



CAJA DE SUELDOS DE RETIRO DE LA POLICÍA NACIONAL

**INFORME DE GESTIÓN
2023**

**Bogotá, D.C
Enero 2024**

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO ESTRATÉGICO	5
2. RESULTADO DE LOS PROCESOS MISIONALES.....	7
2.1. PROCESO DE RECONOCIMIENTO Y PAGO DE LA ASIGNACIÓN Y SUSTITUCIÓN DE LA ASIGNACIÓN DE RETIRO.....	7
2.2. PROCESO GESTIÓN DE BIENESTAR INTEGRAL AL AFILIADO.....	9
2.3. PROCESO DE GESTIÓN DE SOSTENIBILIDAD.....	21
2.3.1. RESULTADO DE LA GESTIÓN INMOBILIARIA	21
2.4. PROCESO ATENCIÓN A GRUPOS SOCIALES OBJETIVO.....	23
3. RESULTADO DE LOS PROCESOS ESTRATÉGICOS.....	29
3.1. PROCESO GESTIÓN ESTRATÉGICA E INNOVACIÓN	29
3.1.1. Planeación estratégica	31
3.1.2. Proyectos de Inversión.....	34
3.2. PROCESO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL	35
3.2.1. Documentación de procesos y procedimientos	35
3.2.2. Revisión y actualización de políticas del SGI	35
3.2.3. Implementación Modelo Integrado de Planeación y Gestión: 19 Políticas y 7 dimensiones	36
3.2.4. Seguimiento a planes institucionales y de mejora.....	36
3.2.5. Seguimiento y evaluación de la gestión (dashboard, indicadores)	37
3.2.6. Gestión del riesgo	38
3.3. GESTIÓN DE COMUNICACIONES ESTRATÉGICAS	39
3.3.1. Redes sociales.....	41 <i>Error! Marcador no definido.</i>
3.3.2. Revista Casur Digital	<i>Error! Marcador no definido.</i>
3.3.3. Boletín El Orientador	47 <i>Error! Marcador no definido.</i>
3.3.4. Piezas gráficas.....	47 <i>Error! Marcador no definido.</i>
3.3.5. Boletín interno Aquí Entre Nos	48 <i>Error! Marcador no definido.</i>
3.3.6. Curso Intensivo Inglés	<i>Error! Marcador no definido.</i>
4. RESULTADO DE LOS PROCESOS DE APOYO.....	49
4.1. PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	49
4.1.1. Gestión Estratégica del Talento Humano	49
4.1.2. Previsión de Recursos Humanos	51
4.1.3. Capacitación y Formación.....	<i>Error! Marcador no definido.</i>
4.1.4. Bienestar Estímulos e Incentivos	<i>Error! Marcador no definido.</i>
4.1.5. Seguridad y Salud en el Trabajo.....	61
4.2. GRUPO CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	62

4.3. PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN.....	64
4.3.1. <i>Cumplimiento Plan de Acción de la OCI.....</i>	iError! Marcador no definido.
5. RESUMEN DE LA GESTIÓN EN PROCESOS DE APOYO GERENCIAL .	69
5.1. GESTIÓN JURÍDICA	69
5.2. GESTIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	84
5.3. GESTIÓN FINANCIERA.....	87
5.4. GESTIÓN CONTRACTUAL	88
6. ESTADOS FINANCIEROS.....	91
6.1. SITUACIÓN FINANCIERA COMPARATIVO: 30 DE NOVIEMBRE 2022 - 30 DE NOVIEMBRE 2023	91
6.1.1. <i>Activos.....</i>	91
6.1.2. <i>Pasivos</i>	92
6.1.3. <i>Patrimonio.....</i>	92
7. EJECUCIÓN PRESUPUESTAL	93
7.1. INGRESOS 2023.....	93
7.2. GASTOS VIGENCIA 2023	94
7.2.1. <i>Composición Presupuestal</i>	94
7.2.2. <i>Ejecución presupuestal desagregada (Recursos nación y propios).....</i>	96

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 2023. La transparencia y eficiencia en la administración de los recursos destinados a los afiliados y beneficiarios de esta Entidad son aspectos fundamentales para garantizar el bienestar de quienes han dedicado su vida al servicio público y la seguridad ciudadana.

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 retirados de la Policía Nacional. A lo largo de este documento, se abordarán aspectos financieros, administrativos y sociales que han influido en el desarrollo de la Entidad durante el año en cuestión.

Es necesario destacar que la gestión de Casur 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 y la excelencia en sus procesos.



01

MARCO ESTRATÉGICO

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 en 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

MEGAS 2023 – 2026s	INDICADORES ASOCIADO A LA MEGA	META 2023	AVANCE 2023	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	40.413	74.678	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de 9 programas de bienestar y atención al afiliado policial. Actividades principales: 9 ferias de servicio (Paipa, Cali, Tulua, Popayán, Villavicencio, Yopal, Medellín, Cúcuta, Fusagasuga). Travesía ciclistica Apulo (171 inscritos). Olimpiadas Casur (11 ciudades). Integración anual afiliados veteranos y sus familias (18 Ciudades).
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	2	75%	<ul style="list-style-type: none"> Adecuaciones CAYBA Centro en 70%. Necesidades primarias de mantenimiento CAYBA Norte.
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 1 Estudio técnico de modernización organizacional, obtener los conceptos de viabilidad técnica, jurídica y financiera por parte del MINDEFENSA, DAFP, MINHACIENDA Y DAPRE.	75%	<ul style="list-style-type: none"> Radicación de documentos que dan soporte al Rediseño institucional ante el Viceministerio de Veteranos y la Dirección Centro Corporativo GSED. Conceptos de viabilidad DAPRE y Mindefensa. El Departamento Administrativo de Función pública –DAFP, revisó estudio técnico y emitirá concepto una vez se de el concepto de Minhacienda. Se radicó el estudio técnico y se realizó mesa de trabajo con Ministerio de Hacienda. (Pendiente concepto).



02

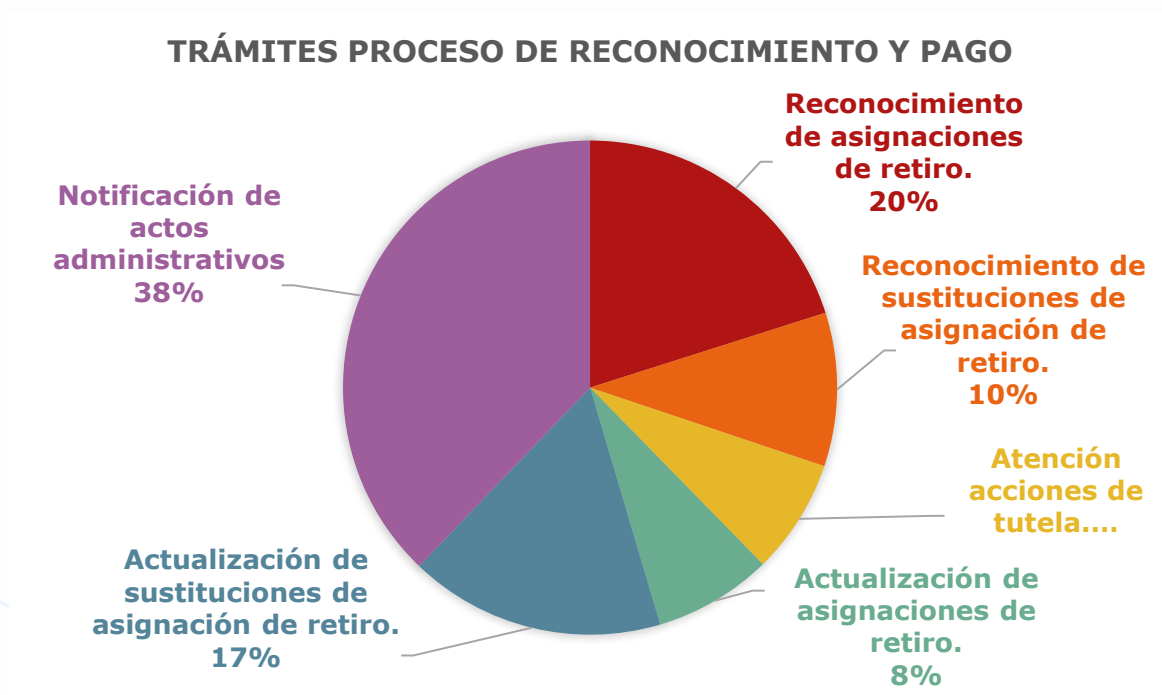
RESULTADO DE LOS PROCESOS MISIONALES

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

Con relación al proceso misional de reconocimiento y pago en la vigencia 2023, se evidenciaron los siguientes datos:

NOVEDAD	2023
Reconocimiento de asignaciones de retiro	4.058
Reconocimiento de sustituciones de asignación de retiro	2.029
Atención acciones de tutela	1.518
Actualización de asignaciones de retiro	1.563
Actualización de sustituciones de asignación de retiro	3.381
Notificación de actos administrativos	7.639
TOTAL	20.188

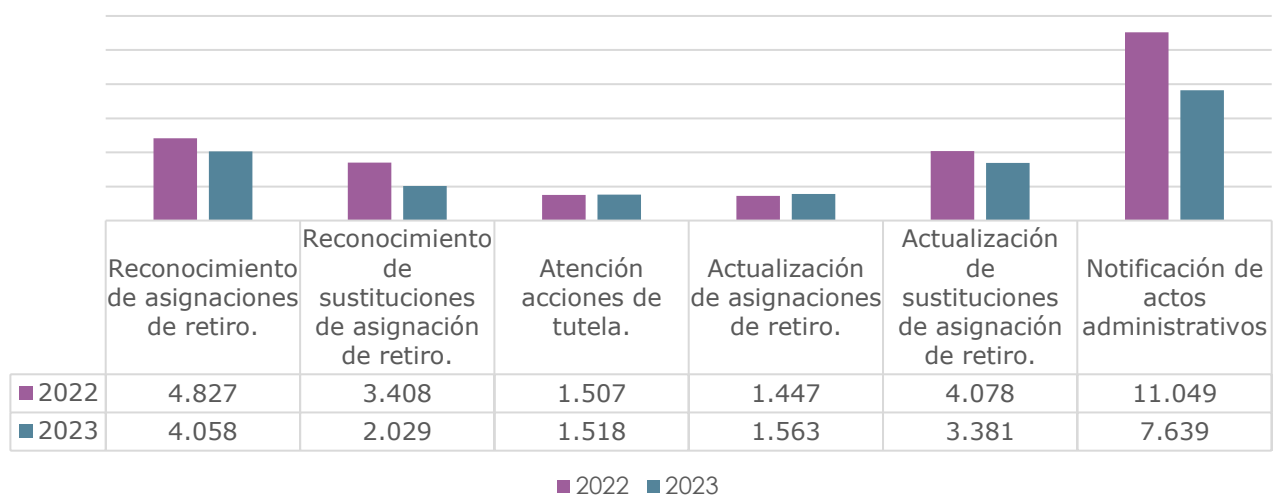
El porcentaje de participación por cada novedad de las relacionadas anteriormente se presenta en el siguiente gráfico:



Análisis comparativo con relación al proceso misional de reconocimiento y pago en la vigencia 2023 con respecto a la vigencia 2022.

NOVEDAD	2022	2023	DIFERENCIA
Reconocimiento de asignaciones de retiro	4.827	4.058	-769
Reconocimiento de sustituciones de asignación de retiro	3.408	2.029	-1.379
Atención acciones de tutela	1.507	1.518	11
Actualización de asignaciones de retiro	1.447	1.563	116
Actualización de sustituciones de asignación de retiro	4.078	3.381	-697
Notificación de actos administrativos	11.049	7.639	-3.410
TOTAL	26.316	20.188	6.128

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 769 trámites, es decir 16% menos con relación a la vigencia 2022, respecto a actualización de asignaciones de retiro, se evidencia un aumento por cuanto para la vigencia 2022, se resolvieron 1.447 solicitudes, y para la vigencia 2023 se resolvieron 1.563, es decir, 8% más en la vigencia inmediatamente anterior.

Con respecto al reconocimiento de sustituciones de asignación de retiro, se evidencia una variación del 40%, es decir para la vigencia 2022 se tramitaron 3.408 solicitudes, y para la vigencia 2023, 2.029 peticiones; a su vez en cuanto a actualización de sustituciones de asignación de retiro para la

vigencia 2022, se dio trámite a 4.078 solicitudes; sin embargo, para la vigencia 2023, se dio una disminución del 17%, con 3.381 peticiones tramitadas.

En cuanto a la atención de las acciones constitucionales, se refleja una diferencia mínima con relación a la vigencia inmediatamente anterior con 1% de aumento para el 2023, siendo 1.507 requerimientos atendidos, con relación a la vigencia 2022, y con 1.518 acciones constitucionales para la vigencia 2023, la reducción de acciones constitucionales con relación a vigencia anteriores se da por la política implementada por la alta dirección de atender los requerimientos en el menor tiempo posible, es decir en 45 o menos días.

Lo referente a la notificación de actos administrativos, se evidencia que para la vigencia 2022, se notificaron 11.049; sin embargo, para la vigencia 2023, se notificaron 7.639 actos administrativos, es decir, 3.410 trámites menos que la vigencia anterior, correspondiente al 31% de diferencia.

2.2. PROCESO GESTIÓN DE BIENESTAR INTEGRAL AL AFILIADO

Para la vigencia 2023 en desarrollo del proceso de modernización de la Entidad y potencialización de los servicios de bienestar al afiliado, y como respuesta a las necesidades y expectativas detectadas en la población de afiliados y veteranos policiales, Casur desconcentra y amplía la oferta de servicios de atención y bienestar en una propuesta conformada por nueve (9) programas distribuidos en dos grupos de trabajo, así:

<p><i>GRUPO DE BIENESTAR AL AFILIADO</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Promoción de la salud y prevención de la enfermedad.</i> • <i>Atención a población en condición de riesgo y vulnerabilidad.</i> • <i>Recreación, cultura y deporte.</i> • <i>Integración, esparcimiento y turismo.</i>
<p><i>GRUPO DE ATENCIÓN AL VETERANO POLICIAL</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Apoyo Social.</i> • <i>Convenios y alianzas.</i> • <i>Emprendimiento y empleabilidad.</i> • <i>Relacionamiento con el afiliado (Puntos de Atención).</i> • <i>Capacitación.</i>

2.2.1. PROGRAMAS GRUPO DE SERVICIOS DE BIENESTAR AL AFILIADO

1. Promoción de la salud y prevención de la enfermedad

Con la implementación de este programa, se brinda una primera orientación a las necesidades de nuestra población objetivo en cuanto a salud preventiva, hábitos de vida saludable, alimentación adecuada, promoción de la salud, atención complementaria en salud física, mental, oral, visual, sexual y reproductiva, salud y belleza en general, permitiendo ampliar el portafolio de servicios en el territorio nacional, a través de jornadas de atención y bienestar con actividades basadas en el autocuidado y autocontrol para minimizar riesgos en el estado de salud de la población.

El propósito de este programa es reducir el sedentarismo, obesidad, enfermedades típicas del deterioro normal del ser humano, en donde se adelantaron actividades educativas de prevención, con la intervención de un equipo multidisciplinario que abordó de manera directa estas necesidades; y como estrategia complementaria también se despliega esta oferta de servicios, mediante el trabajo articulado con diferentes entidades, organizaciones e instituciones, tanto del sector público y privado que contribuyeron para el desarrollo y ejecución de las actividades propuestas.

2. Atención a población en condición de vulnerabilidad

El programa busca brindar orientación y acompañamiento a los retirados y sus beneficiarios que presenten alguna situación de riesgo y vulnerabilidad (violencia intrafamiliar, abuso económico, discapacidad y abandono, entre otros), con el propósito de ayudar a restablecer sus derechos fundamentales.

3. Recreación, cultura y deporte

Tiene como fin principal lograr que los afiliados, beneficiarios y sus familias en cualquier etapa etaria mantengan la independencia el mayor tiempo posible con una capacidad funcional óptima. Las diferentes actividades, talleres o conversatorios se encaminaron al mantenimiento de las destrezas motrices a nivel físico, mental y social.

4. Integración, esparcimiento y turismo

En lo relacionado con los escenarios y actividades de esparcimiento y turismo, se logra que los afiliados y sus beneficiarios, disfruten de su condición de retiro, en actividades de integración, a través del compartir con diferentes personas, generando los 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.

2.2.2 PROGRAMAS GRUPO DE ATENCIÓN AL VETERANO POLICIAL

1. Apoyo Social

El programa busca mejorar la calidad de vida del personal retirado y beneficiario de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional. Para dicho objetivo, el área estableció un modelo de trabajo que tiene como finalidad brindar auxilios frente a las necesidades emergentes que se han logrado identificar a la población objetivo.

Dentro del programa se puede hallar líneas solidarias que van enfocadas a suplir las dificultades del personal retirado y beneficiario de Casur que se encuentren en situación de vulnerabilidad, adulto mayor, persona con discapacidad, y personal en situación de calamidad y otros.

Así mismo, el programa busca tener un alcance en el territorio nacional para llegar a toda la población objeto y que puedan conocer y adquirir sus beneficios.

2. Convenios y alianzas

La Ley que rige las normas sobre la "organización y funcionamiento de las entidades", expresa que las entidades estatales cualquiera que sea su naturaleza y orden administrativo, podrán con la observancia del artículo 209 de la Constitución Política asociarse con personas jurídicas, particulares mediante la celebración de convenios de asociación, para el desarrollo conjunto de actividades en relación con los cometidos y funciones que les asigne a aquellas la Ley.

En desarrollo de la Ley del Veterano "por medio de la cual se reconoce, rinde homenaje y se otorgan beneficios a los veteranos de la Fuerza Pública y se dictan otras disposiciones", señala que se debe propender por el bienestar físico, psíquico y social de los miembros de la fuerza pública con asignación de retiro (veteranos), y su núcleo familiar.

La Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional, acorde con su misión y visión institucional, a través del programa de Convenios y el Acuerdo 008 de 2001, contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de los integrantes de la Policía Nacional de Colombia, en servicio activo, en retiro y sus familias.

Programa que se desarrolla aunando esfuerzos entre instituciones de estado y privadas, en las líneas de salud, recreación, turismo y comerciales, que cuenten con capacidad para integrar beneficios e involucrar actividades de interés mutuo, sin afectación al presupuesto o contraprestación monetaria, que garanticen la prestación de servicios con propuestas atractivas y de calidad para nuestros grupos sociales objetivo.

3. Emprendimiento y empleabilidad

El Programa de Oportunidades Laborales y Emprendimientos, identifica las preferencias de la población Casur, en cuanto a emplearse o emprender, para luego, apoyarlos en la preparación en procesos de selección, y formación en emprendimientos, con la finalidad de fortalecer destrezas, y calidades que les permita acceder a una oportunidad de ocupación desplegando capacidades y competencias.

4. Relacionamiento con el afiliado (Puntos de Atención)

Con este programa Casur busca ampliar la cobertura institucional en territorio nacional mejorando la orientación y el acompañamiento, en torno a trámites y servicios, fortaleciendo la capacidad de respuesta a las necesidades, expectativas; por medio de un servicio más personalizado y cercano a la ciudad 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.

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 del 26 de mayo de 2015.

2.2.3 RESULTADOS POR PROGRAMA

De acuerdo con los objetivos estratégicos del plan cuatrienal 2023-2026 que pretende "Potenciar las dimensiones de bienestar y previsión social, incrementando la oferta y calidad de programas ofertados", en la vigencia 2023 se ha desplegado la oferta de servicios de bienestar integral en el territorio nacional con la participación de 34.993 afiliados veteranos policiales y/o beneficiarios en desarrollo de los programas atendidos por el grupo de Servicios de Bienestar al Afiliado y 14.626 afiliados para los programas del grupo de Atención al Veterano Policial, para un total de 49.619 afiliados participantes.

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 1	
Estadística sobre resultados obtenidos por programa en el Grupo de Servicios de Bienestar al Afiliado	
Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad	8618
Asesoría psicológica	205
Feria de salud mental	70
Feria de salud física	60
Feria de belleza y bienestar integral	100
Jornadas de acompañamiento a hospitales y clínicas	399
Acompañamiento a centros carcelarios	90
Feria de prevención de enfermedades neurodegenerativas	168
Grupos de apoyo para la salud	6444
Jornadas de salud preventiva en el territorio nacional (presencial)	171
Diagnóstico de necesidades y expectativas en salud mental	624
Jornadas de salud preventiva (plataforma virtual)	287
Atención a Población en Condición de Riesgo y Vulnerabilidad	5905
Jornada centros carcelarios y penitenciarios	58
Encuentros de familia	181
Jornadas sobre manejo de duelo	38
Jornada de integración dirigido a viudas y huérfanos	50
Asesoría socio familiar	179
Ejecución de visitas domiciliarias	39
Jornadas de acompañamiento a hospitales y clínicas - Trabajo Social	550
Diagnóstico de necesidades y expectativas de población en condición de vulnerabilidad y riesgo	324
Participación en grupos de apoyo	4486
Recreación, Cultura y Deporte	8249
Participación en los Grupos de Danzas	411
Participación en las rutinas de autocuidado	1711
Participación en los grupos de teatro	93
Participación en las clases grupales / Clases gimnasio	444
Participación en las campañas de hábitos de vida saludable	768
Participación en el festival de talentos	65
Participación en actividades culturales y de entretenimiento	863
Olimpiadas Veteranos 2023 (Bogotá y territorio nacional)	1461
Participación en actividades deportivas y recreativas	1742

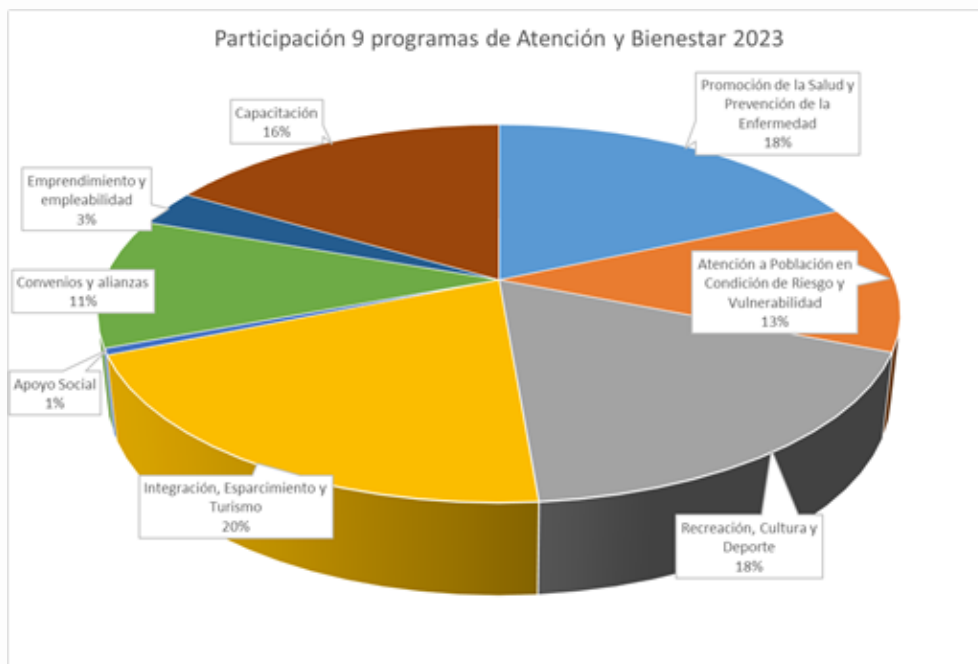
Diagnóstico de necesidades y expectativas en recreación, cultura y deporte	155
Actividades de recreación, cultura y deporte en territorio nacional (comisión)	176
Actividades plataforma virtual	349
Participación en las escuelas deportivas	11
Integración, Esparcimiento y Turismo	9383
Ferias de turismo en el territorio nacional	0
Participación en "viajes turísticos"	121
Ferias de servicio de bienestar y atención en el territorio nacional (comisión)	1505
Actividades de bienestar en apoyo con los puntos de atención	268
Participación en actividades de esparcimiento, celebración de fechas especiales e institucionales	2912
Actividades Gestores de Bienestar (Antioquia, Atlántico, Meta y Santander) Participación en actividades de esparcimiento, celebración de fechas especiales e institucionales / Jornadas de salud preventiva. atención a población en condición de riesgo y vulnerabilidad	4577
Atención a trámites y servicios de Bienestar Social Casur	2838
Atención a trámites y servicios relacionados con el portafolio de servicios de bienestar social y trámites institucionales	2838
TOTAL	34.993

Tabla 1A				
Resultado de encuestas de satisfacción				
Programa	Encuestas Aplicadas	Cuántos puntajes 10	Cuántos puntajes 6	Cuántos puntajes 3
Promoción de la salud y prevención de la enfermedad	731	650	15	0
Atención a población en condición de vulnerabilidad y riesgo	477	468	8	1
Recreación cultura y deporte	551	551	66	0
Integración esparcimiento y turismo	1351	1191	154	6
Trámites y servicios institucionales de bienestar social	139	139	0	0
TOTAL	3249	2999	243	7
Tabla 2				
Estadística sobre resultados obtenidos por programa en el Grupo de Atención al Veterano Policial				
Apoyo Social	258			

Diagnóstico / Aplicación de encuestas de necesidades	258
Convenios y alianzas	5199
Reporte de beneficiarios de convenios con almacenes de cadena y entidades particulares	5199
Emprendimiento y empleabilidad	1427
Hojas de vida y emprendimientos registrados	616
Ferias de Servicio	811
Capacitación	7742
Participación de afiliados en capacitaciones de diversos ejes temáticos	7742
TOTAL	14626

Relacionamiento con el afiliado (Puntos de Atención)	25.064
Trámites y servicios en puntos de atención regional. Estadística que suma al proceso a atención al ciudadano.	25.064

Es de aclarar que la cifra de 25.064 atenciones en los 12 puntos de atención regional vinculados al programa de Relacionamiento con el Afiliado, del grupo de Atención al Veterano Policial, suma a la estadística de atenciones de trámites y servicios del proceso de atención al ciudadano.



Con respecto a la gestión de 2022 se puede apreciar lo siguiente en materia de participantes en los programas de bienestar promovidos por Casur:

Año 2022		Año 2023	
<i>Total participantes nacional</i>	40.075	<i>Total participantes nacional Programas Bienestar y Atención al Veterano</i>	49.619
		<i>Crecimiento Participantes</i>	9544
		<i>Crecimiento Porcentual %</i>	23.81%

El comparativo con la vigencia anterior registra un crecimiento del 23.81% en número de participantes en las actividades de atención y bienestar al afiliado, con respecto al registro de 2022, teniendo en cuenta la ampliación del portafolio de servicios.

2.2.4 ACTIVIDADES DESTACADAS: OLIMPIADAS CASUR 2023, ENCUENTRO NACIONAL DE AFILIADOS, FERIAS DE SERVICIOS DE ATENCIÓN Y BIENESTAR

1. Olimpiadas Casur 2023

Dentro de las actividades adelantadas por el programa de Recreación, Cultura y Deporte merece especial reconocimiento el desarrollo de las Olimpiadas Casur 2023, en el marco de las actividades del mes del veterano – octubre 2023.

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

En cada una de las 12 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 en cada ciudad.

A continuación, se presenta el resultado por ciudad de las olimpiadas 2023, así:

Tabla 3. Cuadro estadístico de actividades ejecutadas en Olimpiadas Casur 2023

Fecha	Ciudad	Participantes
15/09/2023	TUNJA Actividades: Fútbol, tenis de mesa, Minitajo y bolirana. Entrega de elementos corporativos y diplomas de reconocimiento.	93
18- 19- 20/10/2023	BOGOTÁ Competencias realizadas en las instalaciones de la Dirección del Veterano y la Rehabilitación Inclusiva – DIVRI, donde se contó con todo el apoyo e instalaciones requeridas. Actividades: Inauguración, natación, rana, tenis de mesa, parqués, ajedrez y clausura. Entrega de elementos corporativos y diplomas de reconocimiento.	304
19 y 20/10/2023	MEDELLÍN Centro Social El Círculo Actividades: Rana, minitejo, billar pool, ajedrez, tenis de mesa y clausura. Entrega de elementos corporativos y diplomas de reconocimiento.	72
11, 12, 13 y 20 /10/2023	ARMENIA Auditorio del Comando del Departamento de Policía Quindío. Actividades: Fútbol, ajedrez, tenis de mesa, rana, clausura. Entrega de elementos corporativos y diplomas de reconocimiento.	80
27/10/2023	CARTAGENA Estadio de Softbol "Argemiro Bermúdez" Actividades: Ajedrez, softball, dominó, rana. Entrega de elementos corporativos y diplomas de reconocimiento.	121
14/10/2023	BUCARAMANGA Finca Asturias de la Policía Nacional. Actividades: Ciclismo, fútbol 9, minitejo, bolo aéreo, tenis y clausura. Entrega de elementos corporativos y diplomas de reconocimiento.	255
27/10/2023	PEREIRA Parque del Café. Actividades: Ajedrez, dominó, natación, rana, tenis de mesa, encostalados, iron man, clausura. Entrega de elementos corporativos y diplomas de reconocimiento.	75
7/10/2023	PASTO Batallón de Boyacá en Pasto. Actividad: Fútbol. Entrega de elementos corporativos y diplomas de reconocimiento.	90
10/10/2023	META Comando del Departamento de Policía Meta. Actividades: Fútbol, fútbol 5, voleibol, ajedrez, dominó, parqués. Entrega de elementos corporativos y diplomas de reconocimiento.	80
15/10/2023	IBAGUÉ Actividades: Fútbol, ajedrez, parqués, billar pool, tenis de mesa, natación, tejo y rana. Entrega de elementos corporativos y diplomas de reconocimiento.	52

21/10/2023	BARRANQUILLA Centro recreativo y deportivo Rincón Latino Actividades: Fútbol y dominó. Entrega de elementos corporativos y diplomas de reconocimiento.	193
20/10/2023	CALI Comando de Policía Valle del Cauca con la participación de afiliados del municipio de Guadalajara de Buga, Cerrito y Palmira-Valle del Cauca. Actividades: Rana Entrega de elementos corporativos y diplomas de reconocimiento.	46
TOTAL DE PARTICIPANTES		1.461

Teniendo en cuenta los resultados de la vigencia 2022 comparados con la vigencia 2023, se puede apreciar que la institucionalización de este tipo de eventos incentiva el interés de participación de los afiliados.

Año 2022		Año 2023	
<i>Total participantes en olimpiadas</i>	1.078	<i>Total participantes en olimpiadas</i>	1.461
		<i>Crecimiento participantes</i>	383
		<i>Crecimiento porcentual %</i>	35.52%

2. Encuentro Nacional de Afiliados

Como actividad de cierre de vigencia la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional desarrolló la actividad "Encuentro Nacional de Afiliados", la cual busca generar un espacio de integración y esparcimiento para la totalidad de afiliados y beneficiarios de Casur, ya sea de manera virtual o presencial.

Para la vigencia 2023 la integración se realizó el día 6 de diciembre, con evento presencial en 18 ciudades del territorio nacional. La actividad se ejecutó con presupuesto propio y contó con apoyo de tipo logístico, técnico y asesoría por parte de organizaciones del sector privado en alianza con la Entidad, teniendo en cuenta la magnitud del evento y la cantidad de afiliados partícipes del mismo.

Es de anotar que en los diferentes puntos de la geografía nacional, la Entidad dispuso un responsable regional y un responsable del nivel central, encargados de la supervisión y control del evento, generando los informes correspondientes.

El evento contó con la participación de 2.548 asistentes de manera presencial en el territorio nacional.

La ciudad central de transmisión nacional por el canal de YouTube oficial fue Medellín, lugar desde donde el señor director de Casur realizó la apertura del evento y coordinaciones del mismo, allí se contó con la participación de la Orquesta de la Policía del departamento de Antioquia y la logística para actividad de bingo.

Algunos datos de la transmisión streaming son:

- 6.500 usuarios reproducción de video de un minuto
- Participación máxima de 766 personas
- 2.700 comentarios
- Se compartió el video 69 veces

TABLA 4. Estadística Encuentro Nacional de Afiliados por ciudad modalidad Presencial

Ciudad	Participantes		Encuesta de satisfacción			
	Inscritos	Asistentes	Encuestas	Puntos 10	Puntos 6	Puntos 3
Armenia	165	152	88	87	1	0
Barranquilla	160	131	54	39	15	0
Bogotá	400	232	89	73	16	0
Bucaramanga	150	112	17	17	0	0
Cali	200	242	38	35	3	0
Cartagena	200	106	39	35	4	0
Cúcuta	120	140	26	20	6	0
Ibagué	150	150	27	23	2	2
Manizales	140	137	20	19	1	0
Medellín	210	205	26	24	2	0
Montería	120	112	20	20	0	0
Neiva	100	69	17	16	1	0
Paipa	135	118	30	28	2	0
Pasto	200	200	38	35	3	0
Pereira	160	117	40	40	0	0
Popayán	115	150	31	24	7	0
Santa Marta	100	76	22	14	6	2
Villavicencio	120	99	63	51	11	1
TOTALES	2945	2548	685	600	80	5



3. Feria de Servicios de Atención y Bienestar

Como estrategia de intervención y desconcentración de la oferta de servicios de bienestar, se desarrollan **Jornadas de Salud Preventiva y Feria de Servicios de Atención y Bienestar**, donde con equipos interdisciplinarios que se desplazan a diferentes ciudades en la geografía nacional se realiza el despliegue de la oferta de servicios institucionales con la finalidad de contribuir al buen vivir y fortalecer la calidad y nivel de vida de la población.

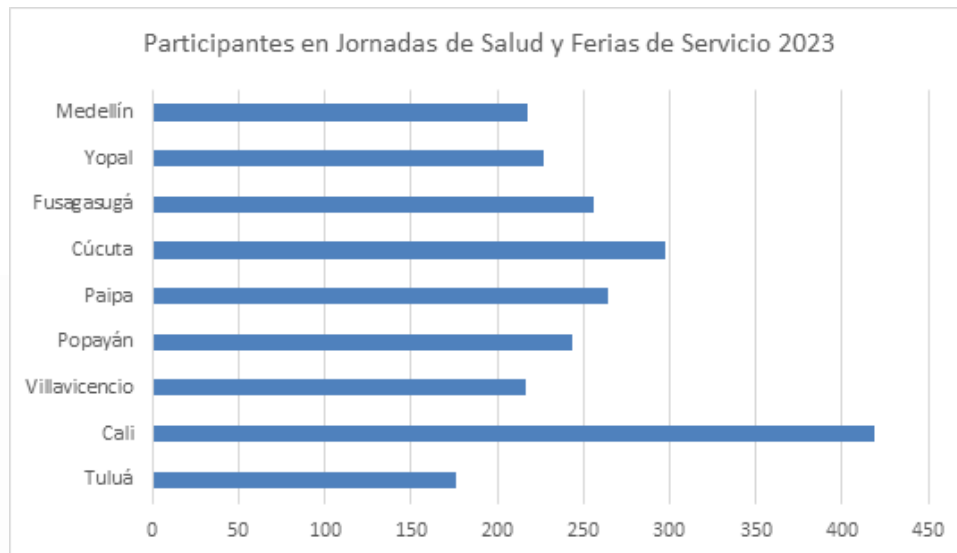
Durante el desarrollo de estas jornadas se informa a la población asistente sobre el acceso a cada uno de los servicios ofertados y se aclaran dudas e inquietudes en tiempo real.

Los resultados de las Jornadas de Salud Preventiva y Feria de Servicios de Atención y Bienestar se enuncian a continuación:

Tabla 5. Jornadas de Salud Preventiva y Feria de Servicios de Atención y Bienestar

Departamento	Ciudad	Participantes bienestar al afiliado	Participantes atención al veterano	Total participantes
Valle del Cauca	Tuluá	136	40	176
Valle del Cauca	Cali	240	179	419
Meta	Villavicencio	108	108	216
Cauca	Popayán	165	78	243
Boyacá	Paipa	189	75	264
Norte de Santander	Cúcuta	196	101	297

Cundinamarca	Fusagasugá	163	93	256
Casanare	Yopal	149	78	227
Antioquia	Medellín	159	59	218
Total participantes		1.505	811	2.316



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.

2.3. PROCESO DE GESTIÓN DE SOSTENIBILIDAD

2.3.1. Resultado de la Gestión Inmobiliaria

Como parte del Plan Estratégico Cuatrienal 2023 – 2026 en el imperativo estratégico 4 “Impacto y Sostenibilidad” en lo referente a “Optimizar la gestión de los bienes inmuebles de Casur para maximizar su rentabilidad”, se elaboró el portafolio de inmuebles de Casur actualizado a la vigencia 2023, en el que se incluyen características, información catastral y jurídica, actividad predominante y uso actual de cada uno de los inmuebles de propiedad de la Entidad.

La Caja de Sueldos de Retiro tiene los siguientes bienes inmuebles catalogados por el Instituto Distrital de Patrimonio Cultural como **bienes de interés cultural distrital**:

- Carrera 7 N° 12B-58
- Carrera 7 N° 12B-52

- Carrera 7 N° 12B-41
- Carrera 7 N° 12B-27

Estos predios fueron declarados bienes de interés cultural – BIC a través del Decreto 606 de 2001. Esta condición vuelve el inmueble innegociable (intransferible) con un privado, ya que estos bienes siempre deben permanecer en el listado de propiedades del Estado, conforme con lo establecido en el artículo 72 de la Constitución Política de Colombia la cual señala: *“El patrimonio cultural de la Nación está bajo la protección del Estado. El patrimonio arqueológico y otros bienes culturales que conforman la identidad nacional, pertenecen a la Nación y son inalienables, inembargables e imprescriptibles. La Ley establecerá los mecanismos para readquirirlos cuando se encuentren en manos de particulares y reglamentará los derechos especiales que pudieran tener los grupos étnicos asentados en territorios de riqueza arqueológica”*.

2.3.2. Ingresos por arrendamiento

En la vigencia 2023 la Entidad con la administración de los inmuebles de su propiedad, causo ingresos por valor de \$22.915.259.411,00 (veintidós mil novecientos quince millones doscientos cincuenta y dos mil cuatrocientos once pesos m. cte., con un incremento en los ingresos comparados con la vigencia 2022 de \$ 8.361.034.141,00 (Ocho mil trescientos sesenta y un millones treinta y cuatro mil ciento cuarenta y un pesos m. cte., es decir un 57% tal como se relaciona a continuación:

Centro de costo	Total ingresos causados 2022	Total ingresos causados 2023	Variación	%
Cra 7 No.12b-27	1.837.704.453	1.564.432.972	273.271.482	-15%
Cra 7 No.12b-41	369.559.888	1.006.091.864	636.531.976	172%
Cra 7 No.12b-52 /58	3.842.937.971	3.931.388.047	88.450.075	2%
Cra 9 No.6b-39	277.618.446	269.446.968	8.171.478	-3%
Parqueadero San José	306.209.581	330.098.170	23.888.590	8%
Centro Vacacional Apulo	1.596.639	-	1.596.639	100%
Centro Vacacional Melgar	-	3.430.000	3.430.000	100%

Torres San Martín	7.918.598.293	15.810.371.391	7.891.773.098	100%
Total	14.554.225.270	22.915.259.411	8.361.034.141	57%

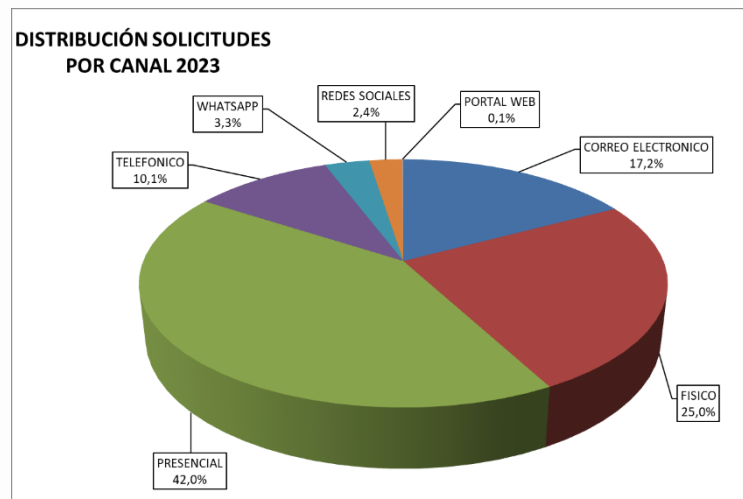
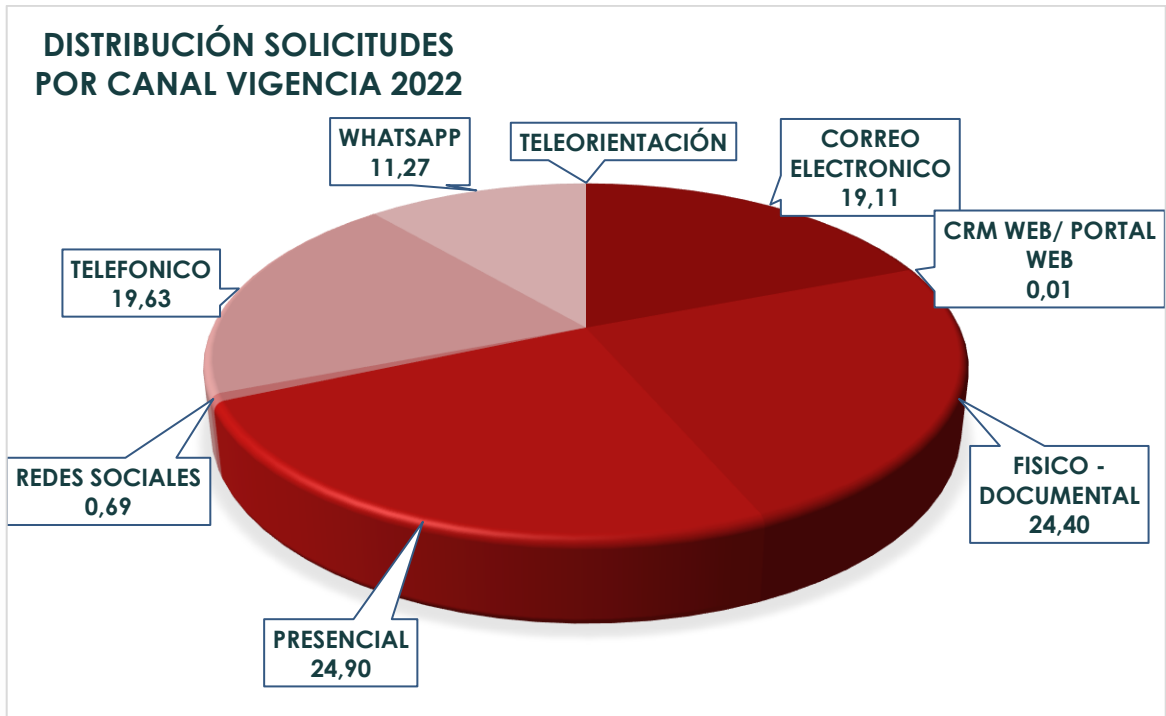
2.4. PROCESO ATENCIÓN A GRUPOS SOCIALES OBJETIVO

El Proceso de Atención a los Grupos Sociales Objetivo, obedece al cumplimiento como Entidad Pública de dar oportuna respuesta a todos los requerimientos de información que remita la ciudadanía en general, para lo cual se pueden evidenciar los siguientes resultados:

a) Solicitudes recibidas por canales de atención con fecha de corte 31/12/2023

MEDIO DE RECEPCIÓN	I TRM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM	TOTAL
CORREO ELECTRÓNICO	6.470	8.992	6.007	9.262	30.731
FÍSICO	10.685	12.185	11.528	10.261	44.659
PRESENCIAL	7.646	15.463	33.757	18.283	75.149
TELEFÓNICO	6.419	8.500	2.559	578	18.056
WHATSAPP	934	2.602	679	1.597	5.812
REDES SOCIALES		1.301	1.367	1.640	4.308
PORTAL WEB			128		128
TOTAL	32.154	49.043	55.897	41.621	178.715

El porcentaje de participación por cada canal de los relacionados anteriormente se presenta en el siguiente gráfico:



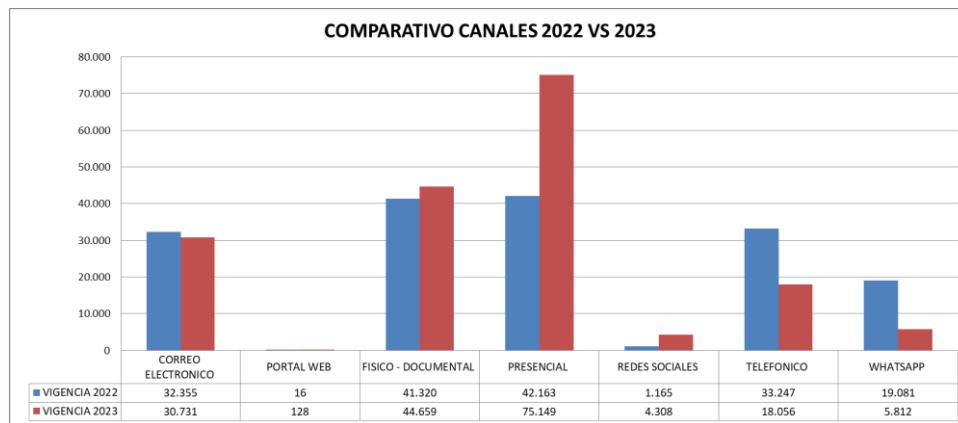
Como se puede apreciar en el gráfico la mayoría de las solicitudes presentadas a la Entidad se realizaron por canal presencial (42.0% de las peticiones), seguida los documentos radicados de manera física a la Entidad (25.0%) y a través del correo electrónico (17.2%).

El análisis comparativo por canal de atención se presenta a continuación:

CANAL	VIGENCIA 2022	PROM MENSUAL 2022	VIGENCIA 2023	PROM MENSUAL 2023	DIF	% DIFERENCIA
CORREO ELECTRÓNICO	32.355	2.696	30.731	2.561	-1.624	-5,02%
PORTAL WEB	16	1	128	11	112	700,00%
FÍSICO - DOCUMENTAL	41.320	3.443	44.659	3.722	3.339	8,08%

PRESENCIAL	42.163	3.514	75.149	6.262	32.986	78,23%
REDES SOCIALES	1.165	97	4.308	359	3.143	269,79%
TELEFÓNICO	33.247	2.771	18.056	1.505	-15.191	-45,69%
WHATSAPP	19.081	1.590	5.812	484	-13.269	-69,54%
TOTAL	169.347	14.112	178.843	14.904	9.496	5,61%

Observando el comparativo vemos que en la vigencia 2022 se atendieron 169.347 peticiones frente a 178.843 peticiones en la vigencia 2023, lo que representa un incremento del 5.61%. También observamos que los canales más utilizados por los afiliados son: el presencial con 75.149 peticiones, el físico (Documental) con 44.659 peticiones y el correo electrónico con 30.731 peticiones.

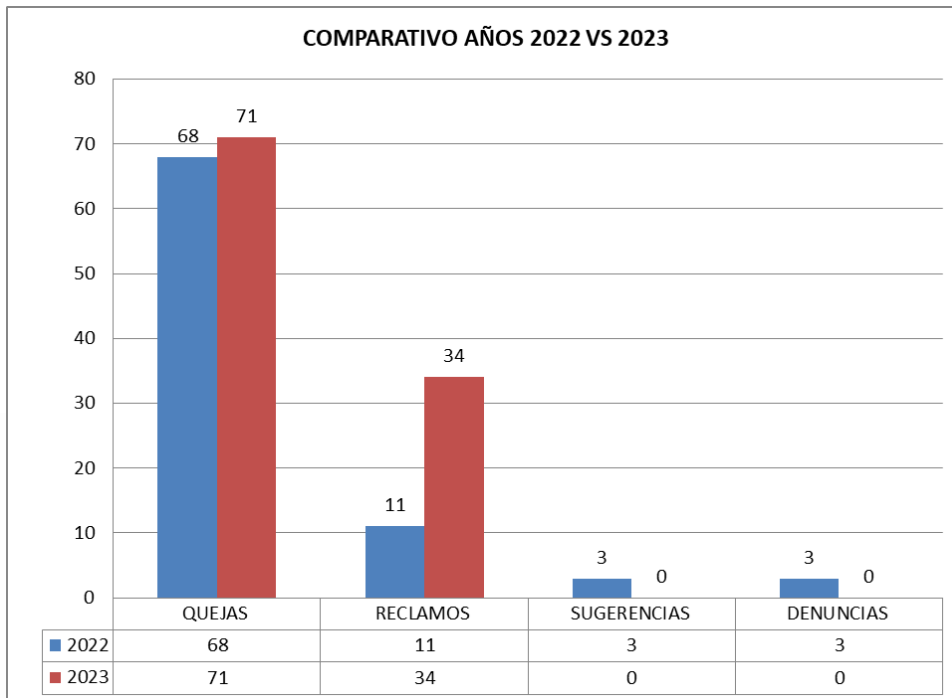


En términos generales se puede concluir que a pesar que la Entidad ofrece diferentes medios electrónicos para la recepción de peticiones, el afiliado prefiere el canal presencial (atención personalizada en el Citse y radicación física de documentos) para realizar sus trámites ante Casur.

b) Gestión de PQRSDF

En materia de gestión de peticiones, quejas y reclamos (PQRSDF) el resultado comparativo de las vigencias 2022 y 2023 se presenta así:

TIPO DE REQUERIMIENTO	2022	2023	diferencia %
Quejas	68	71	4%
Reclamos	11	34	209%
Sugerencias	3	0	-100%
Denuncias	3	0	-100%
OPA's	169.265	178.738	6%
TOTAL	169.350	178.843	6%



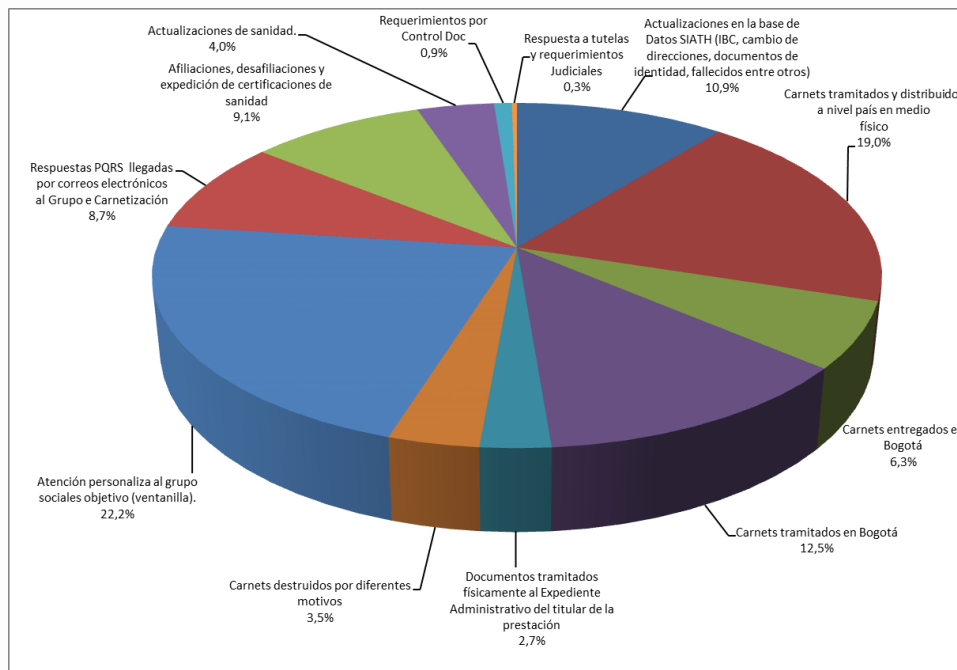
Las quejas presentadas en 2023 corresponden principalmente a inconformidades en el reconocimiento de la prestación, por descuentos en nómina y por el funcionamiento del portal web, es importante resaltar que el número de quejas y reclamos (79), representa un 0.04% del total de requerimientos allegados a la Entidad en la vigencia. Con respecto al tema en mención la Entidad ha adelantado las acciones pertinentes a fin de brindar respuesta adecuada y subsanar las novedades presentadas.

Con relación a la atención tanto virtual como presencial a los grupos sociales objetivos se alcanzaron los siguientes resultados:

ACTIVIDAD	TOTAL
Actualizaciones en la base de Datos SIATH (IBC, cambio de direcciones, documentos de identidad, fallecidos, entre otros)	8.027
Carnés tramitados y distribuidos a nivel país en medio físico	14.053
Carnés entregados en Bogotá	4.629
Carnés tramitados en Bogotá	9.258
Documentos tramitados físicamente al expediente administrativo del titular de la prestación	1.987
Carnés destruidos por diferentes motivos	2.568
Atención personalizada al grupo social objetivo (ventanilla)	16.403

Respuestas PQRS llegadas por correos electrónicos al Grupo de Carnetización	6.404
Afiliaciones, desafilaciones y expedición de certificaciones de sanidad	6.691
Actualizaciones de sanidad	2.948
Requerimientos por Control Doc	678
Respuesta a tutelas y requerimientos Judiciales	197
TOTAL ACTIVIDADES REALIZADAS	73.843

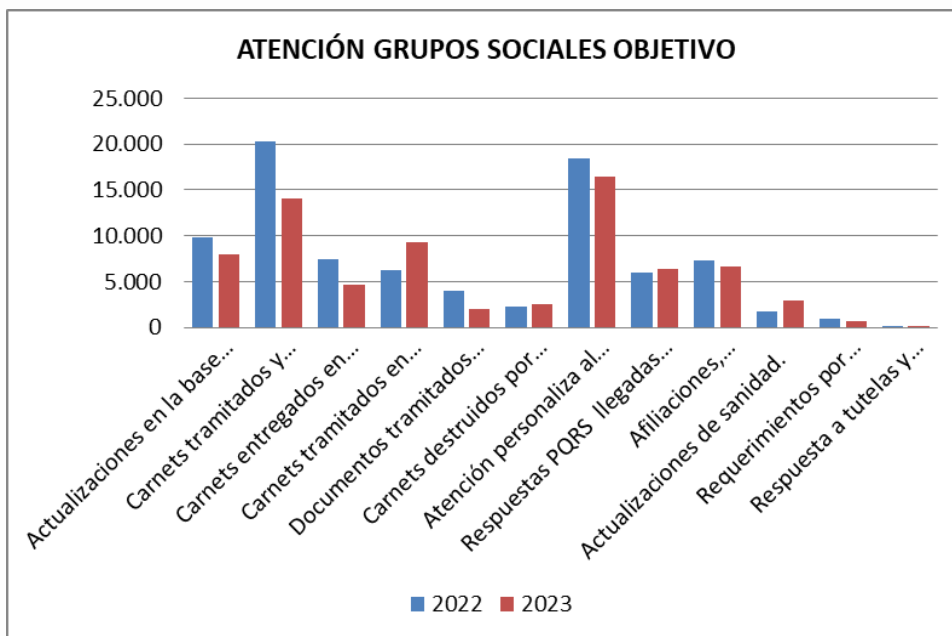
El porcentaje de participación por cada actividad de las mencionadas con anterioridad se presenta en el siguiente gráfico:



Análisis comparativo con relación a la atención tanto virtual, como presencial a los grupos sociales objetivo:

ACTIVIDAD	2022	2023	DIFERENCIA
Actualizaciones en la base de Datos SIATH (IBC, cambio de direcciones, documentos de identidad, fallecidos, entre otros)	9.843	8.027	1.816
Carnés tramitados y distribuidos a nivel país en medio físico	20.297	14.053	6.244
Carnés entregados en Bogotá	7.490	4.629	2.861
Carnés tramitados en Bogotá	6.251	9.258	-3.007

Documentos tramitados físicamente al Expediente Administrativo del titular de la prestación	3.931	1.987	1.944
Carnés destruidos por diferentes motivos	2.278	2.568	-290
Atención personalizada al grupo social objetivo (ventanilla)	18.487	16.403	2.084
Respuestas PQRS llegadas por correos electrónicos al Grupo e Carnetización	6.030	6.404	-374
Afiliaciones, desafiliaciones y expedición de certificaciones de sanidad	7.286	6.691	595
Actualizaciones de sanidad.	1.773	2.948	-1.175
Requerimientos por Control Doc	888	678	210
Respuesta a tutelas y requerimientos Judiciales	210	197	13
TOTAL ACTIVIDADES REALIZADAS	84.764	73.843	10.921



Con relación a los trámites atendidos por parte del Grupo de Carnetización, se ve una notable diferencia entre las vigencias observadas, referente principalmente en cuanto a:

- Carnés tramitados y distribuidos a nivel país en medio físico, siendo para la vigencia 2022, 20.297 y para la vigencia 2023, 14.053 solicitudes.
- Carnés tramitados en Bogotá, siendo para la vigencia 2022, 6.251 y para la vigencia 2023, 9.258 solicitudes.

- Carnés entregados en Bogotá, siendo para la vigencia 2022, 7.490 y para la vigencia 2023, 4.629 solicitudes.
- Atención personalizada al grupo social objetivo (ventanilla), siendo para la vigencia 2022, 18.487 y para la vigencia 2023, 16.403 solicitudes.



03

RESULTADO DE LOS PROCESOS ESTRATÉGICOS

3.1. PROCESO GESTIÓN ESTRATÉGICA E INNOVACIÓN

La planeación estratégica institucional es un proceso que se renueva cada cuatro (4) años, teniendo como marco del Plan Nacional de Desarrollo y las prioridades del Plan Estratégico Sectorial; es un ejercicio que exige rigurosidad, reflexión y apoyarse en datos y hechos, con apego al Modelo Integrado de Planeación y Gestión. A través del proceso de Gestión Estratégica, Casur despliega su direccionamiento para el largo plazo, con el cual se fija el rumbo que le permite el cumplimiento de la misión y alcanzar la visión. Se materializa con el Plan Estratégico Institucional, que se ajusta en cada cuatrienio de Gobierno alineado con las estrategias y metas del Plan Nacional de Desarrollo.

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 205 tareas que se definieron en 2023 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.

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.

Mapa Estratégico 2023-2026

Perspectivas

Objetivos Estratégicos

CLIENTES	OBJETIVO 1: Potenciar las dimensiones de bienestar y previsión social, incrementando la oferta y calidad de programas ofertados.	OBJETIVO 2: Implementar el nuevo modelo de servicio para la atención integral al afiliado.	OBJETIVO 3: Actualizar y modernizar los sistemas de información y comunicación.
	FINANCIERA	OBJETIVO 4: Reformular el modelo gerencial, comercial y de inversiones para garantizar su sostenibilidad y solidez financiera.	OBJETIVO 5: Modernizar, administrativa y organizacionalmente a Casur, lo cual permitirá posicionar a la entidad en términos de la "nueva gestión pública".
PROCESOS Y GESTIÓN	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.	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.	
APRENDIZAJE Y CRECIMIENTO	OBJETIVO 8: Alcanzar la profesionalización y desarrollo humano potenciando las dimensiones físicas, mentales, emocionales e intelectuales del equipo que integra Casur.	OBJETIVO 9: Reconfigurar las Comunicaciones Estratégicas, como herramienta de interacción directa con el equipo de trabajo, afiliados y públicos objetivos.	

3.1.1. Planeación Estratégica:

Las metas propuestas para la vigencia 2023 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 100% del plan de acción adoptado por la Entidad, alcanzado a través del desarrollo de los planes, programas y proyectos propuestos para el logro de los objetivos estratégicos y la MEGA, con fundamento en la misión y visión institucional.



En concordancia con lo anterior, la nueva Dirección de 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.

Así las cosas, la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional frente a los presentes retos y futuros del país y del mundo, se viene preparando con el diseño y formulación de la estrategia fortalecida en proyectos de innovación alineada con la modernización y transformación de la Entidad, que cree e implementa soluciones asociadas a los desafíos fijados, mediante la prestación de un servicio efectivo a los afiliados y beneficiarios. Lo anterior, a fin de incrementar la consolidación de una oferta de valor pública para el usuario y lograr satisfacer sus expectativas y necesidades en materia de bienestar y afiliaciones, optimizando las capacidades y los recursos a partir del desarrollo organizacional.

A continuación, se presentan los resultados del Plan de Acción 2023:

Perspectiva Clientes

Objetivo estratégico	Estrategia	Indicador	Meta 2023	Avance	Actividades
OBJ 1: 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	40.413	74.678	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de 9 programas de bienestar y atención al afiliado policial. Actividades principales: 9 ferias de servicio (Paipa, Cali, Tulua, Popayán, Villavicencio, Yopal, Medellín, Cúcuta, Fusagasuga), Travesía ciclistica Apulo (171 inscritos), Olimpiadas Casur (11 ciudades), Integración anual afiliados veteranos y sus familias (18 Ciudades).
OBJ 2: 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	2	75%	<ul style="list-style-type: none"> Adecuaciones CAYBA Centro en 70%. Necesidades primarias de mantenimiento CAYBA Norte.
OBJ 3: 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 1	78%	<ul style="list-style-type: none"> Actualización de licencias de Oracle y licencias de office, Actualización de Seguridad Perimetral, Soporte del sistema JDE, actualización del Sistema BI - Datatool, soporte y actualización del sistema Control Doc. actualización de Directorio Activo. Pendientes 2 actividades: Adquisición de servidores y actualización del sistema JDE (inclusión de nuevos módulos y actualización de versionamiento).

Perspectiva Financiera

Objetivo estratégico	Estrategia	Indicador	Meta 2023	Avance	Actividades
OBJ 4: 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"> Propuesta "Estudio para determinar la viabilidad jurídica, técnica y económica de implementar en la unidad de negocios inmobiliaria de CASUR, los servicios de avalúos, administración de inmuebles de terceros y servicios de mantenimiento de inmuebles para atender este tipo de necesidades.
OBJ 5: 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/actividades planeadas *100	Fase 1% Estudio técnico de modernización organizacional, obtener los conceptos de viabilidad técnica, jurídica y financiera por parte del MINDEFENSA, DAFP, MIN HACIENDA Y DAPRE.	75%	<ul style="list-style-type: none"> Radicación de documentos que dan soporte al Rediseño institucional ante el Viceministerio de Veteranos y la Dirección Centro Corporativo GSED. Conceptos de viabilidad DAPRE y Mindefensa. El Departamento Administrativo de Función pública -DAFP, revisó estudio técnico y emitirá concepto una vez se de el concepto de Minhacienda. Se radicó el estudio técnico y se realizó mesa de trabajo con Ministerio de Hacienda. (Pendiente concepto).



Perspectiva Procesos y Gestión

Objetivo estratégico	Estrategia	Indicador	Meta 2023	Avance	Actividades
<p>OBJ 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.</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 I (Referenciación nacional e internacional)</p>	<p>100%</p>	<ul style="list-style-type: none"> Participación en el proceso liderado por la Dirección de Veteranos y Rehabilitación inclusiva DIVRI: Construcción "Política de atención integral al veterano de la Fuerza Pública 2023-2027". Participación mesas de trabajo "Proyecto de Ley 179 de 2023 Senado". Referenciación en materia empleabilidad contexto internacional para veteranos, reservistas y demás exintegrantes FFMM y de Policía. Nuevo portal web: correos masivos, seguridad doble autenticación, botón PSE, galerías multimedia, chat virtual, integración pag. Multilinguaje. Actualización de 64.112 datos de los retirados y beneficiarios para el acceso al portal web. En Desarrollo aspectos técnicos Plataforma salud preventiva.
<p>OBJ 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.</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>2</p>	<p>85%</p>	



Avance Plan Estratégico Cuatrienal (PEC) 2023-2026

www.casur.gov.co



Perspectiva Aprendizaje y Crecimiento

Objetivo estratégico	Estrategia	Indicador	Meta 2023	Avance	Actividades
<p>OBJ 8: Alcanzar la profesionalización y desarrollo humano potenciando las dimensiones físicas, mentales, emocionales e intelectuales del equipo que integra Casur.</p>	<p>Implementar una gestión del Talento Humano eficaz y efectiva, articulada con MIPG y que contribuya a cumplir con la misión institucional.</p>	<p>Ambiente laboral</p>	<p>89 puntos</p>	<p>79.8 puntos</p>	<ul style="list-style-type: none"> Actividades celebración fechas especiales Integración cierre vigencia y Reconocimiento mejores personajes y equipos de trabajo de alto desempeño (1437 participaciones- ser servidores públicos y contratistas). Nombramientos: 31 (9 periodo de prueba, 7 encargos, 13 provisionales, 2 libre nombramiento). Salario emocional: (711 participaciones- servidores públicos). Capacitaciones 12 (158 servidores públicos) Actualización imagen corporativa, conforme a lineamientos de presidencia. (carnet institucional, plantilla documentos, señalización). Implementación manual de identidad visual. Activación de la herramienta Papel tapiz para la difusión de mensajes institucionales.
<p>OBJ 9: Reconfigurar las Comunicaciones Estratégicas, como herramienta de interacción directa con el equipo de trabajo, afiliados y públicos objetivos.</p>	<p>Redefinir la imagen corporativa de Casur.</p>	<p>Actividades realizadas/actividad es planeadas *100</p>	<p>Fase 1 Diseño imagen corporativa de Casur.</p>	<p>100%</p>	



Avance Plan Estratégico Cuatrienal (PEC) 2023-2026

www.casur.gov.co

Avance de la MEGAS

MEGAS 2023 - 2026s	INDICADORES ASOCIADO A LA MEGA	META 2023	AVANCE 2023	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	40.413	74.678	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de 9 programas de bienestar y atención al afiliado policial. Actividades principales: 9 ferias de servicio (Paipa, Cali, Tulua, Popayán, Villavicencio, Yopal, Medellín, Cúcuta, Fusagasuga), Travesía ciclistica Apulo (171 inscritos), Olimpiadas Casur (11 ciudades), Integración anual afiliados veteranos y sus familias (18 Ciudades).
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	2	75%	<ul style="list-style-type: none"> Adecuaciones CAVBA Centro en 70%. Necesidades primarias de mantenimiento CAVBA Norte.
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 1 Estudio técnico de modernización organizacional, obtener los conceptos de viabilidad técnica, jurídica y financiera por parte del MINDEFENSA, DAFP, MINHACIENDA Y DAPRE.	75%	<ul style="list-style-type: none"> Radicación de documentos que dan soporte al Rediseño institucional ante el Viceministerio de Veteranos y la Dirección Centro Corporativo GSED. Conceptos de viabilidad DAPRE y Mindefensa. El Departamento Administrativo de Función pública -DAFP, revisó estudio técnico y emitirá concepto una vez se de el concepto de Minhacienda. Se radicó el estudio técnico y se realizó mesa de trabajo con Ministerio de Hacienda. (Pendiente concepto).

3.1.2. Proyectos de Inversión

El presupuesto de inversión de la Caja para el año 2023 fue aprobado por un total de \$10.488 millones distribuidos en los tres proyectos vigentes para la Entidad, como se presenta a continuación:

Cifras en millones de pesos*

CONCEPTO	APROPIACIÓN VIGENTE
INVERSIÓN	10.488
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 en el territorio nacional.	3.488
Mejoramiento e innovación del modelo de negocio de Casur para generar bienestar a los afiliados y sus familias en el territorio nacional.	2.600

Teniendo en cuenta que los proyectos requieren autorización del Departamento Nacional de Planeación (DNP), se deben ajustar al presupuesto apropiado, su ejecución se presenta a continuación a 31 de diciembre de 2023:

CONCEPTO	APROPIACION VIGENTE	TOTAL COMPROMISO	% COMPROMISOS	TOTAL OBLIGACIONES	% OBLIGACIONES	PAGOS	% PAGOS
INVERSION	10.488	7.173	68%	4.151	40%	4.092	39%
FORTALECIMIENTO DE LA ESTRUCTURA FÍSICA DE LOS INMUEBLES DE CASUR PARA SU RENTABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD NACIONAL	4.400	4.236	96%	2.365	54%	2.361	54%
ACTUALIZACIÓN Y MEJORAMIENTO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS TECNOLÓGICOS A LOS GRUPOS SOCIALES OBJETIVO DE CASUR NACIONAL	3.488	2.292	66%	1.237	35%	1.182	34%
MEJORAMIENTO E INNOVACIÓN DEL MODELO DE NEGOCIO DE CASUR PARA GENERAR BIENESTAR A LOS AFILIADOS Y SUS FAMILIAS NACIONAL	2.600	645	25%	548	21%	548	21%

En cuanto al total de los recursos de inversión, se comprometió el 68% equivalente a \$7.173 millones, la obligación equivale a \$4.151 representado en el 40% y el pago asciende a los \$4.092 millones correspondiente al 39%.

3.2. PROCESO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

3.2.1. Documentación de procesos y procedimientos

En la vigencia 2023 se revisaron los controles, como las caracterizaciones de procesos, manuales, reglamentos, directivas e instructivos a los controles de primera y segunda línea de defensa de gerencia operativa, en el que se priorizaron los procedimientos misionales, de acuerdo con los resultados, recomendaciones y planes de mejora de auditorías internas y externas, requiriendo actualizar su versión para incluir los necesarios por los cambios normativos y del entorno, que impactan el desarrollo de las actividades de la Entidad. Como resultado del ejercicio anterior, se actualizaron 33 documentos registrados en el Sistema de Gestión Integral, cumpliendo la meta del plan de trabajo aprobado para el año 2023.

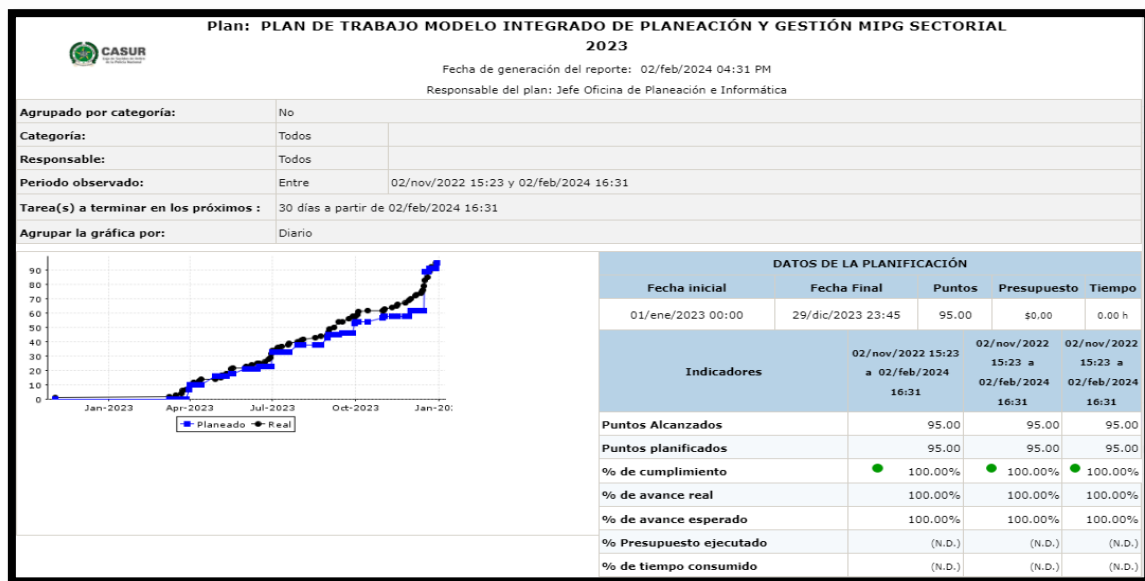
3.2.2. Revisión y actualización de políticas del SGI

Se revisó, elaboró y construyó el Proceso de Gestión Contractual "*Manual de Contratación*"; *Programa de Responsabilidad Empresarial*; Proceso Gestión del Talento Humano "*Código de Buen Gobierno*", "*Protocolo Sala Amiga*". Se establecen otros lineamientos y se derogan unas resoluciones y documentos doctrinales", lo anterior en cuanto a la implementación de

los modelos y el aporte a las metas sectoriales mediante indicadores reales de gestión y un mayor desarrollo del sistema de gestión y desempeño institucional. En cumplimiento de los lineamientos emitidos por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública en el Manual Operativo del MIPG Versión 4, alinear los dos modelos para la administración pública y también dar cumplimiento a lo establecido para las entidades del Sector Defensa.

3.2.3. Implementación Modelo Integrado de Planeación y Gestión: 19 políticas y 7 dimensiones

Al ser emitida la mencionada actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión por parte del DAFP, también fue implementada 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:



3.2.4. Seguimiento a planes institucionales y de mejora

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: **205** tareas
- Planes decreto 612: **750** tareas
- Plan anual del SGA: **19** tareas
- Planes de Mejoramiento:
 - ❖ Acciones de mejora procesos 2023: **13**
 - ❖ Contraloría General de la República 2021: **25**
 - ❖ Plan de mejoramiento CGR - Auditoria de cumplimiento al proceso de reconocimiento de asignaciones de retiro en la fuerza pública: **11**
 - ❖ Plan de Mejoramiento índice de transparencia y acceso a la información -ITA 2022: **8**
 - ❖ Hallazgos Programa de Excelencia Ambiental Distrital-PREAD: **8**
 - ❖ Informe Pormenorizado Control interno: **12**
 - ❖ Planes de Mejoramiento auditorias y seguimiento OCI 2022: **38**
 - ❖ Planes de Mejoramiento auditorias y seguimiento OCI 2023: **100**
 - ❖ Plan mejoramiento Auditoria Revisoría Fiscal 2023: **7**

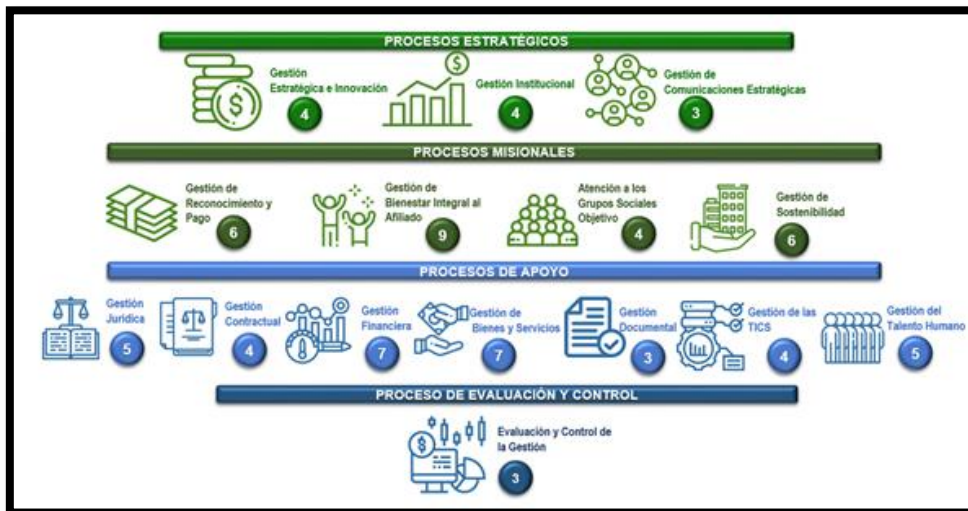
Lo anterior, suman un total de **1.196** tareas, de las cuales fueron cumplidas 203 de 203 tareas reportadas en el plan de acción, 768 de 769 tareas reportadas en los planes institucionales del decreto 612 de 2018 y gestión ambiental, finalmente 214 de 222 tareas en los planes de mejoramiento suscritos. Las tareas que se encuentran pendientes por ejecutar fueron planeadas para ser terminadas y cerradas a conformidad durante la vigencia 2024.

3.2.5. 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.

El presente informe corresponde al monitoreo efectuado por la Oficina Asesora de Planeación a los indicadores de gestión en la vigencia 2023, teniendo en cuenta la suministrada en la herramienta de gestión Suite Visión Empresarial, representada en 15 procesos así:



Los indicadores de gestión son herramientas utilizadas para la medición de la gestión adelantada por los líderes de los procesos de la Entidad, útiles y eficientes para la medición del cumplimiento de los objetivos definidos. Según lo anterior, la Oficina Asesora de Planeación, en lo corrido de la vigencia 2023, adaptó e implementó una batería nueva de indicadores de gestión para los 15 procesos, obteniendo 72 indicadores parametrizados en los procesos según los lineamientos de la guía para la construcción y análisis de indicadores de gestión de la Función Pública.

3.2.6. Gestión del riesgo

Se adoptó la nueva metodología para la identificación de riesgos emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública en su versión 6, mediante la cual se adoptan los riesgos de conflicto de interés para las entidades del sector público, siendo identificados los siguientes riesgos con su debido tratamiento para la vigencia 2021:

Riesgos	Total
Corrupción	15
Conflicto de Intereses	13
Gestión de procesos	59

Seguridad de la Información	22
TOTAL	109

Como acción de mitigación, se elaboró el Plan de Riesgos 2023, con un total de 335 tareas planificadas, 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

Durante la vigencia 2023 el proceso de Comunicaciones Estratégicas en cumplimiento del objetivo estratégico "Reconfigurar las Comunicaciones Estratégicas, como herramienta de interacción directa con el equipo de trabajo, afiliados y público objetivo", desarrolló acciones de sensibilización y comunicación interna y externa sobre la gestión institucional, mediante campañas masivas y directas, con el fin de propiciar el flujo adecuado, oportuno y transparente de 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".



Entidad: Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional
Cabeza del sector: Defensa
Fecha: 26/06/2023

PLAN DE COMUNICACIONES

Descripción de la estrategia general de comunicaciones de la Entidad:

Actividad	Fecha de inicio y fin de la actividad	Objeto tipo de comunicación	Público objeto tipo / audiencia a quien quiere impactar con esta actividad de comunicación	Relación de piezas con especificaciones técnicas y cantidades			Presupuesto de Producción de cada pieza			Presupuesto TOTAL para inversión de pauta en medios online y of f line (si aplica)		Presupuesto o para desarrollo de eventos, talleres, congresos, ferias, foros y demás actividades que congreguen gente	
				Pieza de comunican	Especificaciones	Cantidad de unidades a producir	Pieza de comunicación	Valor Unidad	Valor Total	Medio	Valor	Número de invitados /asistentes	Valor total
Enumere y describa la actividad a realizar: campañas offline, campañas online, foros, eventos, etc. Incluya cuantas filas considere necesarias	Escriba la fecha en la que debe dar inicio esta actividad y la fecha en la que debe terminar	Describe el objetivo de comunicación que se tiene con esta actividad	Describe el público objetivo a quien quiere llegar con esta acción de comunicación	Relacione cada una de las piezas de comunicación que deben ser producidas para llevar a cabo esta actividad: Video para TV o digital, cuba radial, audio, radio, aviso prensa, post, redes sociales, valla, cartel, pendón, banner, afiche, folleto, volante, cartilla, entre otros			Valor de producción de cada una de las piezas con IVA incluido			Relacione los valores de inversión en cada medio de comunicación offline y online con IVA incluido.			Relacione el valor de realización del evento, foro, congreso, feria, etc.
				Escriba el nombre de cada pieza. Ej. Pendón. Ej. Video	Describe la descripción, tamaño, número de tintas, materiales, terminados y demás especificaciones técnicas relevantes	Cantidad de unidades a producir	Escriba el nombre de cada pieza. Ej. Pendón. Ej. Video			Escriba el medio de comunicación por donde se va a hacer la difusión. Ej. Radio, Televisión Redes Sociales...			Relacione el número de personas que esperan impactar
1.													
2.													

De igual manera, se desarrollaron acciones estratégicas hacia los medios de comunicación nacional y regional, mediante comunicados de prensa de interés y así contribuir a la comunicación efectiva de la gestión de Casur; también se crearon ambientes favorables en cuanto a la relación con las entidades del Sector Defensa, con el fin de contribuir con la 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.



PRENSA ESCRITA	EMISORAS	PORTAL WEB
Boyacá 7 Días	Emisora de la Policía Nacional (Bogotá, Medellín, Cúcuta, Moniquirá, Santa Rosa de Viterbo, Cali, Villavicencio, Popayán, Cúcuta, Yopal)	GSED
Periódico El Nuevo Liberal	Emisora La Voz del Norte (Cúcuta)	Ministerio de Defensa
Periódico Fusagasugá Noticias	Emisora Diez de Marzo (Popayán)	
	Ondas de Fusacatán (Fusa)	
	Nueva Época (Fusa)	

3.3.1. Redes Sociales institucionales

El dinamismo de las redes sociales de la Entidad se destacó como una comunicación más ágil y efectiva hacia los Grupos Sociales Objetivo, tuvieron durante la vigencia 2023 un trabajo activo promoviendo el acceso rápido y veraz a la información con respecto a los eventos y sucesos institucionales.

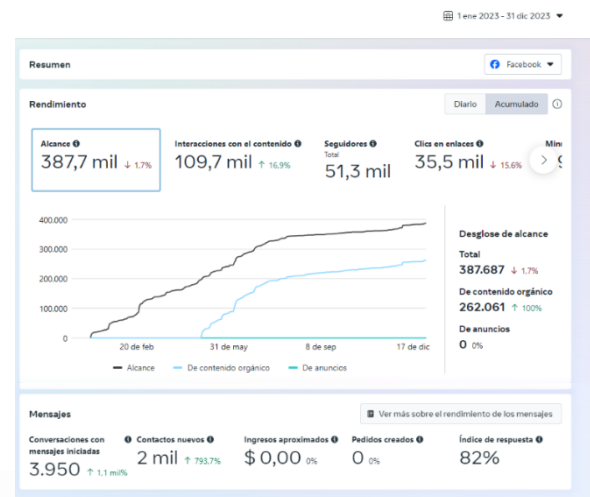
Casur activó los reels como una nueva forma de producir videos en Instagram y Facebook, se publicaron 20 reels institucionales, con el fin de llegar de manera más fácil a nuestra audiencia, a través de clips cortos entretenidos y de alta calidad.

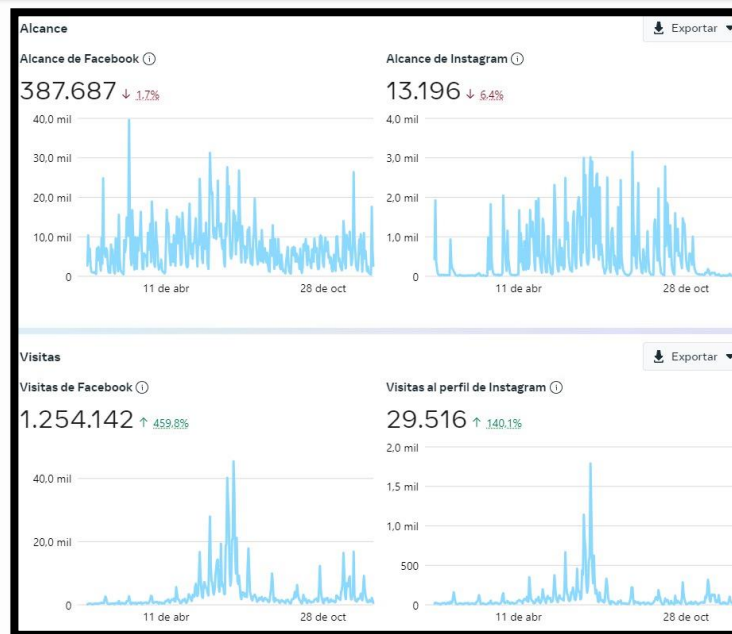
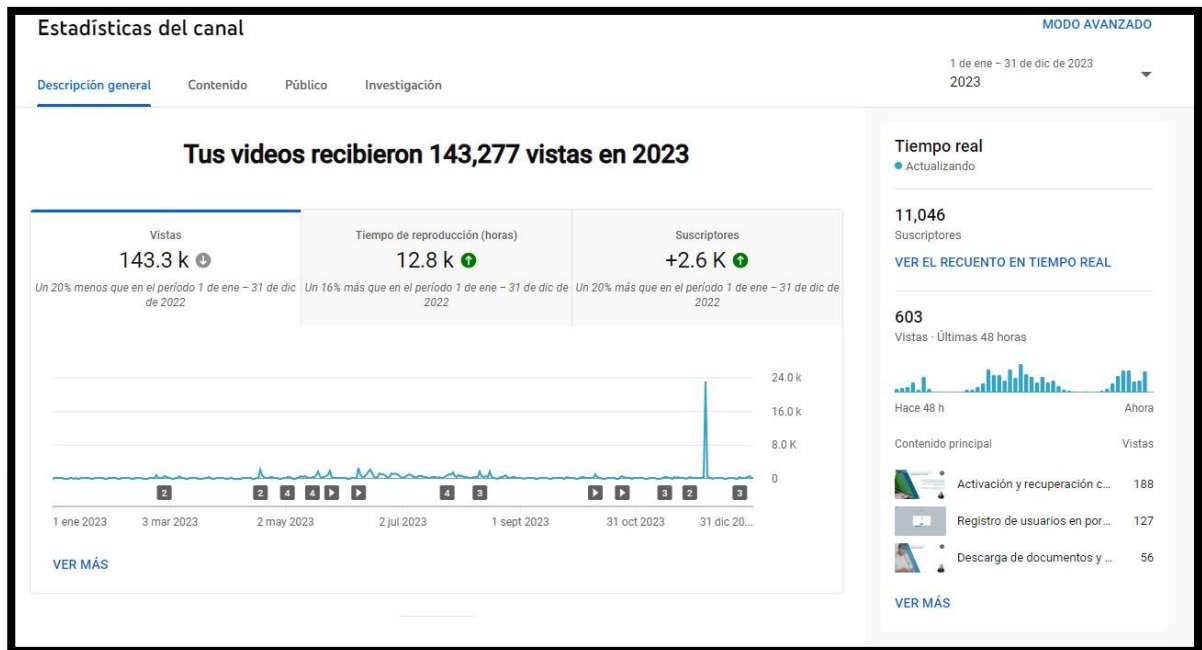
Se publicaron 564 noticias en el portal web y se subieron 1689 archivos de información, se hicieron 485 publicaciones en Facebook, 122 en Instagram, 28 en el perfil institucional X y 23 publicaciones en el perfil X del director general de la Entidad; así mismo, se editaron 30 videos de las actividades, 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 2023 con **51.319** seguidores, considerado como el canal principal para la difusión de información y de interacción en las transmisiones en vivo, con temas de interés para los afiliados y beneficiarios de la Caja. Lo que significa que durante el año 2023 incrementó el número de seguidores en 9.070.

Así mismo, la cuenta de **Instagram** @CasurOficial tuvo un aumento durante la vigencia 2023 de 1.841 nuevos seguidores y al cierre del año contó con un total de 6.607 seguidores.



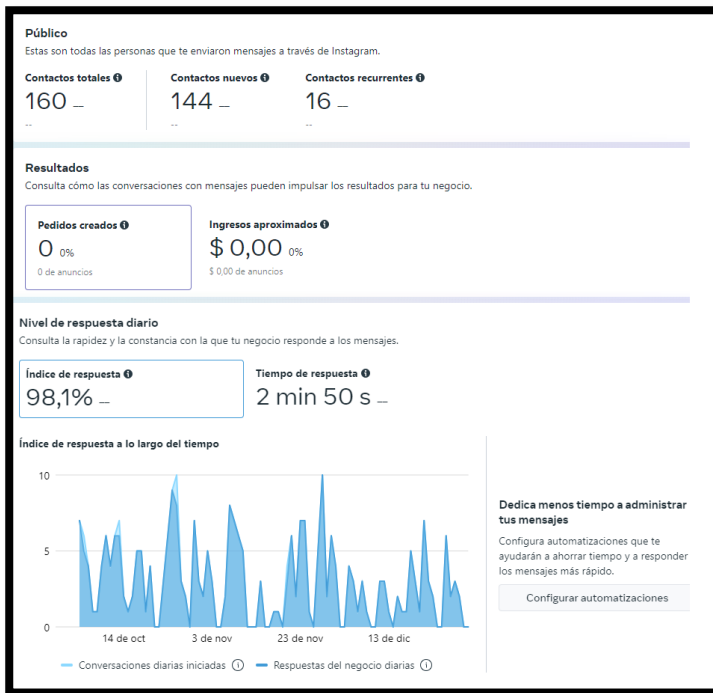
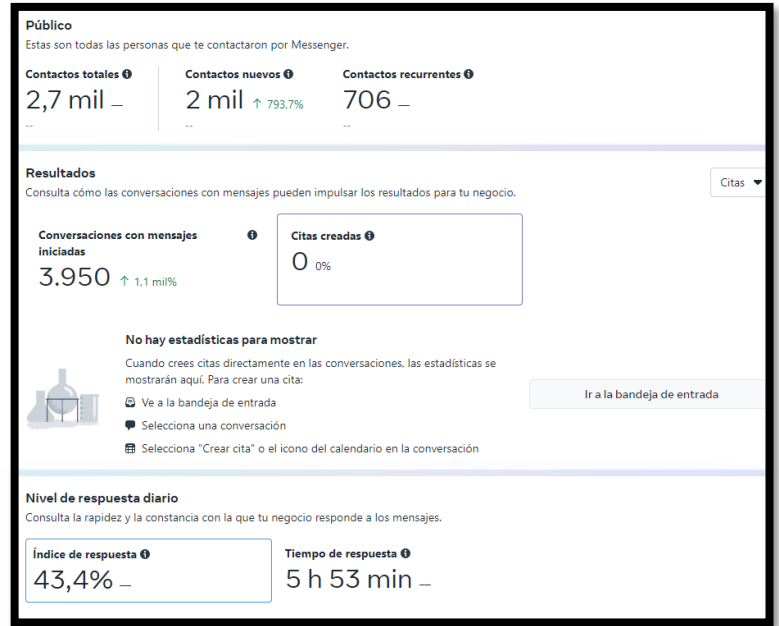


Para la vigencia 2023 los mensajes en Messenger e Instagram fueron clave en orientación de trámites, aperturas de correo institucional, actualización de datos y de información, estado de procesos o trámites, dejando una cifra importante en la atención por este medio.

Desde el mes de agosto de 2023 al 31 de diciembre de 2023, se realizó la activación o reactivación de 656 correos institucionales.

Mensajes en Facebook:

Ante la necesidad de los afiliados para recibir atención a sus solicitudes, durante 2023 el grupo Coest atendió un total de 3.950 solicitudes por diferentes motivos.



Mensajes por Instagram:

Aunque Instagram no es una red de preferencia de nuestros afiliados, se atendió un total de 160 solicitudes.

Durante el año 2023 se enviaron 276 publicaciones de información de interés institucional, a través de los 42 grupos de WhatsApp institucionales y a otros 20 grupos externos.



Transmisiones en vivo

La cuenta oficial en Facebook @CasurOficial durante el año 2023 realizó 30 transmisiones en vivo, con invitados especiales y con información en diferentes temas de interés para los afiliados y sus familias. Algunos de ellos:

Duelo en Navidad

13 de diciembre 2023

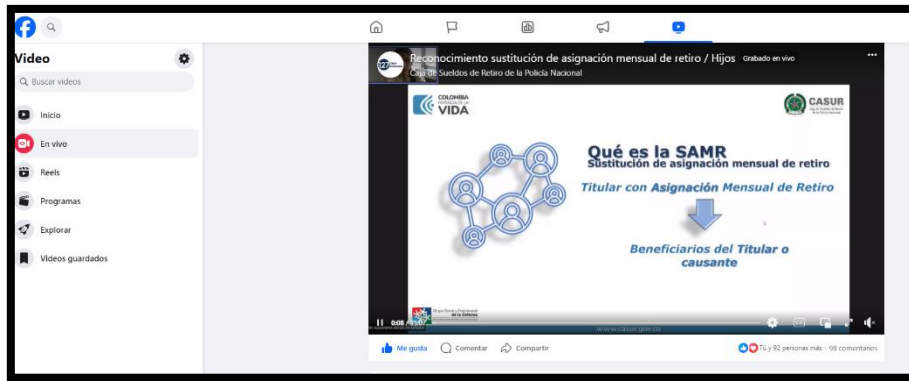
<https://www.facebook.com/casuroficial/videos/823015199578565?locale=es-LA>



Reconocimiento sustitución de asignación mensual de retiro / Hijos

3 de noviembre 2023

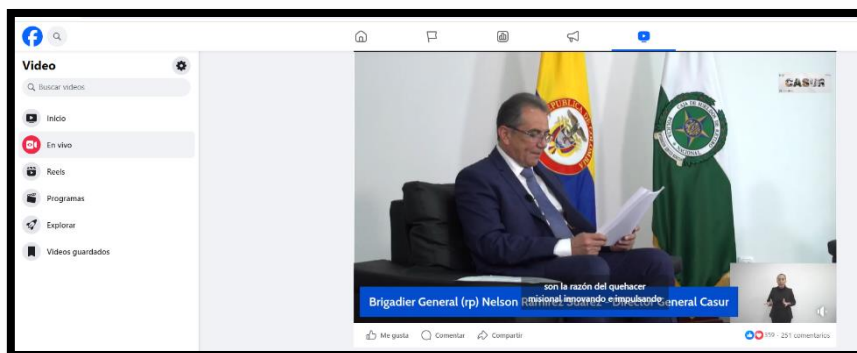
https://www.facebook.com/watch/live/?ref=watch_permalink&v=367049462427614



Audiencia Pública de rendición de cuentas Casur

8 de junio 2023

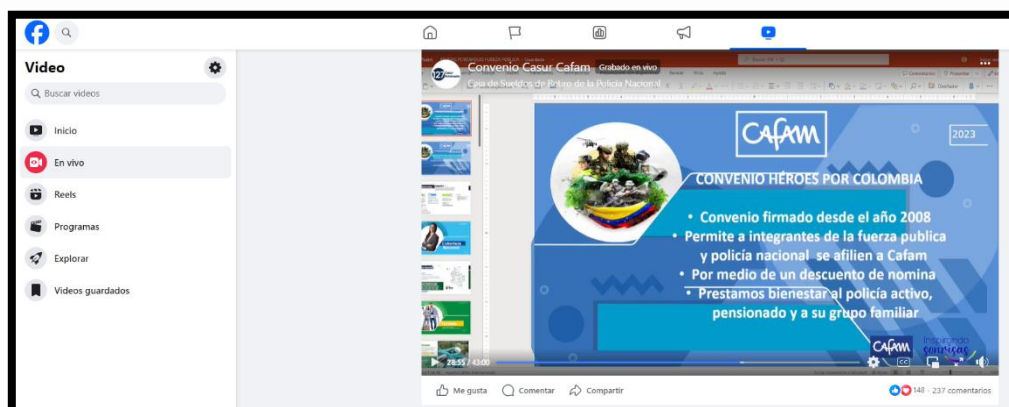
https://www.facebook.com/watch/live/?ref=watch_permalink&v=804425064295023



Convenio Casur Cafam

14 abril 2023

<https://www.facebook.com/casuroficial/videos/613346453674771>



3.3.2. Revista Casur Digital

El Grupo de Comunicaciones Estratégicas trabaja día a día para ofrecer un excelente producto que satisfaga la información a nuestros grupos de interés, en tal sentido se publicaron dos ediciones con nuevos contenidos con el fin de ampliar la cobertura y lectura.



3.3.3. Boletín El Orientador

Medio de información que busca orientar al afiliado sobre las actividades próximas de bienestar, días de pago, personal fallecido, requisitos y noticias relevantes.

Se realizaron cuatro ediciones.



3.3.4. Piezas gráficas

Se diseñaron 141 piezas gráficas externas para apoyar la información corporativa en el desarrollo de estrategias de interacción con el afiliado y grupos sociales objetivo, las cuales se divulgaron a través de redes sociales y medios electrónicos.

Durante el desarrollo de campañas internas, se crearon 25 piezas gráficas para generar vínculos con los servidores públicos y mantenerlos informados sobre los servicios prestados por la Entidad.



3.3.5. Boletín interno Aquí Entre Nos...

Dentro de la comunicación interna se crearon 14 boletines "Aquí Entre Nos..." que le permitieron a los servidores públicos y contratistas conocer las diferentes noticias, días especiales, manuales, resoluciones, reuniones y capacitaciones, entre otra información importante que genera la Entidad.

Aquí Entre Nos
158
JULIO 18 DE 2023

1 Día del Servidor Público
El pasado 27 de junio, participamos de una emotiva celebración en el Auditorio Casur Plaza 10 para conmemorar el Día del Servidor Público. Durante el evento, el Director General BG (P) Nelson Ramírez Suárez hizo un merecido reconocimiento al trabajo y dedicación de algunos servidores: Freddy Alexander Bardo Hernández, Yvelis Alejandra Castellanos Cardenas, Intendente Jefe Carlos Roberto Torres Penagos, Wilma Leon Baltrán, Hammer Lizarrato Henz, Laura Lucely León López, Dairni Leonardo Baquerio Pérez, Ana Bertha González Flores, Zhony Zhovany Rincon Salas, María del Pilar Reyes Castro, Lucía Stella Hoyano Morales. La Caja de Compensación Familiar Compensar ofreció una deliciosa torta y un divertido escarabajo para el disfrute de los servidores públicos. Como incentivo adicional para los servidores públicos, se otorgó un día de descanso que podrá disfrutarse en coordinación con el Grupo de Talento Humano.

2 Mesada 14
Conforme con el Decreto 4433 de 2004, se separaron las mesadas de junio y la adicional que anteriormente se liquidaban en una sola; este procedimiento reflejó algunas incongruencias y hubo necesidad de liquidar nuevamente estas mesadas y notificar los embargos retrasando el proceso de transmisión a las entidades bancarias. Actualmente, se adelanta el proceso de liquidación y verificación de nóminas.

3 Encuesta satisfacción usuario interno
El grupo de Talento Humano, ha elaborado esta encuesta con el objeto de medir y estimar el grado de satisfacción al usuario interno con relación al contexto laboral y profesional. Invitamos al personal de servidores públicos de Casur responder la encuesta a través del siguiente código QR, cuyos resultados contribuirán a revalorar las acciones desarrolladas por Casur, en pro de mejorar la calidad y oportunidad de los servidores públicos de la Entidad.

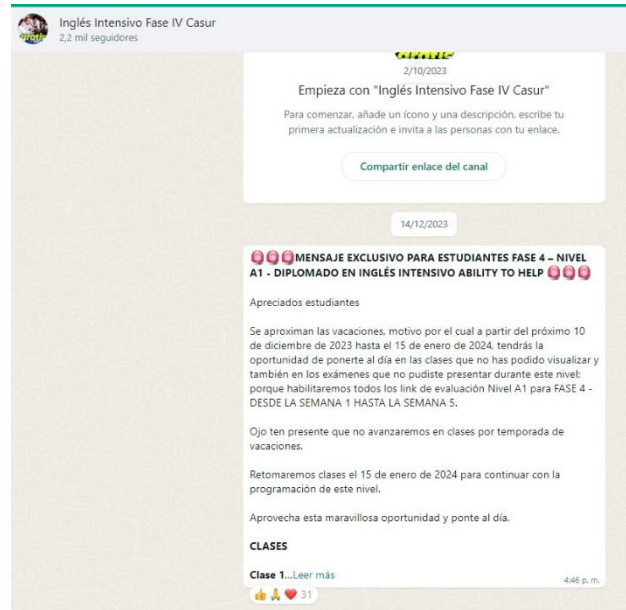
4 Enrolamiento nuevo portal web
Con el fin de asegurar la integridad de la información, se establecieron criterios de seguridad para el enrolamiento individual y personalizado, validando la información para descargar responsables de pago y certificados a través del nuevo portal web www.casur.gov.co. Solicitamos su colaboración informando a los afiliados acerca del procedimiento para el enrolamiento con el fin de facilitar el acceso a sus servicios.
* Los afiliados deben actualizar sus datos (con el correo electrónico institucional abierto) en el siguiente formulario:
* Para activar el correo electrónico institucional o recuperar clave, debe enviar escaneados: solicitud firmada con huella del índice derecho legible y Cédula de Ciudadanía al correo casur@casur.gov.co

CASUR, DE TODOS Y PARA TODOS
@casuroficial
Carrera 7 12B 58, Bogotá D. C., Colombia
IVR 601 286 0911; línea gratuita 01 8000 91 0073
E-correo: redactor@casur.gov.co
www.casur.gov.co

3.3.6. Curso intensivo de inglés

Uno de los pilares de la oferta de servicios es la educación, el primer paso para un nuevo comienzo que con el apoyo de la Policía Nacional se les dio la oportunidad a los afiliados de adelantar un curso intensivo de inglés, con el fin de adquirir y fortalecer las competencias en esta lengua.

En este sentido, se adelantó la campaña de divulgación en la cual se inscribieron 3.940 personas, además se creó el canal "Inglés intensivo fase 4 Casur" con 2.200 seguidores y se creó un correo electrónico para el envío de mensajes masivos a los correos institucionales.



04 RESULTADO DE LOS PROCESOS DE APOYO

4.1. PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

4.1.1. Gestión Estratégica del Talento Humano

Con el fin de efectuar la planeación y ejecución de las actividades establecidas en los planes enmarcados en el Decreto 612 de 2018 "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado". Para la vigencia 2023, la Dirección de la Entidad, en cabeza del Grupo de Talento Humano encaminó las actividades enfocadas a mejorar las condiciones laborales de los servidores públicos, así como, su bienestar, formación y desarrollo, en cumplimiento a los logros de los objetivos trazados para la vigencia 2023, respecto de los planes que son responsabilidad del Grupo de Talento Humano.

En cumplimiento a lo anterior, se detalla la gestión efectuada en la vigencia 2023 en cada uno de los planes según lo establecido en el Decreto 612 de 2018 así:

- 1) Plan Estratégico de Talento Humano
- 2) Plan Anual de Vacantes
- 3) Plan de Previsión de Recursos Humanos
- 4) Plan Institucional de Capacitación
- 5) Plan de Incentivos Institucionales
- 6) Plan Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

Así las cosas, y con el ánimo de satisfacer las necesidades de los colaboradores de la Entidad, se efectuó la planeación y gestión estratégica a partir de los aspectos establecidos en el MIPG y a la información del proceso para lograr el cumplimiento de las metas establecidas y la consolidación de un trabajo continuo y permanente para el ciclo de vida del servidor público así:

- 1) Desarrollar y ejecutar los planes descritos en el Decreto 612 de 2018.
- 2) Realizar actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad de la Entidad.
- 3) Realizar actividades de capacitación, formación y actualización en temas que contribuyan a la participación y atención al ciudadano.
- 4) Orientar el Plan de Incentivos Institucionales y el Plan Institucional de Capacitación, con actividades enfocadas al crecimiento personal, competencias, valores, cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento al logro de objetivos y metas.
- 5) Orientar el Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos, con actividades enfocadas a la planeación y provisión de los empleos de acuerdo con la normatividad legal vigente y los lineamientos institucionales

Se desarrollaron las actividades establecidas en los planes obligatorios del Decreto 612 de 2018:

Planes Talento Humano	Tareas 2021	Tareas 2022	Variación %
Plan Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	30	42	40
Plan Anual de Vacantes	4	5	25
Plan de Incentivos Institucionales	11	14	27
Plan de Previsión de Recursos Humanos	4	5	25
Plan Institucional de Capacitación	14	30	114
Plan Estratégico de Talento Humano	31	20	-35
TOTAL	97	115	

Teniendo en cuenta el Decreto 4172 de 2007 Por medio del cual se define la estructura de la planta de personal de la Entidad la cual se encuentra conformada de la siguiente forma:

CARGO/NIVEL	PLANTA DE PERSONAL
Directivo	8
Profesional	33
Técnico	36
Asistencial	87
TOTAL	164

4.1.2. Previsión de Recursos Humanos

La Entidad en la vigencia 2023 dio continuidad y cumplimiento a las políticas de la Comisión Nacional del Servicio Civil en atención a la convocatoria No. 617 de 2018, realizando los trámites pertinentes para el cumplimiento a la norma frente a los casos que se tenían pendientes para nombramiento, uso de lista de elegibles y exclusión, de lo anterior, se detallan los resultados así:

Periodo de prueba 2023			
No	Empleo	Fecha Posesión	Finalización periodo de prueba
1	Profesional de defensa Código 3-1, Grado 14	09/03/2023	08/09/2023
2	Profesional de defensa Código 3-1, Grado 14	02/05/2023	01/11/2023
3	Profesional de defensa Código 3-1, Grado 10	10/05/2023	09/11/2023
4	Profesional de defensa Código 3-1, Grado 08	02/02/2023	01/08/2023
5	Profesional de defensa Código 3-1, Grado 06	02/02/2023	01/08/2023
6	Profesional de defensa Código 3-1, Grado 06	02/02/2023	01/08/2023
7	Técnico en apoyo seguridad y defensa Código 5-1, Grado 23	02/02/2023	01/08/2023
8	Auxiliar en apoyo seguridad y defensa Código 6-1, Grado 17	02/02/2023	01/08/2023
9	Auxiliar en apoyo seguridad y defensa Código 6-1, Grado 15	01/03/2023	31/08/2023

Así mismo, se informa la provisión a través de encargo de los siguientes servidores públicos de carrera administrativa:

Empleo	Código	Grado	Empleo titular
Subdirector del Sector Defensa	1-2-1	14	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa, Código 5-1, grado 23
Subdirector del Sector Defensa	1-2-1	14	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa, Código 5-1, grado 23
Profesional de Defensa	3-1	10	Profesional de Defensa, Código 3-1, Grado 08
Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	25	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa, Código 5-1, grado 23
Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	25	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa, Código 5-1, grado 23
Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	23	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa, Código 6-1, grado 21
Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	23	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa, Código 6-1, grado 15
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	18	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa, Código 6-1, grado 15

El Grupo de Talento Humano informa que se han realizado los siguientes nombramientos en empleos de Libre Nombramiento y Remoción:

Empleo	Código	Grado
Asesor del Sector Defensa	2-2	26
Jefe de Oficina Asesora del Sector Defensa	3-1	08

Finalmente, el Grupo de Talento Humano informa que durante la vigencia 2023 año se efectuaron en provisionalidad los siguientes nombramientos, así:

Empleo	Código	Grado
Profesional de Defensa	3-1	06
Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	23
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	15
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	15
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	15
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	15
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	15
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	15
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	15

4.1.3. Plan Institucional de Capacitación y Formación

Dentro del Plan Estratégico Institucional – Resolución 4228 del 05/07/2023 “Por la cual se adopta el Plan Estratégico Institucional de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional”, dentro de las capacidades distintivas, se establece que, es necesario capacitar y entrenar a los servidores públicos, para contribuir con su bienestar integral y al cumplimiento de los propósitos estratégicos de la Entidad.

Así mismo, el contenido del Plan Estratégico del Talento Humano establece dentro de sus etapas las siguientes actividades:

1) Desarrollar la etapa de planeación del plan estratégico de talento humano:

- Realizar autodiagnóstico de gestión de Talento Humano.
- Formular y publicar los planes institucionales que hacen parte de la gestión estratégica de talento humano en cumplimiento al Decreto 612 de 2018.

2) Ejecutar la ruta de crecimiento del modelo MIPG, que incluye:

- Diseñar e implementar inducción y reinducción, conforme a la política de Talento Humano – MIPG

3) Fortalecer la cultura organizacional en los servidores públicos, basada en el servicio a través de:

- Realizar actividades para fortalecer la cultura basada en el servicio por medio de actividades de capacitación, formación y actualización en temas que contribuyan la participación y atención al ciudadano.
- Fortalecer la medición de satisfacción frente a la atención al usuario por medio de la herramienta digital existente.
- Realizar actividades de capacitación, formación y actualización en temas que contribuyan a la rendición de cuentas de los directivos.
- Programar capacitación a los colaboradores, en temas relacionados con temas de transparencia en la gestión pública e interacción ciudadana.

De otra parte, el Plan Institucional de Capacitación y formación complementaria de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional, se constituye en el conjunto de lineamientos, estrategias y acciones orientadas a incrementar las competencias laborales de los servidores públicos, a través de procesos de formación y capacitación, previamente programadas de acuerdo al diagnóstico de necesidades. Adicionalmente, establece dentro del siguiente marco normativo, la obligatoriedad de estructurar y desarrollar el plan en mención, así:

- Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- Ley 909 de septiembre 23/2004, Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005), por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las Entidades a las cuales se aplican los Decretos- Ley 770 y 785 de 2005.

4) Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Por lo anterior y con el propósito de desplegar las acciones tendientes a dar respuesta a estas necesidades, durante cada vigencia y de acuerdo a lo estipulado en la normatividad vigente, que busca entre otros, promover el aprendizaje y crecimiento, propiciando las condiciones necesarias para que los equipos de trabajo, fortalezca su capacidad para aprender y adaptarse a los nuevos retos en el ámbito laboral, situación que incide de manera directa en el clima organizacional, con indicadores que permitan identificar en la población de colaboradores las oportunidades de cambio, orientados al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Por lo anterior, la Entidad ejecutó el contrato CO23000204-GAC con la firma IPLER CI SA, con el objeto de brindar servicios de capacitación y educación a los servidores públicos de la Entidad, con el propósito de fortalecer sus perfiles, competencias y desempeño adecuado de las funciones asignadas. De otra parte, se adelantaron algunas capacitaciones complementarias, sin costo con ARL SURA; las jornadas desarrolladas fueron las siguientes:

5) IPLER:

N°	TEMÁTICA	# TOTAL DE HORAS	FECHA DE CAPACITACIÓN	# DE PARTICIPANTES CONVOCADOS		PROMEDIO ASISTENTES	
1	Redacción y presentación de informes orales y escritos Presentaciones ejecutivas efectivas (uso de herramientas digitales y en línea) Técnicas de redacción	17	17,18,22,23,24,25 de Agosto	30	100%	28	93%
2	Archivística en el Sector Público - Gestión documental	20	17,22,23,24,25,30 y 31 De Agosto	15	100%	11	73%
3	Cursode Marketing Digital, fotografía y manejo de redes sociales en el sector público	30	06,07,08,12,13,14 ,19,20,21, 26 de Septiembre	15	100%	11	73%
4	Inteligencia emocional y cultura organizacional	20	06,07,08,12,13,14 ,19,20,21,26 de Septiembre	30	100%	18	63%
5	Herramientas ofimáticas para el trabajo individual, colectivo y colaborativo	30	03,04,05,10,11,12 ,17,18,19,24 de Octubre	30	100%	19	63%
6	Planeación estratégica y de gestión en el sector público	20	03,04,05,10,11,12 ,17 de Octubre	30	100%	13	42%
7	Atención servicio al veterano policial y calidad del servicio (Grupo 1)	10	25 y 26 de octubre	15	100%	5	33%
8	Atención servicio al veterano policial y calidad del servicio (Grupo 2)	10	1 y 2 de Noviembre	15	100%	8	53%
9	Normas internacionales de Contabilidad para el sector público y actualización tributaria (Grupo 1)	15	07,08,09,10,14 de noviembre	15	100%	10	67%
10	Normas internacionales de Contabilidad para el sector público y actualización tributaria (Grupo 2)	15	07,08,09,10,14 de noviembre	15	100%	12	75%

6) ARL SURA:

N°.	TEMÁTICA	N°. DE TRABAJADORES		
		CONVOCADOS	CAPACITADOS	EFICACIA
1	Capacitación sobre elementos de protección personal	30	18	60%
2	Funciones, deberes y participación de miembros del COPASST en SSST	8	5	62.5%
3	Funciones, deberes y participación de miembros del Comité de Convivencia Laboral en el SSST	19	15	79%
4	Investigación de accidentes laborales	38	35	92%
5	Conozcamos sobre los sistemas de gestión ISO 39001 - Seguridad vial	1	1	100%
6	Capacitación: Caídas a nivel	234	15	7%
7	Capacitación riesgo biológico (educación sexual, riesgos biológicos inherentes al lugar de trabajo)	492	142	29%
8	Tips saludables (orden y aseo, condiciones seguras, alimentación saludable, hábitos de vida saludable, entornos seguros y saludables)	246	225	91%
9	Capacitación manipulación de cargas	25	16	64%

10	Movilidad Segura: Motociclista, fatiga en la conducción	492	94	19%
----	---	-----	----	------------

4.1.4 Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos al personal:

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional – Casur, constituye la oferta de valor para los colaboradores de la Entidad y está orientado a crear, fortalecer, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor Público, el mejoramiento de su calidad y nivel de vida y el de su familia, además de elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad, que permitan evidenciar resultados en sus comportamientos, acciones y actitudes en el servicio que ofrece la Entidad, de cara al cliente interno, representado en la comunidad de colaboradores, y del cliente externo identificado en los afiliados y beneficiarios, adicional a los grupos sociales objetivo.

Como punto de partida, se identifica que el capital humano es el principal activo de la Entidad, por lo que bienestar es una de las prioridades fundamentales; en consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo, incidirá directamente en el éxito de la gestión institucional, el cumplimiento de los objetivos, el incremento en el índice de clima y cultura y metas institucionales.

Por lo anterior, el Grupo de Talento Humano lideró el proceso de formulación, presentó el Plan Institucional de Bienestar social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2023, con el propósito de establecer las mejores condiciones laborales, propiciando ambientes de trabajo que favorezcan el fortalecimiento de los valores institucionales de la honestidad, dinamismo, empatía, respeto, equidad, compromiso en los servidores públicos de la Entidad, en concordancia con el objetivo general de la política de gestión y desempeño institucional del modelo integrado de planeación y gestión, en donde se establecen como prioridades las siguientes:

- Importancia del afiliado y sus familias
- Bienestar del personal
- Estimación de los valores
- Desempeño laboral
- Modernización administrativa y organizacional
- Desarrollo tecnológico e innovación
- Construcción y gestión del conocimiento

- Austeridad y transparencia

En el marco de estas premisas, su busca promover el aprendizaje y crecimiento, propiciando las condiciones necesarias para que los equipos de trabajo fortalezcan su capacidad para aprender y adaptarse a los nuevos retos en el ámbito laboral, situación que incide de manera directa en el clima organizacional, con indicadores que permitan identificar en la población de colaboradores las oportunidades de cambio, orientados al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Lo anterior, dando cumplimiento con lo establecido en el marco normativo que cita:

Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

- Ley 734 de 2002, en los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado; tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales; así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, el párrafo del Artículo 36 establece que "Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley".

- Ley 1960 de 2019 la cual dispone: Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° 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. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa".

- Resolución Interna 4228 del 05 de Julio de 2023 "Por la cual se adopta el Plan Estratégico Institucional de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional".

Por lo anterior y con el propósito de desplegar las acciones tendientes a dar respuesta a estas necesidades, durante cada vigencia y de acuerdo a lo estipulado en la normatividad vigente, que busca entre otros, propiciar un ambiente de trabajo en condiciones agradables y propicias para el

desarrollo adecuado de las funciones y responsabilidades asignadas, así mismo, optimizar las condiciones de salud mental, las estrategias de salario emocional, estímulos e incentivos al personal buscando su incidencia positiva de manera directa en el clima organizacional, con indicadores que permitan identificar en la población de colaboradores el nivel de satisfacción generado con las actividades programadas orientadas al cumplimiento de los objetivos institucionales. El Talento Humano como activo más importante de la Entidad debe estar motivado a fin de generar una cultura y un clima organizacional funcional, que permita contribuir a una mejor calidad de vida de las personas que con su trabajo aportan a la organización a través de programas que apunten al desarrollo profesional, personal y familiar; situación que impactará positivamente en el sentido de pertenencia hacia la Entidad, procurando el aumento de la satisfacción e identificación por la misma fortaleciendo su calidad de vida, bienestar laboral, personal y familiar.

Así las cosas, se dio efectivo desarrollo y cumplimiento a este plan durante la vigencia 2023 con el siguiente cronograma de actividades:

N°	ACTIVIDADES	FECHA DE EJECUCIÓN	PERSONAL PARTICIPANTE	CON ESTÍMULOS	
				PECUNIARIOS	NO PECUNIARIOS
1	Celebración "Día de la Mujer"	8/03/2023	Servidoras Publicas		X
2	Celebración "Día del Hombre "	18/03/2023	Servidores públicos		X
3	Celebración "Día de la Secretaria "	26/04/2023	5		X
4	Celebración "Día del Servidor Público "	27/06/2023	146		X
5	Compartir de cumpleaños	Durante toda la vigencia	Toda la Entidad		X
6	Acompañamiento y seguimiento social (Por condición de salud Intrahospitalario y llamada telefónica de seguimiento. Licencia por luto)	A necesidad	Aproximadamente 5 Casos		X
7	Celebración de "Amor y Amistad"		131		X

8	<i>Feria laboral de servicios integrales (vivienda, salud, recreación, educación)</i>	<i>15 y 17 de Noviembre de 2023</i>	<i>143</i>		X
9	<i>Celebración "Día Dulce Casur"</i>	<i>31/10/2023</i>	<i>209</i>		X
10	<i>Reconocimiento mejores personajes y equipos de trabajo de alto desempeño</i>	<i>22/12/2023</i>	<i>Toda la Entidad</i>	X	
11	<i>Navidad para hijos de servidores públicos</i>	<i>21/12/2023</i>	<i>44</i>		X
12	<i>Actividad de Integración - Cierre de vigencia</i>	<i>22/12/2023</i>	<i>Toda la Entidad</i>	X	
13	<i>Novenas navideñas</i>	<i>16 al 22/12/2023</i>	<i>Toda la Entidad</i>		X

DEL SALARIO EMOCIONAL

Nº	ACTIVIDADES	FECHA DE EJECUCIÓN	PERSONAL PARTICIPANTE	CON ESTÍMULOS	
				PECUNIARIOS	NO PECUNIARIOS
1	Día de la Familia - Primer Semestre	Junio de 2023	146	X	
2	Turno de Semana Santa	Abril de 2023	146	X	
3	Día de la Familia - Segundo Semestre	Octubre de 2023	141	X	
4	Disfrute Día de Cumpleaños	Toda la vigencia	139	X	
5	Turno de Navidad	Dic /2023 y Enero de 2024	139	X	

4.1.5 Seguridad y Salud en el Trabajo

En pro del cuidado, bienestar y prevención de enfermedades para los servidores públicos, para la vigencia 2023 la Entidad planeó y ejecutó el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, diferentes actividades que permitieron dar cumplimiento a la normatividad vigente

en materia de riesgos laborales en Colombia, teniendo en cuenta la identificación de los peligros, valorar y controlar los riesgos en los diferentes procesos y actividades de la Entidad para disminuir la probabilidad de ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales, se fortalecieron las competencias de los grupos de apoyo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por medio de un plan de capacitación y entrenamiento, permitiendo mejorar su desempeño con la seguridad y salud en el trabajo y la promoción de estilos de vida y trabajo saludable a través del autocuidado y el desarrollo de las actividades de los subprogramas de seguridad e higiene postural y medicina preventiva y del trabajo encaminadas a mejorar las condiciones y la salud de los colaboradores.

4.2. GRUPO CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO

Relación de informes y quejas recibidas durante el año 2023

Total quejas e informes recibidas Año 2023	35
Evaluadas	48

Relación de expedientes disciplinarios activos al 31 de diciembre de 2023

Investigaciones disciplinarias	Indagaciones previas
49	36
Total: 85	

Relación de expedientes disciplinarios evacuados al 31 Diciembre de 2023

Noticias Disciplinarias con decisión inhibitoria	Indagaciones previas		Investigaciones Disciplinarias		
	Archivadas	Pasaron a Investigación Disciplinaria	Absolución y/o Terminación	Fallos Con Responsabilidad	Poder Preferente
1	18	22	41	4	0
Total:			86		

Relación de Comunicaciones Oficiales Radicadas en la Vigencia 2023

En atención a lo dispuesto en la resolución 5005 del 13 de junio de 2019 que excluyó del ControlDoc las actividades del ejercicio del Control Disciplinario Interno, durante la vigencia del año 2023 se radicaron 875 comunicaciones oficiales al interior del Grupo de Control Interno Disciplinario, en ejercicio de la actuación disciplinaria.

Digitalización de las Investigaciones Disciplinarias

Para salvaguardar la seguridad de la documentación generada en las actuaciones disciplinarias, en el grupo hay una carpeta compartida donde los Expedientes Disciplinarios contienen una carpeta con la digitalización de estos, propendiendo por la accesibilidad pronta, oportuna y gratuita a los expedientes de los sujetos procesales y los órganos de control.

Implementación del uso de los medios de las tecnologías de la información y las comunicaciones (Institucionales)

Con el fin de brindarle todas las garantías a los sujetos procesales e intervinientes en la actuación procesal, actualmente y, de ser necesario, las pruebas testimoniales se recopilan a través de la aplicación de Microsoft Teams del correo disciplinarios@casur.gov.co obteniendo a través de esta aplicación las grabaciones de voz y video.

Transferencia archivo de gestión

En la vigencia 2023 se traslada al archivo de gestión de investigaciones disciplinarias con vigencia de 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019.

Otras Gestiones

1. Se realiza actualización de los procedimientos de Etapa de Instrucción y Etapa de Juzgamiento – Juicio Verbal.
2. Se realizó mesa de trabajo para realizar la separación de roles de los funcionarios que adelantan la acción disciplinaria conforme a la Ley 1952 de 2019, modificada Ley 2094 de 2021.
3. Se llevó a cabo el plan de descongestión de los expedientes disciplinarios con vigencia de los años 2018, 2019, 2020 y 2021.

4. En la vigencia 2023 se evacuaron procesos disciplinarios que venían represados de los años 2018, 2019 y 2020 en etapa de instrucción. A la fecha, de las vigencias antes mencionadas se encuentran activos tres (3) procesos en etapa de juzgamiento de la vigencia año 2019 y un (1) proceso en etapa de juzgamiento de la vigencia año 2020.

Actividades Pendientes

1. La evacuación de las indagaciones preliminares e investigaciones disciplinarias, conforme al siguiente cuadro:

Vigencia	Indagaciones previas	Investigaciones disciplinarias	Total expedientes
2021	0	15	33
2022	0	5	
2023	9	4	

Nota: Se resalta que las actividades pendientes atienden a las actuaciones disciplinarias que tienen vencimiento de términos y se encuentran en estado para evaluar posible apertura, archivo definitivo, pliego de cargos y/o fallo definitivo.

2. Se encuentra pendiente la transferencia de archivos vigencias 2020 y 2021.

4.3. PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN

Dadas las políticas de Gobierno en materia de control interno para el año 2023 la Oficina de Control Interno formuló el Plan de Acción con base en cuatro objetivos a saber:

1. Evaluar en forma selectiva e independiente el Sistema de Control Interno en la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional.
2. Realizar el seguimiento a los planes de mejoramiento resultantes de las auditorías internas y externas.
3. Desarrollar la auditoria con base en la gestión del riesgo.
4. Fomentar la cultura del control interno.

Las actividades programadas en el plan de acción vigencia 2023 se ejecutaron al 100% dentro de los tiempos establecidos, no se presentaron limitantes en desarrollo del ejercicio auditor.

Teniendo en cuenta el Imperativo "2. Excelencia Organizacional"; Objetivo Estratégico "5. Alcanzar Altos Índices de Desempeño y Diferenciación en la Prestación de los Servicios", cuya acción de primer nivel se centra en fortalecer la gerencia de procesos y el sistema de evaluación y seguimiento de la gestión frente a modelos de excelencia de clase mundial, a continuación, la Oficina de Control Interno presenta los principales logros alcanzados:

- ✓ Como resultado de las auditorías y seguimiento se implementaron catorce (14) planes de mejoramiento, los cuales se encuentran parametrizados en la herramienta Suite Visión para seguimiento y control del cumplimiento de las tareas. Contienen 217 actividades para dar cumplimiento a las acciones correctivas implementadas.
- ✓ Se llevaron a cabo informes de efectividad a las acciones correctivas implementadas para subsanar de fondo los hallazgos evidenciados por la Oficina de Control Interno.
- ✓ Se realizaron seguimientos in situ a la defensa técnica y al trámite de procesos ejecutivos en las ciudades de Florencia, Yopal, Riohacha, Paipa, Santa Marta, Sincelejo, Valledupar y Girardot.
- ✓ Asistencia a diferentes comités: Comité de Dirección, Comité de Conciliación, Comité de Asuntos Financieros, Comité Institucional de Gestión y Desempeño – MIPG, Comité de Contratación, Comité de Operadores de libranza y descuento directo.
- ✓ Asistencia al Consejo Directivo de Casur, con el propósito de informar el estado de los planes de mejoramiento suscritos como resultado de las auditorías internas y externas, avance del plan de acción vigencia 2023 de la OCI y hallazgos relevantes detectados.

4.3.1. Cumplimiento Plan de Acción de la OCI

Para la vigencia 2023 dentro del plan de acción de la OCI, se planificaron 160 actividades, por situaciones ajenas a la Oficina de Control Interno, no se realizaron 8 acompañamientos a los mecanismos de participación ciudadana a través de los encuentros regionales, hecho que fue informado al Comité Institucional de Control Interno solicitando aprobación para la eliminación de la actividad del plan de acción operativo de la vigencia

2023, quedando ajustado a 152 actividades, las cuales se cumplieron en el 100% en los tiempos establecidos y se encuentran publicados en el portal web de Casur.

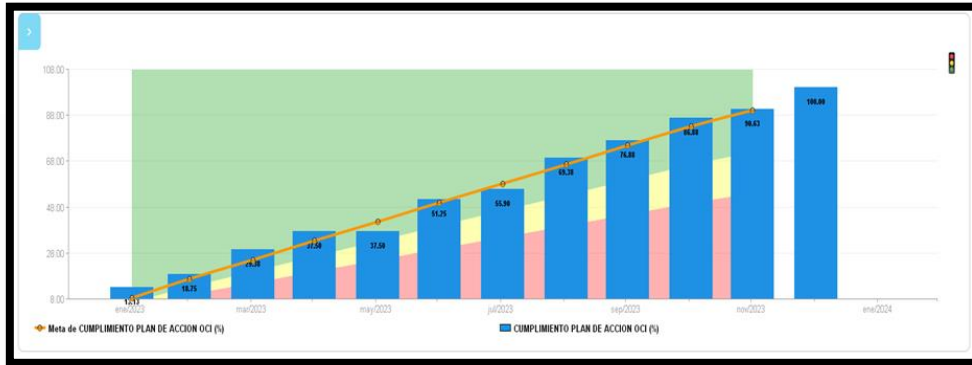
Entre las actividades más relevantes se encuentran:

- Se realizaron seis (6) auditorías de gestión a los siguientes procesos: Gestión de reconocimiento y pago, gestión financiera, gestión documental, gestión del talento humano, adquisiciones y contratos, sistema de seguridad y salud en el trabajo.
- Seguimiento mensual de los planes de mejoramiento suscritos por los dueños de proceso con relación a las auditorías y seguimiento realizados por la Oficina de Control Interno.
- Se efectuó el seguimiento y los correspondientes informes del estado actual del Sistema de Control Interno, Artículo 9º de la Ley 1474.
- Se realizó seguimiento a la gestión del riesgo en la Entidad.
- Se realizó seguimiento al programa de transparencia y ética pública.
- Se realizaron seguimientos a la Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión "MIPG".
- Se realizó seguimiento al Comité de Conciliación de la Entidad.
- Se realizó seguimiento a la gestión contractual.
- Se realizaron informes de austeridad en el gasto, presentando el análisis de justificación a las variaciones más representativas e informes sobre la ejecución presupuestal.
- Se evaluó el Sistema de Control Interno Contable.
- Se realizaron seguimientos a la ejecución del contrato 60.
- Se realizó seguimiento a la atención de los PQRS, conforme al Art.76 de la Ley 1474 de 2011 - Estatuto Anticorrupción.
- Se realizó seguimiento al informe de vigilancia judicial. Sistema Único de Gestión e Información Litigiosa del Estado Colombiano "Ekogui".
- Se evaluó la oportunidad, calidad y veracidad de la información reportada al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público "SIGEP".
- Se realizó seguimiento a los planes de mejoramiento implementados en las vigencias 2021/2022/2023 - en la Suite Visión Empresarial.
- Seguimiento al índice de transparencia y acceso a la información ITA.
- Seguimiento a los planes de mitigación de riesgos de gestión, corrupción y seguridad de la información.
- Seguimiento al cumplimiento y avance del plan de mejoramiento de la Contraloría General de la República y su rendición en el aplicativo SIRECI.
-

ANÁLISIS A LOS INDICADORES:

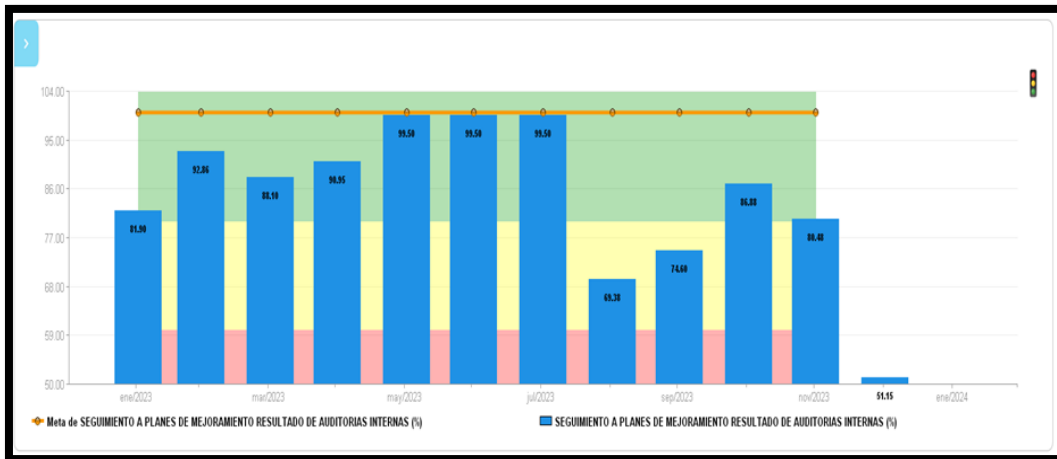
- Indicador de eficacia o de resultados: Cumplimiento al Plan de Acción de la OCI.

Actividades ejecutadas del plan de acción operativo OCI de la vigencia (sobre) Total de actuaciones formuladas en el plan de acción anual OCI (por) 100 (expresado en porcentaje).



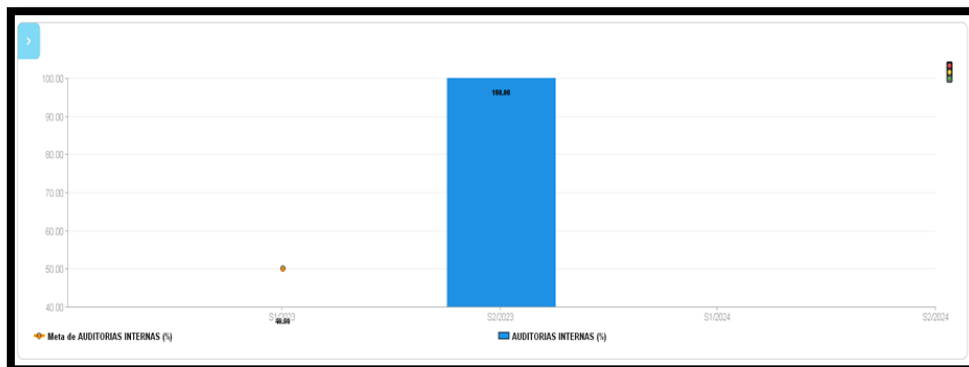
Se dio cumplimiento al 100% de las actividades planificadas para la vigencia 2023, se realizaron 6 auditorías integrales a los procesos de gestión documental, talento humano, financiera, reconocimiento y pago, contratación, seguridad y salud en el trabajo, seguimientos a SIGEP, FURAG, plan de mejoramiento de la CGR, presupuesto, SIIF, control interno contable, sistema de control interno, defensa técnica, ejecutivos, entre otros.

- Indicador de Eficacia o de resultados: seguimiento a planes de mejoramiento resultado de auditorías internas



Se presenta un avance del 50,6% de las actividades planificadas con corte 31-12-2023 y un cumplimiento del 96%. Se encuentran vencidas 4 tareas, correspondientes a la actualización del procedimiento de formulación, ejecución y seguimiento del plan anual de adquisiciones de responsabilidad de la OAP y la recarga de extintores de responsabilidad de GMS.

- Indicador de eficacia o de resultados: Auditorías Internas



Se realizaron seis auditorías integrales a contratación, proceso de gestión documental, reconocimiento y pagos, financiera, talento humano, seguridad y salud en el trabajo, los informes se encuentran publicados en el portal web en el siguiente enlace: <https://www.casur.gov.co/informes-de-la-oficina-de-control-interno/>

Fortalezas

- Talento humano idóneo, con experiencia y formación para el ejercicio auditor y de evaluación y seguimiento.

- Objetividad e independencia en las actuaciones, derivadas del mandato por Ley 87 de 1993.

05 RESUMEN DE LA GESTIÓN EN PROCESOS DE APOYO GERENCIAL

5.1. GESTIÓN JURÍDICA

5.1.1. CONTRATACIÓN PERSONAL Y SUPERVISIÓN DE CONTRATOS

Para la vigencia 2023 la Oficina Asesora Jurídica de la Entidad contó con el apoyo de 44 contratistas profesionales en las áreas del derecho, economía, contaduría, así como técnicos y auxiliares administrativos, de los cuales 25 contratistas se encuentran prestando sus servicios en la ciudad de Bogotá y 19 contratistas apoderados externos en las diferentes ciudades del territorio nacional.

5.1.2. DOCUMENTOS IMPLEMENTADOS EN EL PROCESO DE GESTIÓN JURÍDICA

NOMBRE	CÓDIGO	TIPO	V.
CARACTERIZACIÓN PROCESO GESTIÓN JURIDICA	PGJ-CR-001	CARACTERIZACIÓN DE PROCESOS	5
GUIA PARA EL CÁLCULO DE LA PROVISIÓN CONTABLE DE LOS PROCESOS LITIGIOSOS Y CONCILIACIONES EXTRAJUDICIALES EN CONTRA DE CASUR	PGJ-GU-010	GUÍA	1
AGENDA DEL COMITÉ DE CONCILIACIÓN Y DEFENSA JURÍDICA.	PGJ-FR-013	FORMATO	1
ACTA COMITÉ DE CONCILIACIÓN Y DEFENSA JURÍDICA	PGJ-FR-012	FORMATO	1
AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES	PGJ-FR-011	FORMATO	1

LIQUIDACIÓN PRIMAS	PGJ-FR-008	FORMATO	1
LIQUIDACIÓN SENTENCIAS TITULAR BENEFICIARIO	PGJ-FR-007	FORMATO	1
RELIQUIDACIONES	PGJ-FR-006	FORMATO	1
LIQUIDACIÓN COSTAS	PGJ-FR-005	FORMATO	1
LIQUIDACIÓN IPC SEGUNDO PROCESO TITULAR BENEFICIARIO.	PGJ-FR-004	FORMATO	1
LIQUIDACIÓN I.P.C. TITULAR BENEFICIARIO ACUERDOS CONCILIATORIOS	PGJ-FR-002	FORMATO	1
SEGUNDO PROCESO TITULAR BENEFICIARIO ACUERDOS	PGJ-FR-009	FORMATO	1
FORMATO MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES EN SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y GESTIÓN AMBIENTAL V1.	PGJ-FR-010	FORMATO	1
FICHA TÉCNICA PROCESOS EJECUTIVOS CON MEDIDA CAUTELAR DE EMBARGO-NOVEDADES A AJUSTAR	PGJ-FR-001	FORMATO	1
INSTRUCTIVO PARA EL REPORTE DE LA INFORMACIÓN LITIGIOSA	PGJ-IN-002	INSTRUCTIVO	1
LINEAMIENTOS DE CONTROL AL USO DE INFORMACIÓN ENTREGADA A LOS APODERADOS	PGJ-LI-007	LINEAMIENTOS	1
LINEAMIENTO PARA EL DESEMBARGO DE CUENTAS	PGJ-LI-006	LINEAMIENTOS	2
LINEAMIENTOS PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS TÉRMINOS DE POSIBLE LITIGIOSIDAD	PGJ-LI-005	LINEAMIENTOS	3
LINEAMIENTOS PARA LA APLICACIÓN DE LA EXTENSIÓN DE LA JURISPRUDENCIA	PGJ-LI-002	LINEAMIENTOS	1
LINEAMIENTOS PARA EL CORRECTO EJERCICIO DE LA DEFENSA TÉCNICA	PGJ-LI-001	LINEAMIENTOS	1

LINEAMIENTOS PARA EL COBRO DE COSTAS Y AGENCIAS EN DERECHO A FAVOR DE LA ENTIDAD	PGJ-LI-003	LINEAMIENTOS	1
LINEAMIENTOS PARA CONCILIAR COSTAS, AGENCIAS EN DERECHO Y FORTALECER LA APELACIÓN DE LAS MISMAS	PGJ-LI-004	LINEAMIENTOS	1
MANUAL DE PROTECCIÓN DE DATOS	PGJ-MA-001	MANUAL	3
NORMOGRAMA PROCESO GESTIÓN JURÍDICA	PGJ-NR-1	NORMOGRAMA	1
DEFENSA TÉCNICA A LA LITIGIOSIDAD DE LA ENTIDAD	PGJ-PR-002	PROCEDIMIENTO	12
EJECUCIÓN DE DECISIONES JUDICIALES	PGJ-PR-001	PROCEDIMIENTO	11
IDENTIFICACIÓN DE REQUISITOS LEGALES Y OTROS REQUISITOS	PGJ-PR-011	PROCEDIMIENTO	2
SEGUIMIENTO Y CONTROL A LOS VALORES CONSTITUIDOS EN TÍTULOS JUDICIALES Y SOLICITUD DE REMANENTES	PR-PGJ-012	PROCEDIMIENTO	2
ASIGNACIÓN DE PROCESOS JUDICIALES	PGJ-PR-010	PROCEDIMIENTO	1
FORMULACIÓN, IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO, A LAS POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE DAÑO ANTIJURÍDICO (TRANSVERSAL)	PGJ-PR-008	PROCEDIMIENTO	3
PROCEDIMIENTO PARA EL INICIO Y TRÁMITE DE LAS ACCIONES DE REPETICIÓN	PGJ-PR-009	PROCEDIMIENTO	2
PROCEDIMIENTO PARA ATENCIÓN A LAS ACCIONES CONSTITUCIONALES	PGJ-PR-003	PROCEDIMIENTO	
PROTOCOLO ESPECÍFICO PARA LA ELABORACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS ACTAS DEL COMITÉ DE CONCILIACIÓN Y DEFENSA JUDICIAL	PGJ-PT-002	PROTOCOLO	1

PROTOCOLO DE SEGUIMIENTO A LA ACTUACIÓN DE LOS APODERADOS	PGJ-PT-001	PROTOCOLO	1
RESOLUCIÓN 4625 DEL 29/05/2019	RES-4625-2019	RESOLUCIÓN	1
RESOLUCIÓN 1856 DEL 20/03/2015	RES-1856-2015	RESOLUCIÓN	1
RESOLUCIÓN 5155 DEL 15/07/2015	RES-5155-2015	RESOLUCIÓN	1
RESOLUCIÓN 6094 DEL 27/08/2015	RES-6094-2015	RESOLUCIÓN	0
RESOLUCIÓN 8187 DE 27/10/2016	RES-8187-2016	RESOLUCIÓN	0
RESOLUCIÓN 8344 DEL 01/11/2016	RES-8344-2016	RESOLUCIÓN	0
SUSTANCIACIÓN ABOGADOS EXTERNOS	FRNC-04	DOCUMENTOS NO CONTROLADOS	N/A
SUSTANCIACIÓN ACUERDOS CONCILIATORIOS	FRNC-05	DOCUMENTOS NO CONTROLADOS	N/A
SUSTANCIACIÓN SENTENCIAS	FRNC-06	DOCUMENTOS NO CONTROLADOS	N/A
SUSTANCIACIÓN SENTENCIAS OTROS CONCEPTOS	FRNC-08	DOCUMENTOS NO CONTROLADOS	N/A

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

Durante el año 2023 se llevó a cabo una exhaustiva labor de depuración y actualización de los procesos registrados en el Sistema Único de Gestión e Información Litigiosa del Estado Colombiano, conocido como e-KOGUI. El objetivo principal de esta tarea fue determinar la verdadera actividad litigiosa de la Entidad.

En este sentido, se abordaron cuatro puntos importantes:

- 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.

- 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 2023.

- revisión, depuración y actualización del aplicativo e-KOGUI (apoderados de la Entidad), procesos activos a diciembre de 2023 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 2023, se presenta el siguiente número de procesos activos:

REGIÓN	DEPARTAMENTOS	NÚMERO DE PROCESOS ACTIVOS
REGIÓN 1	BOGOTÁ CUNDINAMARCA AMAZONAS BOYACÁ	659 PROCESOS ACTIVOS
REGIÓN 2	PUTUMAYO CAQUETÁ TOLIMA HUILA	230 PROCESOS ACTIVOS
REGIÓN 3	CALDAS QUINDÍO RISARALDA	311 PROCESOS ACTIVOS
REGIÓN 4	VALLE DEL CAUCA	822 PROCESO ACTIVOS

	CAUCA NARIÑO	
REGIÓN 5	SANTANDER NORTE DE SANTANDER ARAUCA	274 PROCESOS ACTIVOS
REGIÓN 6	ANTIOQUIA CHOCO CÓRDOBA	553 PROCESOS ACTIVOS
REGIÓN 7	META VAUPÉS VICHADA CASANARA GUAVIARE GUANÍA	141 PROCESOS ACTIVOS
REGIÓN 8	CESAR GUAJIRA ATLÁNTICO BOLÍVAR SUCRE MAGDALENA	633 PROCESOS ACTIVOS
TOTAL PROCESOS ACTIVOS		3.623

Estos esfuerzos han sido fundamentales para asegurar la integridad y precisión de la información alojada en el sistema e-KOGUI, lo que contribuye 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 diversas ciudades del territorio nacional tienen previsto continuar con la implementación de acciones de mejora durante el año 2024. El objetivo es completar la gestión relacionada con la depuración y actualización del sistema e-KOGUI.

- Gestión depuración vigencias 2018 -2023, procesos activos.



• 5.001 • 4.590 • 4.115 • 4.521 • 4.160 • 3.623

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 esfuerzo grande para actualizar el sistema, tan es así que durante la vigencia 2023, se observa una reducción significativa de 1.378 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 2023 la Entidad tiene un registro de 3.623 procesos activos en el sistema e KOGUI.

5.1.4. GESTIÓN PROVISIÓN CONTABLE

La Entidad tuvo en cuenta los cambios normativos en el área contable expedidos por la Contaduría General de la Nación, y lo pertinente a las Normas Internacionales de Información Financiera (NIFF) y Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (NICSP), desarrolló en cumplimiento a los marcos normativos citados la metodología para el cálculo de la provisión contable de los procesos litigiosos de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional; trabajo que se realizó mediante la valoración del contingente judicial y con base en la litigiosidad que afronta y la afectación que ello implica a los recursos de la Entidad.

Lo anterior, a través de la realización del documento “GUÍA PARA EL CÁLCULO DE LA PROVISIÓN CONTABLE DE LOS PROCESOS LITIGIOSOS Y CONCILIACIONES EXTRAJUDICIALES EN CONTRA DE CASUR PGJ-GU-003”, el cual establece la calificación del riesgo procesal, indica la probabilidad de pérdida de un proceso para la Entidad, según lo expresado en la resolución No. 353 del 01 de Noviembre de 2016 expedida por la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado (ANDJE); y muestra la forma y los criterios a utilizar para la calificación del riesgo procesal.

De la misma manera se identificaron los conceptos de demandas que son instauradas en contra de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional y el comportamiento de las pretensiones de cada uno de los procesos generando una estimación razonable de las pretensiones así:

CONCEPTO	
Nivel salarial	Prima oficial
Bonificación por compensación	Reparación directa
Contractuales	Subsidio familiar
Ejecutivos con embargo	Sustitución
Ejecutivos sin embargo	Ley 445 de 1998
Escala gradual porcentual	Ley 6a de 1992
IPC	Prima de actividad e IPC
Partidas computables	Asignación
Prima de actividad	Tiempos dobles
Prima de actualización	Reintegro de valores
Prima de vuelo	Prima de orden público
Prima ministerial	Segundo proceso de IPC

Finalmente, como soporte técnico para la consolidación de la información y determinar la provisión contable de cada uno de los procesos notificados, se desarrolló un aplicativo institucional que soporta la elaboración de la provisión de los procesos judiciales, herramienta oficial que sustenta el trabajo de la provisión que se entrega mensualmente a la Subdirección Financiera.

a) Consolidado provisión contable vigencia 2023.

CONSOLIDADO PROVISIÓN CONTABLE 2023	
TOTAL CONSOLIDADO	\$ 164.907.015.141,31

5.1.5. LINEAMIENTOS IMPLEMENTADOS DEFENSA TÉCNICA A LA LITIGIOSIDAD DE LA ENTIDAD

- a) Lineamientos para el correcto ejercicio de la defensa técnica PGJ-LI-001, mediante el cual se establecieron los parámetros generales de apoyo al ejercicio de la defensa técnica de los intereses de la Entidad, asociado al procedimiento de defensa técnica a la litigiosidad de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional, donde se refuerza aspectos de sustanciación y presentación de las propuestas conciliatorias ante el comité de conciliaciones y la solicitud de liquidaciones que deben ser aportadas en cada una de las audiencias a las que se debe asistir.
- b) Lineamientos para la aplicación de la extensión de la jurisprudencia PGJ-LI-002, a través de los cuales se ayuda a la descongestión administrativa de los procesos de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional, en aplicación estricta a lo dispuesto por el artículo 102 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- c) Lineamientos para la identificación de los términos de posible litigiosidad PGJ-LI-005, dirigido a Identificar los términos generales utilizados por los afiliados y demás personas que presentan peticiones, quejas, reclamos, derechos de petición y demás solicitudes ante la Caja de Sueldos de retiro de la Policía Nacional y que guardan una relación directa, respecto de los temas que presentan riesgo y actividad litigiosa contra la Entidad.
- d) Lineamientos para el desembargo de cuentas PGJ-LI-006, encaminado a identificar el procedimiento que se realiza cuando proceden embargos contra cuentas de la Entidad, igualmente conocer el procedimiento que se lleva en un proceso con medida de embargo.

- e) Lineamientos de cobro, conciliación y fortalecimiento en la apelación de costas y agencias en derecho a favor y en contra de la Entidad PGJ-LI-003, los cuales establecen las pautas para el cobro de las costas a favor de la Entidad, y la forma de realizar el mismo a través de un proceso coactivo, así como la posibilidad de que los apoderados lleguen a una conciliación de las costas cuando se presente un tope máximo de condena, teniendo en cuenta que las costas que no superen los \$200.000 pesos M/Cte, es más beneficioso para la Entidad no apelar; así como dar pautas para la apelación de las costas superiores a este valor.
- f) Lineamientos de control al uso de la información entregada a los apoderados PGJ-LI-007, mediante los cuales se establecen los lineamientos que determinen el control al uso y transferencia de la información entregada por parte del proceso de gestión jurídica de los procesos litigiosos y conciliaciones extrajudiciales que se encaucen en contra de la Entidad a los apoderados de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional.

5.1.6. GESTIÓN PROCESOS EJECUTIVOS

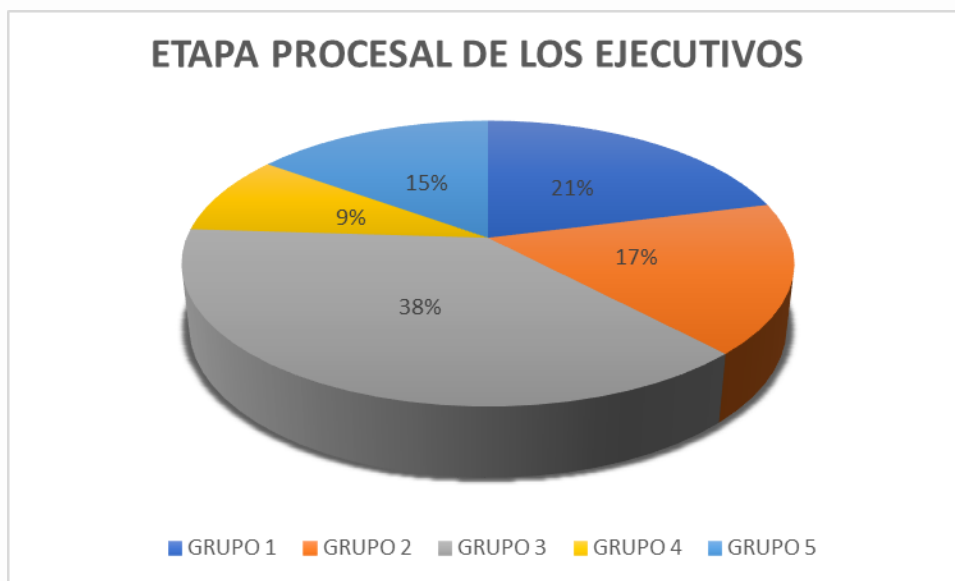
Análisis de los procesos ejecutivos vigencia 2023



A la fecha la Oficina Asesora Jurídica cuenta con 515 procesos ejecutivos activos a nivel nacional distribuidos de la siguiente manera:

De los 515 relacionados en el cuadro anterior se encuentran con medida cautelar de embargo 51 y sin medida cautelar 464, los cuales se clasifican de los siguientes grupos porcentuales de acuerdo con la etapa procesal:

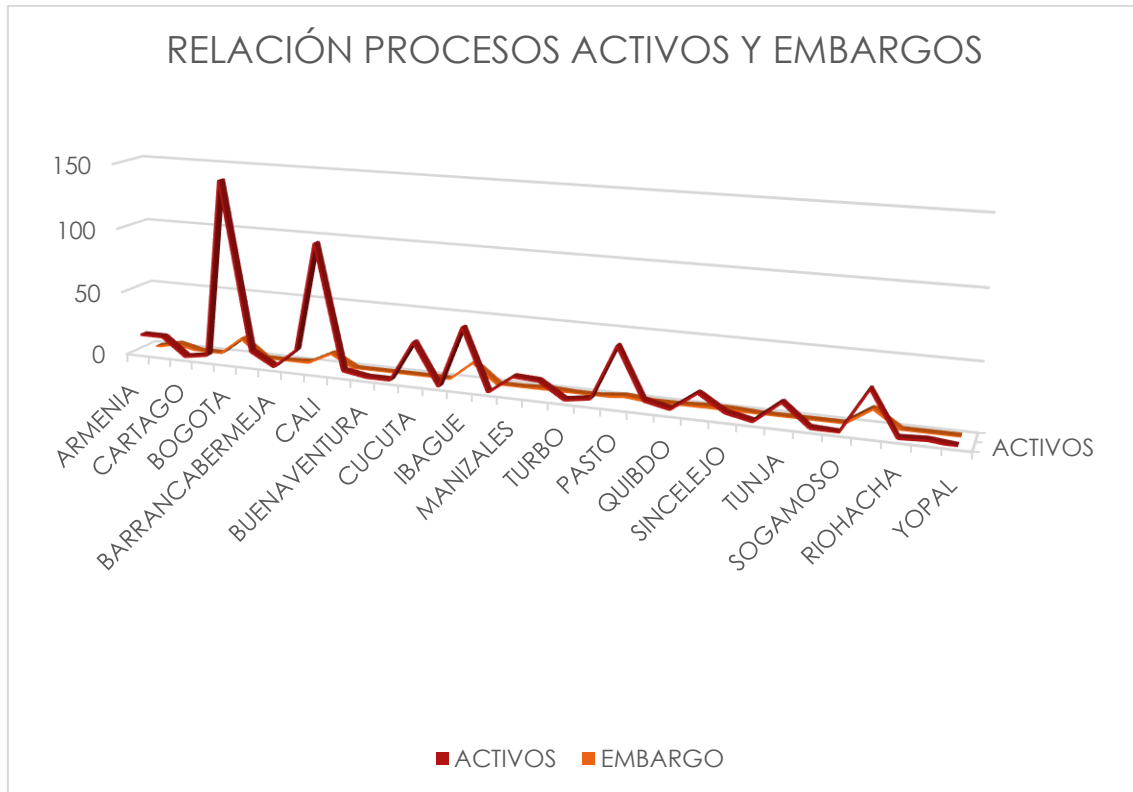
- **GRUPO 1:** Aquellos procesos que estén dentro de la radicación de la demanda y el auto que ordena seguir adelante con la ejecución. 21 %
- **GRUPO 2:** Aquellos procesos que estén posterior al auto que ordena seguir adelante con la ejecución y antes de la liquidación del crédito (aquí se incluyen los que se apelaron el auto que ordena seguir adelante con la ejecución). 17 %
- **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). 38 %
- **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. 9 %
- **GRUPO 5:** Otro



Las ciudades en las cuales se tiene un mayor número de procesos embargados con título o remanentes están relacionadas de la siguiente manera:

CIUDAD	ACTIVOS	EMBARGO
ARMENIA	12	0
PEREIRA	16	5
CARTAGO	0	0
BARRANQUILLA	13	1
BOGOTÁ	92	4

BUCARAMANGA	11	0
BARRANCABERMEJA	1	0
SAN GIL	16	0
CALI	100	0
BUGA	4	0
BUENAVENTURA	1	1
CARTAGENA	2	0
CÚCUTA	20	0
PAMPLONA	0	0
IBAGUÉ	45	17
GIRARDOT	0	0
MANIZALES	13	1
MEDELLÍN	13	2
TURBO	0	0
NEIVA	3	0
PASTO	22	3
POPAYÁN	6	1
QUIBDO	5	0
SANTA MARTA	64	2
SINCELEJO	6	1
MONTERÍA	2	0
TUNJA	9	0
DUITAMA	0	0
SOGAMOSO	0	0
VALLEDUPAR	35	13
RIOHACHA	1	0
VILLAVICENCIO	3	0
YOPAL	0	0



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

- 85% tema: IPC subtema: 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.

5.1.7. CUMPLIMIENTO TRÁMITES OFICINA ASESORA JURÍDICA 2023

CONCEPTO	AÑO 2023 (31 DE DICIEMBRE 2023)
DERECHOS DE PETICIÓN	961
TUTELAS	597
TRÁMITES DE SENTENCIAS	537
TRÁMITES DE ACUERDOS CONCILIATORIOS	498
TOTAL TRÁMITES	2.593

5.1.8. EJECUCIÓN PRESUPUESTAL CUMPLIMIENTO SENTENCIAS Y ACUERDOS CONCILIATORIOS 2023



RUBRO	PRESUPUESTO ASIGNADO	SALDO DE EJECUCIÓN
SENTENCIAS	\$ 38.658.000.000 M/CTE	\$ 38.657.985.760 M/CTE
CONCILIACIONES	\$ 3.267.000.000 M/CTE	\$ 3.266.695.081 M/CTE

Durante el año 2023 se ejecutó un total de TREINTA Y OCHO MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y SIETE MILLONES NOVECIENTOS OCHENTA Y CINCO MIL SETECIENTOS SESENTA pesos (\$38.657.985.760) en cumplimiento de sentencias. Asimismo, por acuerdos conciliatorios se ejecutó un total de TRES MIL DOSCIENTOS SESENTA Y SEIS MILLONES SEISCIENTOS NOVENTA Y CINCO MIL OCHENTA Y UN pesos (\$3.266.695.081).

Estos números reflejan un compromiso excepcional en el proceso de cumplimiento de sentencias y acuerdos conciliatorios. Es evidente que se logró ejecutar prácticamente el total de los fondos destinados para el cumplimiento, lo que demuestra un compromiso sobresaliente con el proceso de cumplimiento de decisiones judiciales y acuerdos conciliatorios.

5.1.9. GESTIÓN COBRO COACTIVOS

TIPOS DE PROCESO	DESCRIPCIÓN
FALLECIDOS	Fallecidos 104 para el año 2023, de los cuales 99 en proceso, 5 en acuerdo de pago, para un total de recuperar de 349.300.879.7 millones de pesos m/cte.
MAYORES VALORES PAGADOS	En la vigencia 2023, respecto a los mayores valores pagados se terminó con 4 procesos, de los cuales 3 en proceso y 1 en descuento por nómina para un total de 192.704.708 millones de pesos m/cte.
REINTEGRO AL SERVICIO ACTIVO	Se finalizó la vigencia 2023 con un total de 12, los cuales 7 en proceso y 5 en descuento por nómina para un total de 1.296.071.595,28, millones de pesos m/cte.
REINTEGRO POR RECONOCIMIENTO DE SUSTITUCIONES	Se termina la vigencia 2023 con total 13 procesos de los cuales 12 en proceso y uno por descuento para un total de 437.350.417.
SENTENCIAS	Se finalizó la vigencia 2023 con 4 procesos, con un valor a recuperar de 51.703.312 millones de pesos m/cte.
INVALIDEZ	Se finalizó la vigencia 2023, se terminó con 3 procesos los cuales están en proceso de cobro coactivo por un valor total de 131.510.539,13 millones de pesos m/cte.
NÓMINA 2014	Se finaliza la vigencia de procesos de nómina 14, con un total de 8 procesos de los cuales 7 en proceso y 1 en descuento para un total de 25.100.398.7 millones de pesos m/cte.
CUOTAS PARTES	Respecto a las cuotas partes durante la vigencia 2023 se terminó con 10 entidades que suman un valor de 1.024.267.760 millones de pesos m/cte.
ARRENDAMIENTOS	Se finaliza la vigencia 2023, con un total de 11 procesos de cobro coactivo por concepto de arrendamiento.

5.1.10. DEFENSA TÉCNICA JURÍDICA 2023

a) Comportamiento de demandas notificadas 2020-2023.



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 2023. 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.

TIPO DE AUDIENCIA	NÚMERO DE AUDIENCIAS
Audiencias extrajudiciales	241
Audiencias judiciales	371
Total audiencias	612

Durante el transcurso del año 2023 se gestionaron un total de 612 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 2023, así como la formulación y aceptación de nuevas políticas durante el mismo periodo. Estas nuevas políticas han sido ampliamente aceptadas en las audiencias del territorio nacional, lo que confirma el éxito de nuestra estrategia conciliatoria.

5.1.11. CONTROL DE LEGALIDAD Y ASESORÍA

La gestión de la Oficina Asesora Jurídica durante el año 2022 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 2023, 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 Casur.

En vista de lo anterior, la Oficina Asesora Jurídica encara el año 2024 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 BIENES Y SERVICIOS

Dentro del marco de las actividades más relevantes propias de la gestión 2023 se destacan las siguientes:

La Entidad participó en el Programa de Excelencia Ambiental Distrital-PREAD, convocatoria XXIII liderada por parte de la Secretaria Distrital de Ambiente, logrando obtener un reconocimiento en la categoría de "En Marcha hacia la Excelencia Ambiental".



Adicional a lo anterior y como parte del desarrollo de las actividades del Sistema de Gestión Ambiental, se realizó en colaboración con el personal de educación ambiental de la Secretaría de Ambiente de Bogotá, una capacitación sobre el tema de manejo de residuos y residuos posconsumo, donde se sensibilizó tanto al personal de planta, como al personal contratista.



De igual forma, se desarrolló una caminata ecológica a la “Quebrada la Vieja” localizada en la localidad de chapinero, donde se obtuvo la participación de 10 personas teniendo en cuenta que para esta actividad se tenía aforo máximo de 15 personas; la actividad fue acompañada y liderada por personal de la Secretaría de Ambiente, quien brindo asesoría durante el recorrido.



Además, se realizó el curso de consumo sostenible y medio ambiente, el cual se encontraba orientado para el personal afiliado y sus beneficiarios, este curso tenía como objetivo enseñar a los participantes la idea de consumir responsable y conscientemente; lo anterior, teniendo en cuenta

las problemáticas ambientales que se presentan actualmente, las cuales han adquirido proporciones preocupantes, que son consecuencia del afán del hombre por satisfacer sus necesidades, basados en estrategias de producción y consumo insostenibles, lo que pone en riesgo los recursos naturales que soportan las actividades presentes y futuras.

Este curso comprendía los siguientes módulos:

- Módulo 1. Economía circular y separación de residuos.
- Módulo 2. Huella ecológica.
- Módulo 3. Producción y consumo sostenible.

Así mismo, se ejecutó la actividad de lavado y desinfección de tanques de almacenamiento de agua potable dando cumplimiento con la resolución No. 2190 de 1991; esta actividad se realizó con la empresa Fumigaciones el triunfo, quien cuenta con concepto sanitario favorable para el desarrollo de la actividad.

		CERTIFICADO www.fumigacioneseltriufo.com	
FUMIGACIONES EL TRIUNFO CAR CERTIFICA EL SERVICIO DE:			
LAVADO DE TANQUES			
ESPECIFICACIONES DE LOS TANQUES:	1X25.000 LITROS SUBTERRANEO		
ÁREAS DESINFECTADAS:	TODO EN GENERAL		
PROPIETARIO O REPRESENTANTE:	DIANA PAOLA RAMIREZ MORA		
RAZÓN SOCIAL:	CAJA DE SUELDOS DE RETIRO DE LA POLICIA NACIONAL		
DIRECCIÓN:	CARRERA 7 No 12 B - 58		
TELÉFONO:	2860911		
ÁREAS FUMIGADAS:	TODO EN GENERAL		
FECHA DE EXPEDICIÓN:	20/11/2023		
FECHA DE VENCIMIENTO:	19/05/2024		
Anexamos ficha (s) técnica (s). Concepto sanitario favorable vigente de la empresa que realizó la actividad. Nuevo control en seis meses o cuando la autoridad sanitaria lo exija. Lista de chequeo. Cronograma de la frecuencia de control de plagas. Registro control de plagas. Soporte legal, diagnóstico. Hojas de seguridad. Protocolo (s) entre otros, para validar la autenticidad del certificado llamar al número 3005518477 o al teléfono 4553872 .			
Tel: 409 4227 • Cel: 300 551 8477 • 301 7511 208 Dirección: Carrera 40 No. 10 - 12 Sur. Ciudad Montes • E-mail: contacto@fumigacioneseltriufo.com			
			
QR VALIDACIÓN:		CARLOS A. SIVERA REPRESENTANTE LEGAL	

ACTIVIDADES DE MANTENIMIENTO

- Se llevó a cabo con éxito el mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos de transporte vertical, vehículos y bienes inmuebles de la Entidad, lo cual contribuye a que no se materializa ningún riesgo asociado al proceso de Gestión de bienes y servicios.
- Se recargaron 140 extintores de todas las áreas de responsabilidad administrativa de la Entidad.

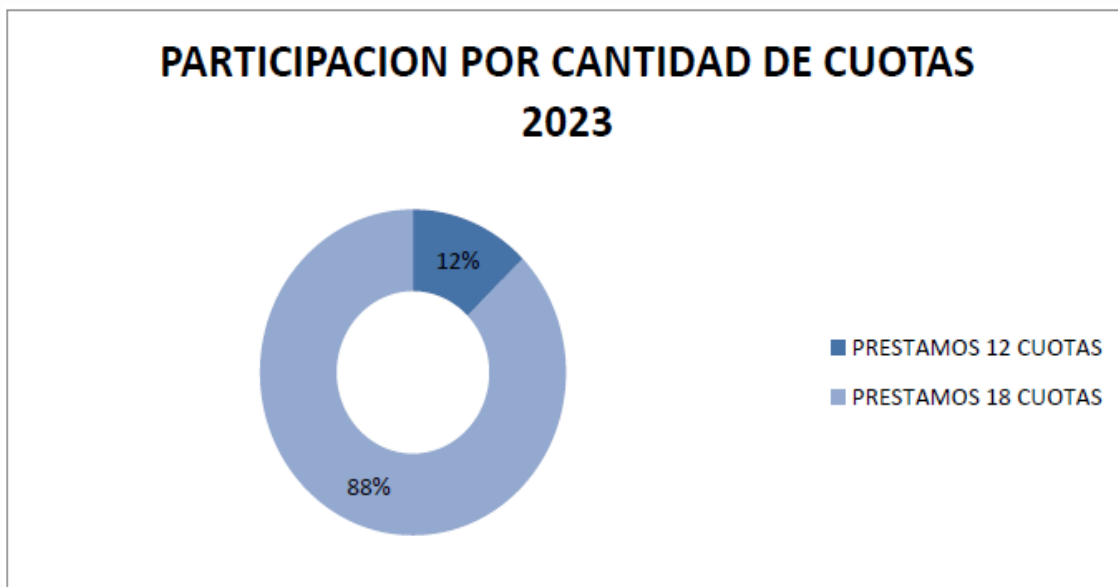
5.3. GESTIÓN FINANCIERA

Durante la vigencia de 2023 se gestionaron los siguientes préstamos de libre inversión:

TOTAL PRÉSTAMOS	VALOR TOTAL
297	1.401.000.000

Distribuidos así:

CONCEPTO	\$	COBERTURA	\$	%
PRESUPUESTO 2023	1.401.000.000	100 FUNCIONARIOS	304.270.000	22
		197 AFILIADOS	1.096.730.000	78



Cuadro comparativo vigencia 2022 vs vigencia 2023

VIGENCIA	2022	2023	COMPARATIVO
Presupuesto	1.496.000.000	1.401.000.000	-95.000.000 -6.35

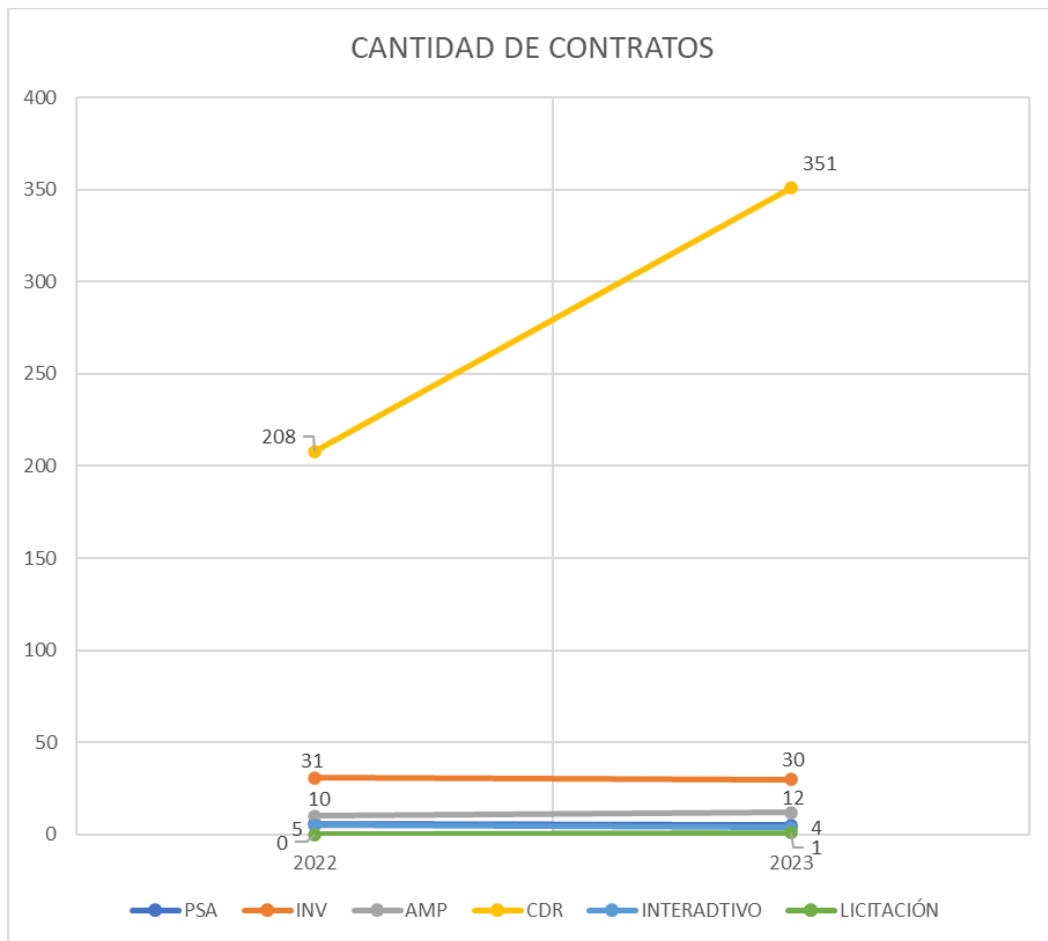
Afiliados	270	197	-73	-27,04
Funcionarios	23	100	77	334,78
TOTAL CRÉDITOS	293	297	4	1,37

5.4. GESTIÓN CONTRACTUAL

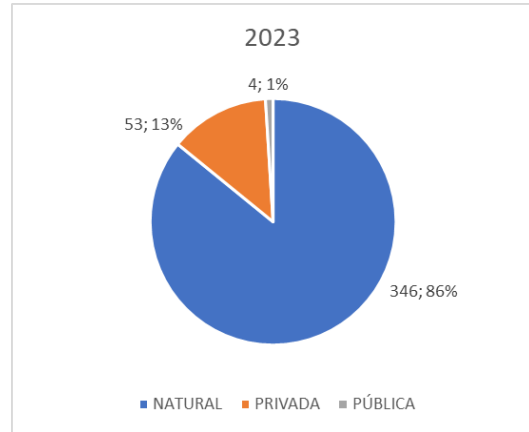
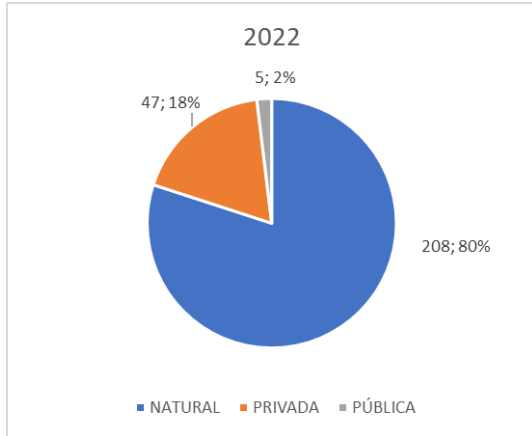
LOGROS DEL PROCESO A 31 DE DICIEMBRE DE 2023

Teniendo en cuenta el objetivo del proceso se logró realizar las siguientes actividades, así:

CONTRATACIÓN COMPARADA:

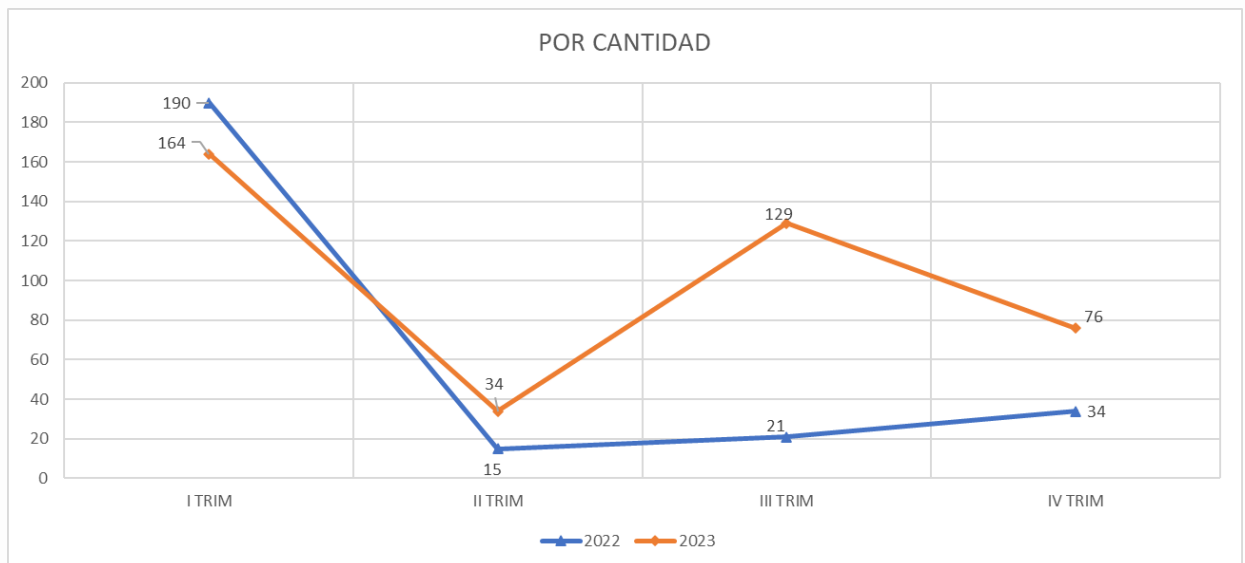


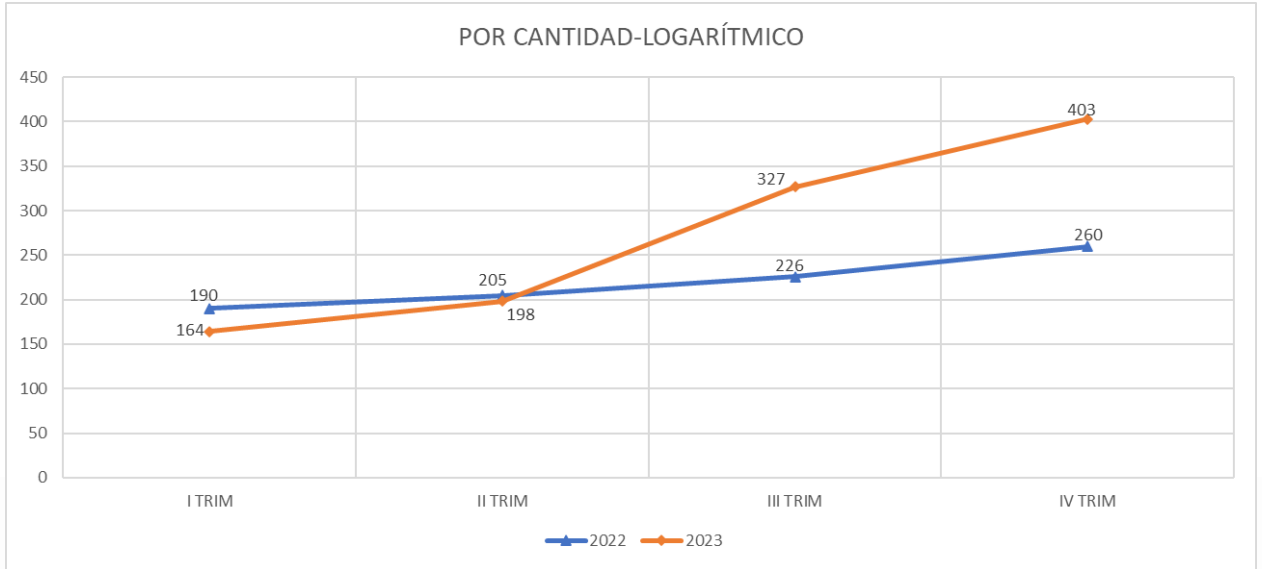
POR TIPO DE PERSONA



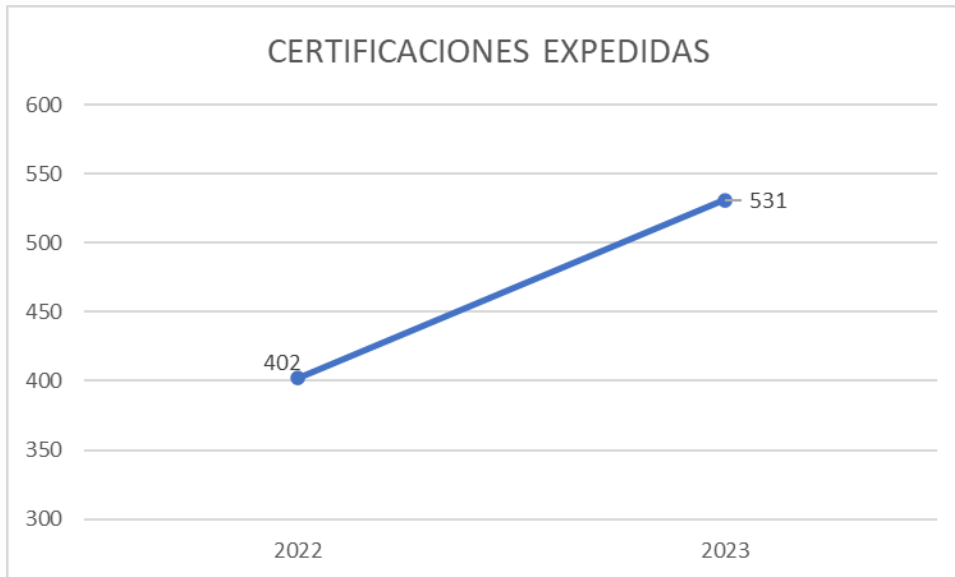
	NATURAL	JURÍDICAS	
		PÚBLICAS	PRIVADAS
2022	208	5	47
2023	346	5	53

CONTRATACIÓN TRIMESTRAL





CERTIFICACIONES EXPEDIDAS





06

ESTADOS FINANCIEROS

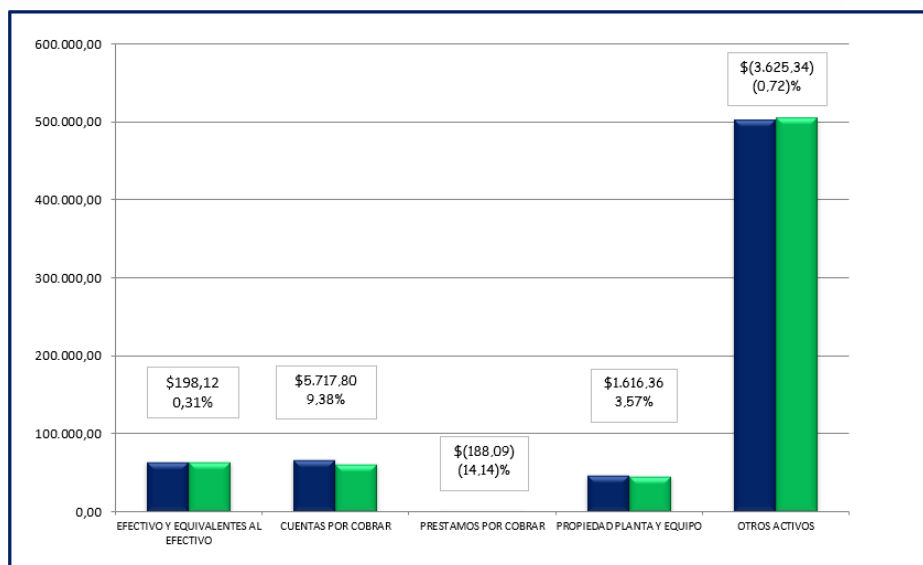
6.1. SITUACIÓN FINANCIERA COMPARATIVO: 30 DE NOVIEMBRE 2022 - 30 DE NOVIEMBRE 2023

En el siguiente apartado se presenta un desglose de los estados financieros (activos, pasivos y patrimonio) de la Entidad a corte de 30 de noviembre de 2023.

6.1.1. Activos

Comparativo de activos 2022-2023

Cifras en millones de \$

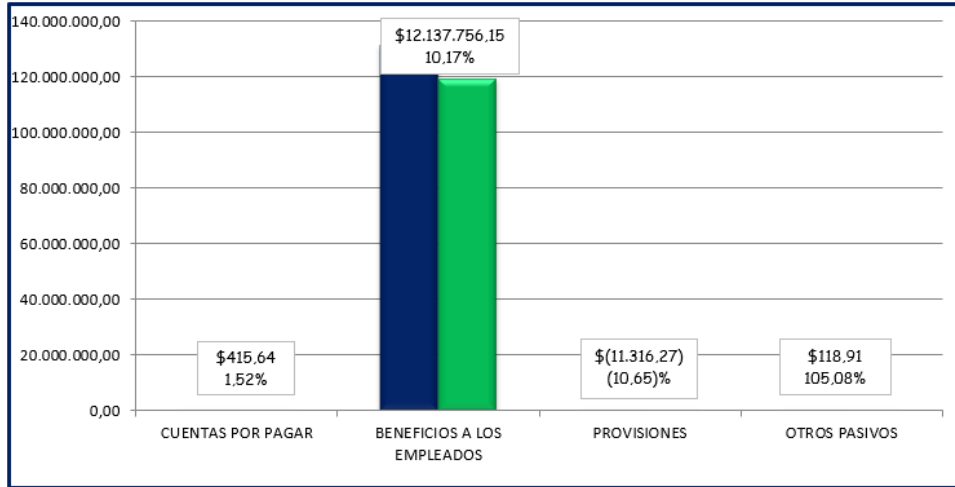


ACTIVO	EFECTIVO Y EQUIVALENTES AL EFECTIVO	CUENTAS POR COBRAR	PRESTAMOS POR COBRAR	PROPIEDAD PLANTA Y EQUIPO	OTROS ACTIVOS
● Diciembre /31/2023	64.334,24	66.670,11	1.141,64	46.866,72	501.260,48
● Diciembre /31/2022	64.136,12	60.952,31	1.329,73	45.250,36	504.885,82
Variación \$	198,12	5.717,80	-188,09	1.616,36	-3.625,34
Variación %	0,31%	9,38%	-14,14%	3,57%	-0,72%

ACTIVO	
2023	680.273,20
2022	676.554,34
Variación \$	3.718,86
Variación %	0,55%

6.1.2. Pasivos

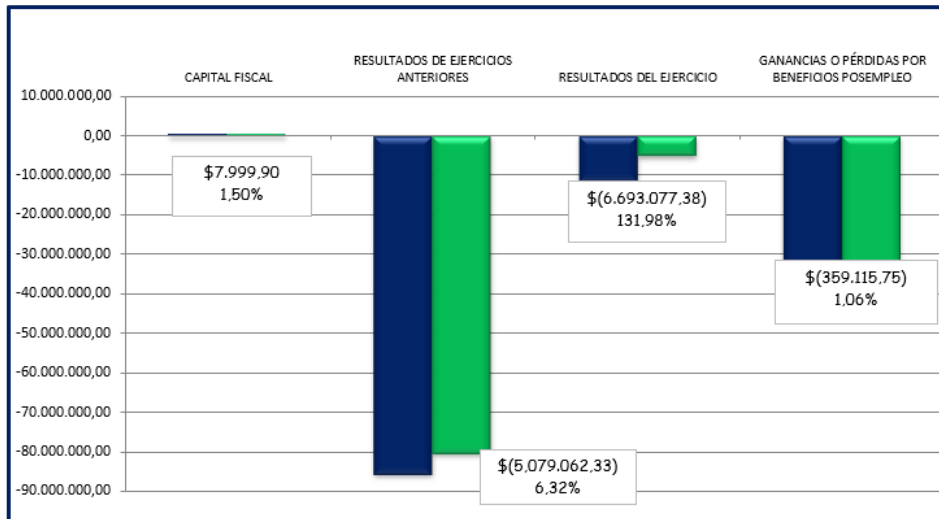
Comparativo de pasivos 2022-2023



PASIVO	CUENTAS POR PAGAR	BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS	PROVISIONES	OTROS PASIVOS	PASIVO	
Diciembre /31/2023	27.758,58	131.461.180,30	94.958,28	232,09	2023	131.584.129,24
Diciembre/31/2022	27.342,94	119.323.424,15	106.274,55	113,17	2022	119.457.154,81
Variación \$	415,64	12.137.756,15	(11.316,27)	118,91	Variación \$	12.126.974,43
Variación %	1,52%	10,17%	(10,65)%	105,08%	Variación %	10,15%

6.1.3. Patrimonio

Comparativo de patrimonio 2022-2023



PATRIMONIO	CAPITAL FISCAL	RESULTADOS DE EJERCICIOS ANTERIORES	RESULTADOS DEL EJERCICIO	GANANCIAS O PÉRDIDAS POR BENEFICIOS POSEMPLEO	PATRIMONIO	
Diciembre/31/2023	540.349,00	(85.487.924,73)	(11.764.335,02)	(34.191.945,29)	2023	(130.903.856,04)
Diciembre/31/2022	532.349,10	(80.408.862,40)	(5.071.257,64)	(33.832.829,53)	2022	(118.780.600,48)
Variación \$	7.999,90	(5.079.062,33)	(6.693.077,38)	(359.115,75)	Variación \$	(12.123.255,56)
Variación %	1,50%	6,32%	131,98%	1,06%	Variación %	10,21%

07

EJECUCIÓN PRESUPUESTAL



7.1. INGRESOS 2023

En la vigencia 2023 la Entidad contaba con un aforo de ingresos del orden de \$339.952 millones de pesos, los cuales se encuentran conformados por los conceptos de contribuciones diversas por valor de \$44.180 millones de pesos y recursos de capital por valor de \$18.485 millones de pesos, tal como se detalla a continuación:

Descripción	Aforo Vigente	Recaudo en efectivo acumulado neto	Variación	
Contribuciones	299.092.000	333.548.840	45.543.159	11.52%
Recursos de capital	18.485.000	32.883.325	14.398.325	77,89 %
Excedentes Financieros	8.000.000	8.000.000	0	0,0 %
Rendimientos Financieros	5.771.000	19.142.481	13.371.481	231.7%

Analizando el aforo de los ingresos de las contribuciones diversas por valor de \$44.180.000 millones, al cierre de la vigencia 2023 éstas presentan un ingreso acumulado por valor de \$60.827.219 millones de pesos, es decir un 37.68% de los ingresos programados.

En lo que respecta a los recursos de capital por valor de \$18.482.000 millones de pesos M/Cte., conformado por los excedentes y rendimientos financieros, en lo que respecta al aforo de los excedentes financieros se efectuó el recaudo del total de lo programado de \$8.000.000 millones de pesos y sobre los rendimientos financieros el aforo programado de \$5.771.000 millones de pesos, al cierre de la vigencia se observa un recaudo efectivo de \$19.142.481 millones de pesos, es decir, presenta un

mayor valor de \$13.371.481 millones de pesos, tal como se detalla a continuación:

INGRESOS CORRIENTES		\$321.467.000.000,00
Contribuciones	\$	299.092.000.000,00
Arrendamientos	\$	21.698.000.000,00
Certificaciones	\$	94.000,00
Intereses	\$	170.321.951,18
Suspendidos	\$	26.484.802,58

RECURSOS DE CAPITAL		\$ 18.485.000.000,00
Excedentes Financieros	\$	8.000.000.000,00
Rendimientos Financieros	\$	5.771.000.000,00
Recuperación de Cartera Préstamos	\$	1.401.000.000,00
Reintegros	\$	3.313.000.000,00
Recuperaciones	\$	2.972.348,55

7.2. GASTOS VIGENCIA 2023

7.2.1. Composición Presupuestal

TIPO	DESCRIPCIÓN	APR. VIGENTE	% DE PARTICIPACIÓN
A	FUNCIONAMIENTO	5.694.152	
A-01	Gastos de personal	7671	0,13%
A-02	Adquisición de bienes y servicios	9649	0,17%
A-03	Transferencias corrientes	5.658.421	99,01%
A-05	Gastos de comercialización y producción	467	0,01%
A-06	Adquisición de activos financieros	1.401	0,02%
A-07	Disminución de pasivos	644	0,01%
A-08	Gastos por tributos, multas, sanciones e intereses de mora	15899	0,28%
B	SERVICIO DE LA DEUDA PÚBLICA	10.538	0,18%
C	INVERSIÓN	10.488	0,18%
TOTAL PRESUPUESTO		5.715.178	

El rubro con mayor apropiación continúa siendo transferencias corrientes con un 99,01%, donde se refleja el pago de las asignaciones de retiro, que es la razón de ser de la Entidad.

A esta obligación, se suman la de aportes previsión social, servicios médicos y el rubro de sentencias y conciliaciones, que son en su totalidad los rubros a través de los cuales se cumple con el principal proceso

misional de la Entidad, que es el reconocimiento y pago de las asignaciones y sustituciones de retiro.

Con respecto a los recursos destinados a las otras cuentas, se puede observar que otro de los rubros con mayor incidencia e incluso por encima de los gastos de personal con un 0.13%, se encuentra la adquisición de bienes y servicios, representado en un 0,17% la cual se encuentra relacionado con el cumplimiento del Plan Anual de Adquisiciones vigencia 2023, donde se incorporaron contratos con personas naturales y jurídicas, como por ejemplo los de mantenimiento preventivo y correctivo de vehículos e instalaciones, aseo, prestación del servicio de impresión y fotocopiado, servicio de vigilancia, adquisición de seguros, compra de muebles, adquisición de licencias, de token, de elementos de seguridad y salud en el trabajo, materiales y suministros. servicio de correo, pago de los servicios públicos de los inmuebles de CASUR, entre otros.

La cuenta de gastos de comercialización y producción incluye todos aquellos gastos que tiene la Caja para sus actividades comerciales como son el arrendamiento de inmuebles representado en un 0,01%.

Por otro lado, la cuenta adquisición de activos financieros - fondo de préstamos, representa el 0,02% del total del presupuesto y su ejecución fue del 100% y dependió de las diferentes solicitudes realizadas por el personal de afiliados y servidores públicos de Casur.

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 participación del 0,01% y una ejecución del 98.5%.

Con respecto al concepto de gastos por tributos, multas, sanciones e intereses de mora, incluye el pago del impuesto de los inmuebles de la Entidad, el pago del ICA, la cuota de semaforización y el pago de la cuota de auditaje para la CGR, entre otros, represento el 0,28% y su ejecución estuvo en el 100%.

El Fondo de Contingencia de Entidades Estatales - FCEE, es creado mediante la Ley 448 de 1998, como una cuenta especial sin personería jurídica administrada por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, cuyos recursos, así como los asuntos relacionados con pasivos del Fondo, serán administrados por la Dirección General de Crédito Público y Tesoro Nacional. Ahora bien, en cuanto a los aportes a dicho fondo, en razón a los procesos judiciales, la misma se dispuso mediante la Ley 1437 de 2011, específicamente en su artículo 194, el cual reza de la siguiente manera: "Todas las entidades que constituyan una sección del

Presupuesto General de la Nación deberán efectuar una valoración de sus contingencias judiciales, en los términos que defina el Gobierno Nacional, para todos los procesos judiciales que se adelanten en su contra. Con base en lo anterior, las mencionadas entidades deberán efectuar aportes al Fondo de Contingencias de que trata la Ley 448 de 1998, o las normas que la modifiquen o sustituyan, en los montos, condiciones, porcentajes, cuantías y plazos que determine el Ministerio de Hacienda y Crédito Público con el fin de atender oportunamente, las obligaciones dinerarias contenidas en providencias judiciales en firme (...). Lo anterior, más que una necesidad, es una obligación legal a la cual está sometida la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional, quien por hacer parte de una sección del PGN, está en deber de calcular y realizar el correspondiente aporte al FCEE, afectando el rubro de servicio de la deuda pública, concepto que fue incluido en el Decreto de Liquidación 2590 de 2022 "Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal 2023, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos", participando con el 0.18% del valor total del presupuesto asignado a la Entidad y una ejecución del 100%.

La ejecución presupuestal de la Entidad para la vigencia 2023, fue la siguiente:

7.2.2. Ejecución presupuestal desagregada (Recursos nación y propios)

A 31 de diciembre de 2023, la Entidad alcanzó una ejecución del 99.5% del valor total de la apropiación, obligaciones del 99,3% y pagos del 99,3% como se presenta a continuación:

Cifras en millones

TIPO	DESCRIPCIÓN	APR. VIGENTE	COMPROMISO	% EJE	OBLIGACIÓN	% EJE	PAGOS	% EJE
A	FUNCIONAMIENTO	5.694.152	5.670.025	99.6%	5.661.845	99.4%	5.660.448	99.4%
A-01	Gastos de personal	7671	7.270	94.8%	7.270	94.8%	7.270	94.8%
A-02	Adquisición de bienes y servicios	9649,00	9.382	97.2%	8.872	91.9%	8.490	88.0%
A-03	Transferencias corrientes	5.658.421	5.634.991	99.6%	5.627.586	99.5%	5.626.608	99.4%
A-05	Gastos de comercialización y producción	467	452	96.7%	188	40.3%	150	32.2%
A-06	Adquisición de activos financieros	1.401	1.401	100.0%	1.401	100.0%	1.401	100.0%
A-07	Disminución de pasivos	644	634	98.5%	634	98.5%	635	98.5%
A-08	Gastos por tributos, multas, sanciones e intereses de mora	15899	15.894	100.0%	15.894	100.0%	15.894	100.0%

B	SERVICIO DE LA DEUDA PÚBLICA	10.538	10.538	100.0%	10.538	100.0%	10.538	100.0%
C	INVERSIÓN	10.488	7.173	68.4%	4.151	39.6%	4.092	39.0%
TOTAL PRESUPUESTO		5.715.178	5.687.735	99.5%	5.676.534	99.3%	5.675.078	99.3%

APROPIACIÓN RECURSOS PROPIOS VIGENCIA 2023

Cifras en millones de pesos

TIPO	DESCRIPCIÓN	APR. VIGENTE	% DE PARTICIPACIÓN
A	FUNCIONAMIENTO	\$ 409.464.000.000,00	97,50%
A-01	Gastos de personal	\$ 7.671.000.000,00	1,83%
A-02	Adquisición de bienes y servicios	\$ 9.648.650.000,00	2,30%
A-03	Transferencias corrientes	\$ 383.766.350.000,00	91,38%
A-05	Gastos de comercialización y producción	\$ 467.000.000,00	0,11%
A-06	Adquisición de activos financieros	\$ 1.401.000.000,00	0,33%
A-07	Disminución de pasivos	\$ 644.000.000,00	0,15%
A-08	Gastos por tributos, multas, sanciones e intereses de mora	\$ 5.866.000.000,00	1,40%
B	SERVICIO DE LA DEUDA PÚBLICA	\$ 0,00	0,00%
C	INVERSIÓN	\$ 10.488.000.000,00	2,50%
TOTAL PRESUPUESTO PROPIOS		\$ 419.952.000.000,00	100,00%

APROPIACIÓN RECURSOS DE LA NACIÓN VIGENCIA 2023

Cifras en millones de pesos

TIPO	DESCRIPCIÓN	APR. VIGENTE	% DE PARTICIPACIÓN
A	FUNCIONAMIENTO	5.284.688	99,80%
A-01	Gastos de personal	0	0,00%
A-02	Adquisición de bienes y servicios	0	0,00%
A-03	Transferencias corrientes	5.274.655	99,61%
A-05	Gastos de comercialización y producción	0	0,00%
A-06	Adquisición de activos financieros	0	0,00%
A-07	Disminución de pasivos	0	0,00%
A-08	Gastos por tributos, multas, sanciones e intereses de mora	10.033	0,19%
B	SERVICIO DE LA DEUDA PÚBLICA	10.538	0,20%
		0	0,00%

La cuenta gastos de personal evidencia nivel de compromisos y obligaciones del 94,8%, y pagos del 94,8% dado que su comportamiento se da específicamente por el pago de la nómina de los funcionarios de la Entidad. Cabe precisar que no fue posible alcanzar el 100% en su ejecución teniendo en cuenta que durante toda la vigencia se presentaron renunciaciones de personal y vacantes por cumplimiento tiempo de servicio para la pensión de algunos servidores públicos.

Con respecto a la cuenta adquisición de bienes y servicios, se presentaron compromisos por el 97,20% correspondientes a todos los contratos de prestación de servicios y la adquisición de los servicios que requiere la Entidad para su normal funcionamiento, en cuanto al nivel de obligaciones del 91.9% y pagos del 88%, se debe a contratos que quedaron pendientes de pago, que se constituyeron en reserva presupuestal y cuentas por pagar.

Para la cuenta transferencias corrientes se suma el valor total de las asignaciones de retiro y el aporte previsión social servicios médicos, mesadas pensionales, bonos y cuotas partes pensionales que se deben a los pensionados por parte de la Caja, antes de la entrada en vigor de la Ley 100, por lo que representa el 99.6% de ejecución del valor total de la apropiación de la Entidad incluyendo recursos nación y propios.

La cuenta gastos de comercialización y producción con una apropiación de \$467 millones y ejecución del 96.7%, corresponde a los gastos de servicio de limpieza, cafetería, mantenimiento y recarga de extintores, servicios de energía, agua natural, administración de bienes inmuebles, avalúos, servicios para la edición y diseño de la revista, servicios profesionales, técnicos y auxiliares que participan directamente en el proceso de comercialización, referente a los bienes inmuebles que se encuentran en contrato de arrendamiento.

La cuenta de adquisición de activos financieros que se ejecuta a través de los préstamos se ejecutó el 100% del valor asignado, el cual ascendió a \$1.401 millones. El rubro de disminución de pasivos que corresponde a cesantías se comprometió, obligo y pago en un 98.5% del valor de su apropiación que ascendió a \$644 millones.

La cuenta gastos de tributos, multas, sanciones e intereses de mora que corresponde a impuestos prediales, delineación urbana, de industria y comercio, semaforización, entre otros, la Entidad destinó en la vigencia 2023, la suma de \$15.899 millones para realizar estos pagos, comprometiendo, obligando y pagando el 100% de la apropiación.

El rubro servicio de la deuda pública apropiado para la vigencia 2023, se ejecutó en el 100% conforme a la Circular Externa No.009 del 15-02-2023 emitida por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

APROPIACIÓN RECURSOS PROYECTOS DE INVERSIÓN VIGENCIA 2023

A 31 de diciembre de 2023 la Entidad alcanzó una ejecución de \$7.173 millones, que corresponden al 68.4%, un sobrante de \$3.315 millones equivalentes al 31.6% del valor total de la apropiación que ascendió a \$10.488 millones, obligaciones del 39,60% y pagos del 30% referentes a contratos que quedaron pendientes de pago, que se constituyeron en reserva presupuestal y cuentas por pagar.

Cifras en millones de pesos

TIPO	DESCRIPCIÓN	TOTAL APROPIADO	TOTAL COMPROMISOS	PORCENTAJE
C-1507-0100-4	Fortalecimiento de la estructura física de los inmuebles de Casur para su rentabilidad y sostenibilidad nacional.	4.400	4.236	96.3%
C-1507-0100-5	Actualización y mejoramiento de la prestación de servicios tecnológicos a los grupos sociales objetivo de Casur nacional	3.488	2.291	65.7%
C-1507-0100-6	Mejoramiento e innovación del modelo de negocio de Casur para generar bienestar a los afiliados y sus familias nacional	2.600	645	24.8%
TOTAL		10.488	7.172	68.4%

RESERVAS PRESUPUESTALES VIGENCIA 2023

A 31 de diciembre de 2023 se constituyeron reservas presupuestales por ONCE MIL DOSCIENTOS MILLONES (\$11.200) de las cuales OCHO MIL CIENTO SETENTA Y NUEVE MILLONES (\$ 8.179) corresponden a reservas de gastos de funcionamiento y TRES MIL VEINTIÚN MILLONES (\$3.021) a gastos de inversión.

RESERVAS PRESUPUESTALES DE FUNCIONAMIENTO: Se constituyeron reservas presupuestales por OCHO MIL CIENTO SETENTA Y NUEVE MILLONES (\$ 8.179), equivalentes al 0.14% del total de los recursos apropiados para gastos de funcionamiento, porcentaje que se encuentra dentro del límite establecido por el artículo 78 del Decreto 111 de 1996 Estatuto Orgánico de Presupuesto, el cual es del 2%.

RESERVAS PRESUPUESTALES DE INVERSIÓN: Se constituyeron reservas presupuestales por TRES MIL VEINTIÚN MILLONES (\$3.021), equivalentes al 28.81% sobre el total de recursos apropiados para gastos de inversión, porcentaje que excedió el límite del 15% establecido por el artículo 78 del Decreto 111 de 1996 Estatuto Orgánico de Presupuesto.

TIPO	DESCRIPCIÓN	RESERVAS	CUENTAS POR PAGAR
A	FUNCIONAMIENTO	8.179	1.397
A-01	Gastos de personal	0	0,00
A-02	Adquisición de bienes y servicios	511	382
A-03	Transferencias corrientes	7.405	978
A-05	Gastos de comercialización y producción	263	37
A-06	Adquisición de activos financieros	0	0
A-07	Disminución de pasivos	0	0
A-08	Gastos por tributos, multas, sanciones e intereses de mora	0	0
B	SERVICIO DE LA DEUDA PÚBLICA	0	0
C	INVERSIÓN	3.021	59
TOTAL REZAGO PRESUPUESTAL		11.200	1.456

RELACIÓN DE TERCEROS RESERVAS PRESUPUESTALES RECURSOS PROPIOS Y DE NACIÓN

NOMBRE DEL TERCERO	NACIÓN	PROPIOS	TOTAL GENERAL
ALLIANZ SEGUROS S A		129.814.326,37	129.814.326,37
APONTE FLÓREZ JOSÉ EDUARDO	43.459.366,00		43.459.366,00
AVILÁN RIGAR SANTIAGO		94.724.000,00	94.724.000,00
COCINAS MGC INDUSTRIAS SAS		88.754.567,00	88.754.567,00
DIGITAL CENTER VENTAS E IMPORTACIONES JE SAS		2.996.044,00	2.996.044,00
DIRECCIÓN DE SANIDAD POLICÍA NACIONAL	7.269.655.935,41		7.269.655.935,41
EMERMÉDICA S.A. SERVICIOS DE AMBULANCIA PREPAGADOS		1.980.000,00	1.980.000,00
ESCOBAR DÍAZ JHON JAIRO	7.202.126,00		7.202.126,00
FERRICENTROS S.A.S		18.610.795,00	18.610.795,00
GMA CONSTRUCCIONES S.A.S		100.053.055,80	100.053.055,80
HARDWARE ASESORÍAS SOFTWARE LTDA.		115.200.000,00	115.200.000,00

INFOTIC S.A.		1.054.626.285,00	1.054.626.285,00
INSPECCIÓN Y CERTIFICACIÓN MULTINACIONAL SAS		1.552.950,00	1.552.950,00
JEM SUPPLIES SAS		109.015.067,00	109.015.067,00
JOYA MEZA PEDRO LUIS	3.634.030,00		3.634.030,00
LEGAL ADVICE SERVICES S.A.S.		7.000.000,00	7.000.000,00
MEDICAL PROTECTION S.A.S. SALUD OCUPACIONAL		4.468.581,00	4.468.581,00
NAVARRO VERGEL JAIDER ALONSO	11.801.753,00		11.801.753,00
PROVEER INSTITUCIONAL S.A.S.		4.383.824,00	4.383.824,00
SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A.S		52.529.219,00	52.529.219,00
SOCIEDAD TEQUENDAMA S A		69.260.539,00	69.260.539,00
SOLUTION COPY LTDA		11,34	11,34
SUÉ CREW STUDIO SAS		39.811.859,00	39.811.859,00
T&D SERVICES INTEGRALES ZESE SAS		90.000.000,00	90.000.000,00
UNIÓN TEMPORAL OUTSOURCING GIAF		10.230.707,31	10.230.707,31
UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS		1.870.184.774,00	1.870.184.774,00
Total general	7.335.753.210,41	3.865.196.604,82	11.200.949.815,23