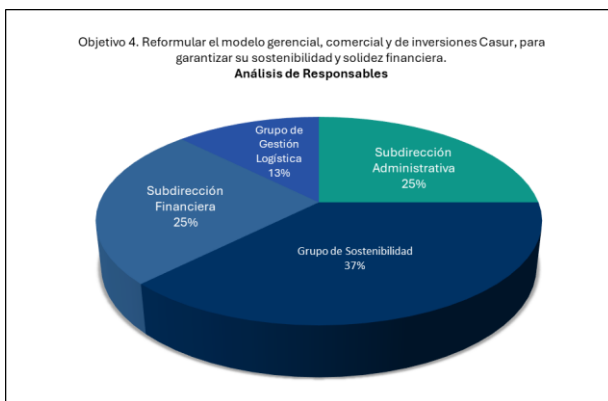
Para este objetivo se programaron 15 actividades de las cuales 9 se ejecutaron en los plazos previstos, 4 de manera extemporánea, 1 reprogramada en razón a que se declaró desierto el proceso contractual, la cual se incluirá en el Plan de Acción de 2026 y la otra cerrada en la SVE, porque se encontraba incluida en el Proyecto de Inversión No.2 de Casur.

Las dependencias responsables de este objetivo fueron la Asesoría de la Dirección, el Grupo de Atención al Afiliado Veterano y el Grupo de Informática, estableciendo un nivel de cumplimiento real del 87% motivado en las 2 actividades no ejecutadas.



#### Objetivo 4. Reformular el modelo gerencial, comercial y de inversiones Casur, para garantizar su sostenibilidad y solidez financiera.

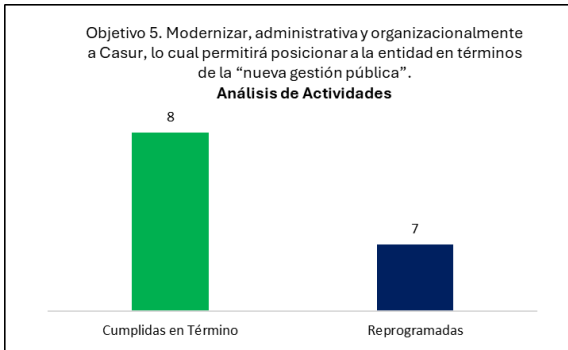
La finalidad principal de este objetivo es fortalecer la sostenibilidad financiera y el desarrollo empresarial de Casur, mediante la modernización de su gestión y la diversificación de su modelo de negocio.<sup>4</sup>



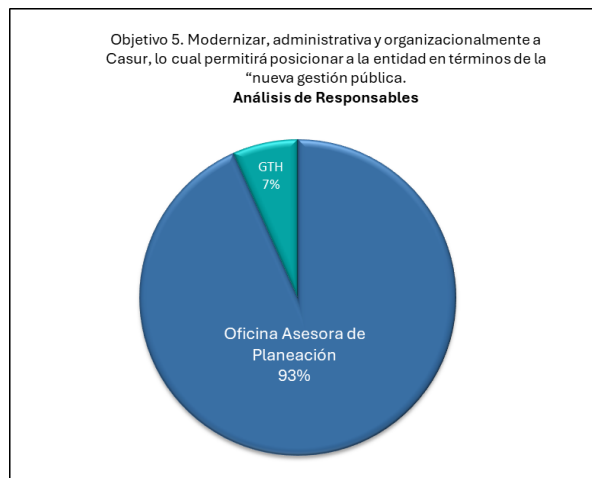
Para desarrollar este objetivo, se proyectaron 24 acciones, ejecutadas al 100% dentro de las fechas planificadas y sus responsables fueron las Subdirecciones Administrativa y Financiera con la ejecución de 6 actividades cada una, el Grupo de Sostenibilidad con 9 y el Grupo de Gestión Logística con 3.

**Objetivo 5. Modernizar, administrativa y organizacionalmente a Casur, lo cual permitirá posicionar a la entidad en términos de la “nueva gestión pública”.**

La eficiencia administrativa, la modernización de procesos y la agilidad en la atención a los afiliados a nivel nacional son pilares de la administración de la Entidad convirtiendo este objetivo en crucial, para la continuidad de la organización.<sup>5</sup>



Se planificaron 15 actividades, de las cuales 8 se ejecutaron en términos y 5 fueron reprogramadas y serán incluidas en el Plan de Acción de 2026.

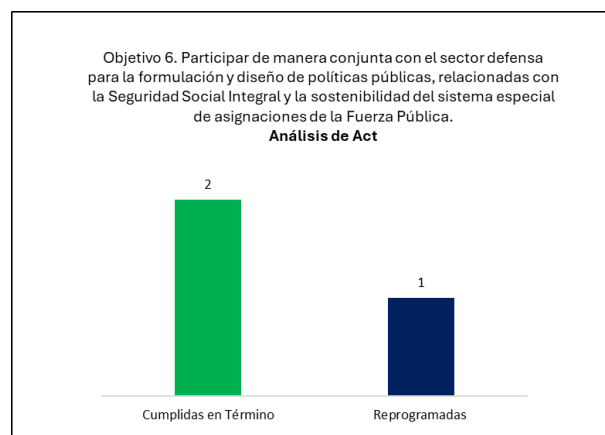


El gráfico se muestra las dependencias involucradas, Oficina Asesora de Planeación e Informática con 14 actividades a cargo y el Grupo de Talento Humano con 1. Es preciso indicar que este objetivo tuvo una eficacia del 53.33% siendo el objetivo con menor nivel de gestión durante la vigencia.

**Objetivo 6. 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.**

En esencia, el objetivo busca que Casur coadyuve activamente en el análisis y diseño de propuestas innovadoras que aseguren, la viabilidad a futuro, del modelo de previsión social y asignaciones de retiro de la fuerza pública, respondiendo a las dinámicas y retos actuales del sistema pensional tanto en Colombia como en el exterior.<sup>6</sup>

Para este objetivo, se establecieron 3 actividades, de las cuales 1 a cargo de la Oficina Asesora de Planeación e Informática - OAP, relacionada con Realizar mesas de trabajo con el Ministerio de Defensa - GSED<sup>7</sup> para analizar iniciativas legislativas, fue cerrada en la SVE y será incluida en el



<sup>5</sup> Ídem 1.

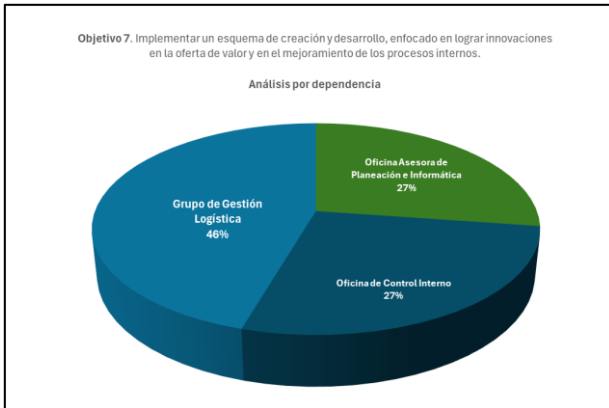
<sup>6</sup> Ídem 1.

<sup>7</sup> Grupo Social y Empresarial del Sector Defensa

Plan de Acción vigencia 2026; las otras 2, una a cargo de la Oficina de Control Interno y la otra de la OAP, se ejecutaron en los tiempos establecidos, alcanzando un nivel de gestión de 67.67%.

**Objetivo 7. Implementar un esquema de creación y desarrollo, enfocado en lograr innovaciones en la oferta de valor y en el mejoramiento de los procesos internos.**

Casur, considera necesario hacerse partícipe del proceso de construcción colectiva de la innovación, en términos de procesos, procedimientos, estándares, nuevos productos y/o servicios, y nuevos esquemas de funcionamiento institucional, conforme a su mandato legal y bajo un nuevo horizonte de pensamiento institucional de mediano y largo plazo, donde la proyección de futuro nos lleva a hacernos partícipes del cambio que requiere la entidad y que demandan los afiliados a la Caja.<sup>8</sup>



Para cumplir este propósito, se definieron 11 actividades que se realizaron al 100% y dentro de los tiempos planificados. En este objetivo participaron, la Oficina Asesora de Planeación e Informática, la Oficina de Control Interno y el Grupo de Gestión Logística.

**Objetivo 8. Alcanzar la profesionalización y desarrollo humano potenciando las dimensiones físicas, mentales, emocionales e intelectuales del equipo que integra Casur.**

Este objetivo está enfocado en fortalecer la articulación del servidor público de Casur en sus ámbitos profesional y familiar, buscando con ello, aumentar el nivel de profesionalismo, compromiso y excelencia con factores motivadores, de desarrollo e incluso el aumento de la planta de personal desde una visión de eficiencia administrativa y mayor impacto en la gestión institucional.

Para alcanzar este objetivo se establecieron 21 tareas, de las cuales el GIT. Talento Humano ejecuto 12 en los tiempos planificados, 5 fuera de término, 2 más serán reprogramadas que serán incluidas en el Plan de Acción de 2026.



Adicionalmente este objetivo incluía 2 actividades a cargo de la Oficina de Control Interno con 2, las cuales fueron ejecutadas en los tiempos definidos.

En resumen, este objetivo presenta un nivel de eficacia del 90.48% y eficiencia del 66.67%.

<sup>8</sup> Abstracción del texto original de la justificación del Objetivo en el PEI 2023-2026 Casur.

## **Objetivo 9. Reconfigurar las Comunicaciones Estratégicas, como herramienta de interacción directa con el equipo de trabajo, afiliados y públicos objetivos.**

Con el propósito de fortalecer los canales de comunicación tanto interna como externa con los grupos sociales objetivo, lo cual se refleja en mayores niveles de relacionamiento con los afiliados,<sup>9</sup> se definieron 12 actividades, a cargo del Grupo de Comunicaciones Estratégicas, las cuales se cumplieron al 100% y en los tiempos definidos.

### **CONCLUSIONES**

1. En el marco del informe de gestión por dependencias correspondiente a la vigencia 2024 se estableció, por parte de la Oficina de Control Interno, un total de 37 actividades reprogramadas para la vigencia 2025; sin embargo, la verificación realizada a la ejecución del Plan de Acción Institucional 2025, evidencio lo siguiente:
  - Sólo 25 de las 37 actividades fueron efectivamente incorporadas en vigencia 2025.
  - De estas se ejecutaron 17 correspondientes al 68%.
  - El restante 32% continúa pendiente, incluyendo actividades sin viabilidad financiera y otras de gestión incompleta, las cuales de acuerdo con el presente informe serán reprogramada para el año 2026.

Adicionalmente, la Oficina Asesora de Planeación e Informática informó que las 12 actividades no incluidas en la vigencia 2025 se programarán para el Plan de Acción 2026.

Este aspecto denota debilidades importantes en relación con el cumplimiento de los principios de planeación institucional y la gestión de la Oficina Asesora de Planeación e Informática en su rol de segunda línea de defensa.

2. Realizada la verificación y análisis del Plan de Acción 2025, la Oficina de Control Interno determinó un cumplimiento del 93% en el marco de la planeación establecida. Cabe precisar que la diferencia respecto a las cifras de la herramienta SVE se debe a que esta recalcula el avance tras excluir las acciones cerradas y reprogramadas para la siguiente vigencia.
3. El análisis establece que el 9% de las acciones planificadas para 2025 no se ejecutaron conforme a los plazos previstos afectando el impacto de los objetivos proyectados.

Adicionalmente, la figura de reprogramación y cierre de actividades establece que para la vigencia 2025 el nivel de eficiencia en la planeación institucional fue del orden del 83.33% habiendo postergado en total 11 actividades y cerrado por duplicidad 1. Así mismo, se evidenció que en algunos casos la reprogramación y cierre de la actividad se realizó con posterioridad a la fecha de ejecución definida.

Es relevante para el análisis, establecer que la dependencia con menor gestión en relación con las actividades a su cargo es la Oficina Asesora de Planeación e Informática con un porcentaje del 30.77% del total de las actividades ejecutadas fuera de término, reprogramadas y cerradas.

---

<sup>9</sup> Ídem 1.



Caja de Sueldos de Retiro  
de la Policía Nacional

4. El análisis del Plan de Acción 2025 evidencia que nuevamente, la Oficina Asesora Jurídica no cuenta con actividades programadas para la vigencia.
5. El seguimiento evidenció además debilidades en la primera y segunda línea de defensa respecto a la oportunidad, calidad y trazabilidad de las actividades en la herramienta SVE.

Elaboró:	Revisó y Aprobó:
	
<b>MARTHA YANETH MACHADO CASTILLO</b> Profesional en Defensa	<b>SARA NILETH GONZÁLEZ SALCEDO</b> Jefe Oficina de Control Interno
Fecha de Elaboración: Enero 30 de 2026	