



# CAJA DE SUELDOS DE RETIRO DE LA POLICÍA NACIONAL

## INFORME DE GESTIÓN 2022

Bogotá, D.C

Enero 2023



## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	3
<b>1. MARCO ESTRATEGICO .....</b>	<b>7</b>
<b>2. RESULTADO DE LOS PROCESOS MISIONALES .....</b>	<b>10</b>
2.1. PROCESO DE RECONOCIMIENTO Y PAGO DE LA ASIGNACIÓN Y SUSTITUCIÓN DE LA ASIGNACIÓN DE RETIRO .....	10
2.2. PROCESO GESTIÓN DE BIENESTAR INTEGRAL AL AFILIADO .....	12
2.3. PROCESO DE GESTIÓN DE SOSTENIBILIDAD .....	23
2.3.1. ESTUDIOS DE SOSTENIBILIDAD DEL RÉGIMEN DE LAS ASIGNACIONES DE RETIRO .....	23
2.3.2. RESULTADO DE LA GESTIÓN INMOBILIARIA.....	24
2.4. PROCESO ATENCIÓN A GRUPOS SOCIALES OBJETIVO.....	26
<b>3. RESULTADO DE LOS PROCESOS ESTRATÉGICOS.....</b>	<b>33</b>
3.1. PROCESO GESTIÓN ESTRATÉGICA E INNOVACIÓN .....	33
3.1.1. <i>Planeación estratégica:</i> .....	34
3.1.2. <i>Proyectos de Inversión</i> .....	39
3.1.3. <i>Gestión del conocimiento y la innovación</i> .....	40
3.2. PROCESO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL .....	42
3.2.1. <i>Documentación de procesos y procedimientos</i> .....	42
3.2.2. <i>Revisión y actualización de políticas del SGI</i> .....	43
3.2.3. <i>Implementación Modelo Integrado de Planeación y Gestión: 19 Políticas y 7 dimensiones</i> .....	43
.....	44
3.2.4. <i>Seguimiento a planes institucionales y de mejora</i> .....	44
3.2.5. <i>Seguimiento y evaluación de la gestión (dashboard, indicadores)</i> .....	45
3.2.6. <i>Gestión del riesgo</i> .....	46
3.3. GESTIÓN DE COMUNICACIONES ESTRATÉGICAS .....	47
3.3.1. <i>Redes sociales:</i> .....	47
3.3.2. <i>Portal web:</i> .....	49
3.3.3. <i>Revista Casur:</i> .....	50
3.3.4. <i>Boletín El Orientador:</i> .....	50
3.3.5. <i>Boletín al Día Con Casur:</i> .....	50
3.3.6. <i>Estrategia de Rendición de Cuentas y Participación Ciudadana:</i> .....	51
3.3.7. <i>Cierre de vigencia:</i> .....	52
<b>4. RESULTADO DE LOS PROCESOS DE APOYO .....</b>	<b>52</b>
4.1. PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO .....	52
4.1.1. <i>Gestión Estratégica del Talento Humano</i> .....	52
4.1.2. <i>Provisión De Recursos Humanos</i> .....	54
4.1.3. <i>Capacitación Y Formación</i> .....	54
4.1.4. <i>Bienestar Estímulos E Incentivos</i> .....	56
4.1.5. <i>Seguridad Y Salud En El Trabajo</i> .....	57
4.2. PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN.....	58
4.2.1. <i>Cumplimiento Plan de Acción de la OCI</i> .....	59



<b>5. RESUMEN DE LA GESTIÓN EN PROCESOS DE APOYO GERENCIAL.....</b>	<b>61</b>
5.1. GESTIÓN JURÍDICA .....	61
5.2. GESTIÓN DE BIENES Y SERVICIOS.....	75
5.3. GESTIÓN FINANCIERA.....	82
5.4. GESTIÓN CONTRACTUAL.....	83
<b>6. ESTADOS FINANCIEROS .....</b>	<b>86</b>
6.1. SITUACIÓN FINANCIERA COMPARATIVO: 31 DE DICIEMBRE 2021 - 31 DE DICIEMBRE 2022 .....	86
6.1.1. Activos.....	86
6.1.2. Pasivos.....	87
6.1.3. Patrimonio .....	88
<b>7. EJECUCIÓN PRESUPUESTAL.....</b>	<b>88</b>
7.1. INGRESOS 2021 .....	88
7.2. GASTOS VIGENCIA 2022.....	89
7.2.1. Composición Presupuestal.....	89
7.2.2. Ejecución presupuestal desagregada (Recursos nación y propios) .....	92



## **INTRODUCCIÓN**

El año que terminó estuvo marcado por una gran dinámica en términos de cambios, definidos, en gran medida, en escenarios complejos, especialmente en términos de desarrollo económico, empleo, educación y asistencia social; estos procesos de cambio impactaron en mayor o menor medida al gobierno, ya sea nacional o local, quienes tuvieron la necesidad de plantear políticas públicas que condujeran a dar continuidad al desarrollo que requiere la sociedad y especialmente nuestro país.

El sector defensa no fue ajeno a esos procesos de cambio y transformación, y nacen, como la intención de la cabeza del sector por fortalecer las instituciones y entidades que lo conforman, buscando desplegar de mejor manera el concepto de defensa y de seguridad ciudadana que se asocia como responsabilidad primaria al Ministerio de Defensa Nacional, sin embargo, es destacable como a nivel del viceministerio del Veterano y Grupo Social Empresarial de la Defensa, VVGSED, se propiciaron escenarios de fortalecimiento de las empresas que lo conforman, y la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional se vio impactada positivamente en ese marco de desarrollo.

Por lo anteriormente expuesto la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional, da cierre a sus objetivos corporativos y las metas establecidas en el Plan Estratégico Cuatrienal 2019 – 2022 (alineado con el Plan Estratégico Sectorial, la Política de Defensa y Seguridad, y el Plan Nacional de Desarrollo), presenta en este documento el Informe de Gestión correspondiente a la vigencia 2022.

La entidad teniendo en cuenta su fundamento legal, estructura organizacional, capacidades y gestión misional, continuó con alternativas digitales combinadas con atención presencial desde el segundo semestre de 2021, para el desarrollo de los servicios prestados de manera ininterrumpida, en cumplimiento a los diferentes retos formulados en el planteamiento estratégico institucional.

En el informe se detallan los resultados de los procesos misionales, estratégicos, de apoyo y control de la gestión, así como los estados financieros, la ejecución presupuestal y los proyectos de inversión. Cierre de un año gratificante que termina con logros relevantes en materia de



servicio y bienestar para los afiliados a la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional.

El año 2022 nos ha dejado satisfacciones y se dan a conocer algunos de los logros más relevantes para la Entidad en la vigencia así:

**1. Descongestión pago de sentencias y acuerdos conciliatorios:** Se avanzó en la resolución de sentencias y acuerdos conciliatorios, por más \$40.000 millones de pesos, así mismo; se pagaron 647 sentencias y se gestionaron 1.950 acuerdos. El rubro de sentencias y acuerdos conciliatorios para la vigencia 2021, se encontraba en déficit presupuestal, razón por la cual se realizaron las acciones correspondientes para poder financiar estos rubros y dar cumplimiento a las sentencias y acuerdos conciliatorios allegados a la entidad. En tal sentido y gracias al trabajo del grupo de Negocios Judiciales de la entidad, se logró la sustanciación y liquidación de 1.950 acuerdos por \$13.841,6 millones y 647 sentencias por valor de \$31.494,9 millones, ejecutando la totalidad del presupuesto asignado.

**2. Descongestión De Solicitudes De Sustitución Pensional:** La Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional desde finales del año anterior, desarrolló una campaña de descongestión administrativa en términos del reconocimiento y actualización de sustituciones pensionales, con el fin de atender requerimientos y necesidades de sus afiliados.

Trámites de reconocimiento de sustitución de asignación mensual de retiro	agosto 2020 - julio 2021			agosto 2021 - julio 2022		
	Total requerimientos radicados	Gestión realizada	%	Total requerimientos radicados	Gestión realizada	%
Reconocimiento de sustitución de asignación mensual de retiro	4.996	3.921	78	4.055	3.806	94
Actualización de sustitución de asignación mensual de retiro	3.762	2.759	73	3.383	2.960	87



**3. Acuerdo de pago del Contrato 060 con la Entidad PROCOMERCIO:**

Se celebra acuerdo Casur – PROCOMERCIO, donde Casur logra la recuperación de una cartera morosa por orden de COP \$40.341.000.000., en la cual se tiene una proyección de cánones fijos de lo que resta del contrato por COP \$201.609.000.000., COP \$18.604.000.000 por concepto de intereses, la fuente de ingresos podría estar cerca de los COP \$258.919.000.000. Se espera que, si se recuperan los niveles de ocupación pre-pandémicos, se podría alcanzar un flujo económico superior por concepto de cánones variables.

**4. Fenecimiento de la Cuenta Fiscal:** Con fundamento en la opinión contable y presupuestal, la Contraloría General de la República FENECÉ la cuenta fiscal de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional, por la vigencia fiscal 2021, en la vigencia 2022.

**5. Firma Del Convenio CASUR – CAFAM:** Permite acceder a servicios de salud, en diferentes modalidades y especialidades; adicionalmente a planes complementarios de \$45.000 pesos para afiliados mayores de 60 años y de \$25.000 pesos para quienes estén por debajo de esta edad. Contará con amplias posibilidades en términos de recreación y turismo en 26 departamentos, valiéndose de la red de cajas aliadas que tiene Cafam a nivel país. Todo lo anterior con un costo de afiliación que podrá ser de \$6.000 o \$20.000 pesos mensuales, según el plan de beneficios que el afiliado desea obtener, permitiendo el acceso a 27 cajas de compensación en todo el territorio nacional.

**6. Banco De Oportunidades Laborales:** Se crea como una ventana de acceso para los afiliados a la Entidad, nuevamente a la vida laboral activa, generando un apoyo a la productividad del país

Empresa que oferta la oportunidad laboral	Perfil requerido
☞ Cafam	
☞ Empresa de Seguridad Tampa	Tecnólogos: <b>437</b>
☞ Transportadora TVS - Brinks	Operativos: <b>451</b>
☞ Textilera Miguel Caballero	Profesionales: <b>288</b>
☞ Américas BPS Contratistas ENEL	Comerciales: <b>117</b>
☞ Planes exequiales La Ascensión S.A.	Técnicos: <b>233</b>
☞ Seguridad Náncoles	

**Ofertas laborales publicadas: 1.424**



7. **Creación de la herramienta tecnológica "Casur Educa":** En fortalecimiento al componente de bienestar y de la mano de la creación del banco de oportunidades laborales, se da inicio a una estrategia educativa de formación complementaria en distintos componentes, implementando las TIC como medio de acceso para todo el territorio nacional.
8. **Encuentros y diálogos con afiliados en las regiones:** Con el objetivo de presentar el avance en la gestión de Casur, socializar las proyecciones de la entidad y atender las sugerencias e inquietudes de los afiliados, el Director General acompañado por un equipo de servidores públicos, adelantó los encuentros regionales con la reserva policial en los que expuso la situación administrativa y prestacional de Casur, recibiendo sugerencias para establecer acciones prioritarias frente a las expectativas de los afiliados y beneficiarios en 13 ciudades de manera presencial y 6 virtuales, contando con la asistencia de más de 3.000 afiliados.
9. **Fortalecimiento actividades de bienestar:** Con el reto de regresar paulatinamente a la presencialidad, se fortalecieron las capacidades estratégicas institucionales y la operatividad para desplegar la oferta de servicios de bienestar social integral, con estrategias que se desarrollaron desde la virtualidad, el canal telefónico y el canal presencial a los afiliados y beneficiarios. De esta forma, se brindó la oportunidad de acceder al portafolio de servicios, ofertado desde el inicio de la vigencia, en términos inclusivos y en igualdad de condiciones para todos los afiliados y sus beneficiarios.
10. **Ampliación de Cobertura en 15 ciudades a nivel nacional:** Se amplía la cobertura en atención de solicitudes y oferta de valor de Casur, con 15 gestores regionales, generando así un mayor acompañamiento de cara a nuestros afiliados en las siguientes ciudades del país.
11. **Modernización de la Entidad:** Mediante la Ley 2179 de 2021, se da viabilidad a la intención de la alta dirección de Casur, de propender por el desarrollo y modernización de la Entidad, con el fin de tender por la transformación de la Caja, hacia una entidad



que esté acorde con el nuevo escenario en términos de gestión administrativa del estado colombiano, y encaminados a lograr la materialización de este artículo se cuenta con estudios y diseños de reestructuración de la entidad, respecto de organigrama, planta de personal y procesos. Dicho trámite debe definirse como una prioridad institucional para la vigencia 2023, contando con el apoyo del Ministerio de Defensa Nacional para llevar a buen término la expedición de los decretos que sustenten la modernización de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional.

Estos resultados significan el compromiso de la dirección y materializa su interés, que no es otro, que obtener mayores beneficios para los afiliados y sus familias en el corto y mediano plazo.

## 1. MARCO ESTRATEGICO

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

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

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

### Funciones principales:

- Reconocer y pagar oportunamente las asignaciones de retiro, sustituciones, pensiones y demás prestaciones que la ley señale a quienes adquieran este derecho.



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

En la actualidad, la Entidad hace parte de la agrupación de organizaciones que se encuentran bajo el liderazgo del Viceministerio del Veterano y GSED (Grupo Social y Empresarial del Sector Defensa). El GSED es uno de los Viceministerios del Ministerio de Defensa Nacional y se puede describir como un holding que agrupa dieciocho (18) Entidades que apoyan la misión de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional 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

- Contribuir al mejoramiento de la Calidad de vida de los afiliados y beneficiarios, con un sistema de gestión integral de clase mundial y con servidores públicos competentes y comprometidos.

### VISIÓN

- La Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional se proyecta al 2022 **ser un referente sectorial y estatal en la excelencia de la gestión y prestación de servicios** que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los afiliados y beneficiarios.



RESULTADOS DE LA MEGA CUATRIENIO 2019 - 2022

MEGA	INDICADORES	LÍNEA	PROYECCIÓN				RESULTADO CUATRIENIO	
		BASE 2018	T1	T2	T3	T4		2022
<b>RETO ESTRATÉGICO 1:</b> Innovación en la oferta de valor mediante la formulación e implementación de soluciones digitales con enfoque en el bienestar social de los afiliados.	12 soluciones digitales con enfoque para el bienestar social a los afiliados y beneficiarios de Casur, de una meta estimada para 2020 de 5 soluciones se proyecta un resultado de 5.	1	Está en garantía y soporte el contrato con CODALTEC CO21000271 para el diseño y desarrollo de nuevos servicios del portal web				12	6
	Lograr un índice de madurez digital del 50% alineado con los resultados del assessment de madurez digital realizado en el 2018, que mide los avances en los componentes de negocio, tecnología y cultura.	26%	Se obtuvo resultado por parte de la Dirección de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – TICS, en cuanto a la "Herramienta de Medición del índice de Madurez del Marco de Referencia Arquitectura Empresarial.				50%	40%

MEGA	INDICADORES	LÍNEA BASE	PROYECCIÓN	PROYECCIÓN				RESULTADO CUATRIENIO
		2018	2022	T1	T2	T3	T4	
<b>RETO ESTRATÉGICO 2:</b> fortalecimiento de las unidades de negocio de "Reconocimiento y Pago de Asignaciones de Retiro" y desarrollo de "Planes y Programas de Bienestar Social"; a través del desarrollo de importantes y sustentados estudios dirigidos a apalancar la estrategia comercial y de auto sostenibilidad.	Realizar 8 Estudios de "Investigación y recomendaciones sobre fortalecimiento de la estrategia comercial y de autosostenibilidad de Casur para sus unidades misionales de negocio de "Reconocimiento y Pago "y de "Bienestar Social", de una meta estimada para 2020 de 4 estudios se proyecta un resultado de 4.	2	2	Se desarrolló el contrato CO22000197 con la firma Vali Consultores, que tuvo por objeto:  "Prestar servicios profesionales especializados como interlocutor legislativo en el trámite del proyecto de ley que busca modificar el artículo 4 de la ley 923 de 2004 y la creación del fondo de bienestar social para el afiliado veterano policial, así mismo brindar acompañamiento en las mesas de trabajo con entidades del gobierno".				8
	Lograr un puntaje del 83,7 del nivel de satisfacción general de Casur, con base en encuesta de percepción", de una meta estimada para 2020 de 81,7% se proyecta un resultado de 80,1%.	78,7	83,7	Se realizó la medición anual que comprende el resultado 2021 mediante contrato CO21000245-GAC con la firma Marketnova.  <b>Medición</b> Se obtuvo un resultado de 83,6				83,6



## 2. RESULTADO DE LOS PROCESOS MISIONALES

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

El objetivo principal del proceso es reconocer y pagar las asignaciones y sustituciones de retiro al 100% de las personas que acrediten el derecho dentro de los términos y condiciones establecidos por la Ley, para mantener y mejorar la calidad de vida que ostentan los retirados y sus beneficiarios.

Durante la vigencia 2.022, se produjeron 4.827 reconocimientos de derecho a la asignación de retiro de miembros de la Policía Nacional que adquirieron este derecho; 3.408 reconocimientos de sustitución de asignación mensual de retiro por fallecimiento del titular de la prestación; en este proceso también se atienden otras actuaciones que presentaron las siguientes cifras: 1.322 actualizaciones de la asignación mensual de retiro; 4.078 solicitudes de actualización de cuotas de la sustitución; 11.049 actos administrativos notificados; 1.507 acciones de tutela, para un total de 26.191 actuaciones.

CONCEPTO	2.021	2.022	Var.	%
Solicitudes de reconocimiento de asignación resueltas	4.842	4.827	-15	-0,31
Solicitudes de actualización de la prestación resueltas	2.688	1.322	-1.366	-103,33
Solicitudes de reconocimiento de sustitución de asignación mensual resueltas	2.646	3.408	762	22,36
Solicitudes cuotas sustitución de asignación mensual de retiro	3.542	4.078	536	13,14
Notificación activos administrativos	12.331	11.049	-1.282	-11,6
Respuesta a acciones de tutela	2.356	1.507	-849	-56,34
<b>TOTAL</b>	<b>28.405</b>	<b>26.191</b>	<b>-2.214</b>	<b>-8,45</b>

En cuanto a los trámites de Reconocimiento de asignaciones de retiro, se refleja una gran similitud entre las dos vigencias, siendo una diferencia mínima de 15 trámites, es decir 0,3% más en la vigencia 2021 con relación



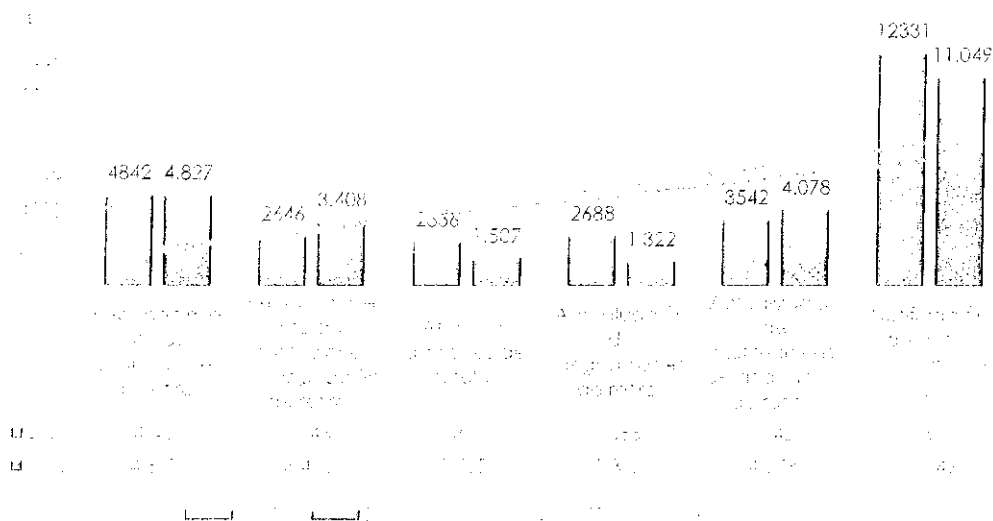
a la vigencia 2022, respecto a actualización de asignaciones de retiro, se evidencia una clara diferencia en los tramites, para la vigencia 2021 se resolvieron 2.688 solicitudes, y para la vigencia 2022 se resolvieron 1.322, es decir, 103% más en la vigencia inmediatamente anterior.

Con respecto a Reconocimiento de sustituciones de asignación de retiro, se evidencia una variación del 28%, es decir para la vigencia 2021 se tramitaron 2.646 solicitudes, y para la vigencia 2022, 3.408 peticiones, a su vez en cuanto a actualización de sustituciones de asignación de retiro para la vigencia 2021, se dio trámite a 3.542 solicitudes, sin embargo, para la vigencia 2022, se dio un incremento del 15%, con 4.078 peticiones tramitadas.

En cuanto a la atención de las acciones de tutela, se evidencia una clara disminución del 56% con relación a la vigencia inmediatamente anterior, toda vez, que se presentaron menos peticiones en la vigencia 2022, siendo 1.322 requerimientos atendidos, con relación a la vigencia 2021, con 2.688 acciones de tutela, la reducción de acciones constitucionales 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 2021, se notificaron 12.331, sin embargo, para la vigencia 2022, se notificaron 11.049 actos administrativos, es decir, 1.282 trámites menos que la vigencia anterior, correspondiente al 11,6% de diferencia.

**Proceso Misional de Reconocimiento y Pago**





## 2.2. PROCESO GESTIÓN DE BIENESTAR INTEGRAL AL AFILIADO

Como elementos estratégicos de despliegue, en la implementación de la ruta de modernización en Casur, a favor de la población atendida, la entidad, desarrollo dentro de la vigencia 2022, un conjunto de estrategias con el propósito de "Potencializar las dimensiones del Bienestar Social, a través de diferentes programas orientados a la construcción del "buen vivir", con el fin de propiciar las condiciones de inclusión, fortalecimiento multidimensional, desconcentración y ampliación de cobertura en servicios integrales complementarios, entre otros.

### A) Programas de Bienestar Integral al Afiliado:

Para el período en mención, como respuesta a las necesidades y expectativas detectadas en la población de afiliados y veteranos policiales, se amplía la estructuración de una nueva oferta de servicios, robusta y estratégica que está conformada por los siguientes programas:

- *Promoción de la salud y prevención de la enfermedad*
- *Recreación, cultura y deporte*
- *Integración, esparcimiento y turismo*
- *Jornadas de Atención y Bienestar al Veterano Policial y sus beneficiarios*

#### - **Promoción de la salud y prevención de la enfermedad y hábitos de vida saludable:**

Con la implementación de este programa, se brindó 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

- **Recreación, Cultura y Deporte:**

La implementación de este programa, 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.

- **Integración, esparcimiento y turismo:**

En lo relacionado con los escenarios y actividades de esparcimiento y turismo, se logró que los afiliados y sus beneficiarios, disfrutarán 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.

- **Estrategias de despliegue complementarias:**

Como nuevas estrategias de intervención y desconcentración de la oferta de trámites y servicios del bienestar social integral, se implementaron las Jornadas de atención y bienestar integral al Veterano Policial y sus familias, entendido como una estrategia de intervención, en donde se conformaron equipos interdisciplinarios que se desplazaron a los lugares donde se encuentran ubicados los afiliados (localidades, municipios, regionales y departamentos) en la geografía nacional, siendo esta la población objetivo que motiva el despliegue de la oferta de servicios institucionales con los siguiente fines primordiales: contribuir al buen vivir y fortalecer la calidad y nivel de vida de la población, en igualdad de condiciones, potenciando los canales y las modalidades de comunicación, a través de los diferentes canales oficiales de la Entidad.

Dentro de las temáticas abordadas a través de esta estrategia, se desarrollaron actividades en el marco de la promoción de la salud, prevención de la enfermedad y hábitos de vida saludable, recreación, cultura y deporte, integración, esparcimiento y turismo, servicio de

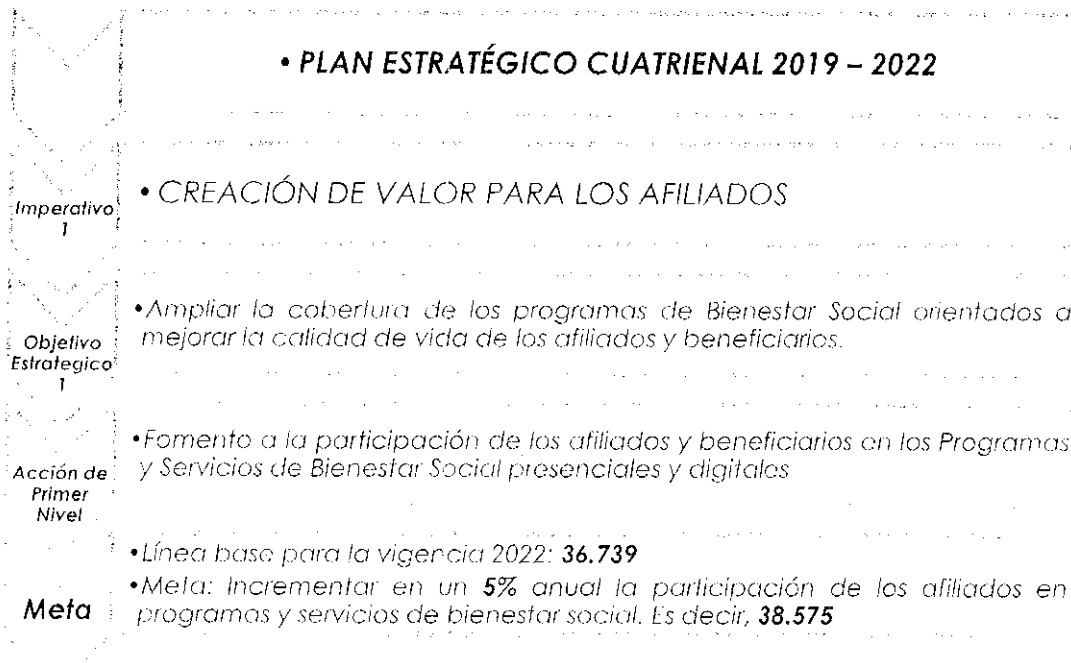


asesoría y consultorio jurídico, servicio de atención a población en condición de vulnerabilidad y de riesgo, capacitación y formación complementaria, banco de oportunidades laborales para el veterano policial. Simultáneo a estos ejercicios de despliegue, se adelantaron las ferias de servicio complementarios con la socialización de algunas temáticas de interés para la población atendida con contenidos temáticos del portafolio de servicios de la Dirección de Bienestar Social de Policía Nacional, Dirección de Sanidad, Caja Honor, portafolio de las diferentes cajas regionales de compensación familiar, plataforma de descuentos, convenio CAFAM entre otros.

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

**B) Principales logros de cobertura y participación:**

Sobre la ampliación de cobertura y resultados alcanzados con la adopción de las nuevas estrategias de intervención se reportan las siguientes cifras alineadas al Plan de Acción 2021, Objetivo Estratégico 1, así:



En la estructuración y desarrollo de la etapa de transición de la Entidad, de cara al despliegue de los contenidos temáticos de los programas de



bienestar social, se logró alcanzar a través del cronograma propuesto, al finalizar la vigencia, la participación de 40.075 afiliados veteranos policiales y/o beneficiarios, cifra que evidencia el cumplimiento de la meta establecida en el Plan Cuatrienal y plan de acción de la vigencia 2022.

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:

<b>Tabla N° 1: De las estadística sobre resultados obtenidos en la gestión del Proceso:</b>	
<b>Actividades desplegadas a través de los contenidos temáticos de los programas de bienestar integral a afiliado ( Participantes)</b>	<b>PARTICIPANTES</b>
Asesoría Psicológica ( Virtual y/o presencial)	667
Asesoría Jurídica ( Virtual y/o presencial)	376
Jornadas de servicio de Bienestar Social Integral en canal virtual ( salidas en vivo Facebook Casur oficial)	4.004
Jornadas de servicio de Bienestar Social Integral en canal presencial – Bogotá	17.776
Atención presencial en Gimnasio (Bogotá )	1.761
Participación de afiliados en actividades ejecutadas en los CRECE Centro - Norte	2.499
Atención de trámites y consultas relacionadas con el portafolio de servicios de Bienestar Social Casur, Bienestar Social Policía Nacional y otros trámites y servicios institucionales. (Canal presencial, telefónico y WhatsApp) - Nacional	2.854
Jornadas de Atención y Bienestar Integral – Diálogos con el Director General en territorio nacional	3.356
Actividad de integración y esparcimiento en territorio nacional presencial (Bingo Anual de Afiliados )	2.830
Actividad de integración y esparcimiento en territorio nacional virtual- Bingo.	1.300
Olimpiadas del Veterano Casur 2022 - Nacional	1.078
Competencias formativas y capacitación virtual (Grupo de atención al veterano afiliado policial) - Nacional	1.574
<b>TOTAL DE PARTICIPANTES AFILIADOS Y BENEFICARIOS 2022</b>	<b>40.075</b>

**C) Nivel de Satisfacción del personal afiliado y beneficiario respecto a las actividades convocadas por Bienestar Social Casur 2022:**

<b>Tabla N° 2: Resultados obtenidos de la aplicación de encuestas de satisfacción de participantes frente a la oferta de servicios de Bienestar Social al Afiliado:</b>					
<b>RELACIÓN ENCUESTAS DE SATIFACCIÓN APLICADAS DURANTE LA VIGENCIA 2022 EN ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL</b>					
<b>Universo:</b> (Total participantes en las actividades de	40.075	<b>Muestra:</b> (Participantes que diligenciaron	6.317	<b>Porcentaje Estadístico:</b>	16%



Bienestar convocadas 2022)		la encuesta de Satisfacción)			
<b>RESULTADOS OBTENIDOS</b>	<b>Excelente</b>	<b>Bueno</b>	<b>Regular</b>	Los resultados obtenidos durante la vigencia, permiten concluir que el <b>NIVEL DE SATISFACCIÓN</b> de los afiliados y beneficiarios participantes corresponde al <b>97%</b> quienes lo califican como <b>EXCELENTE - ALTO</b>	
	6.113	1/1	33		
	97%	2,7%	0,5%		

**D) Sobre las actividades y eventos institucionales de Bienestar Social a destacar:**

- **Jornadas de atención y bienestar integral a los diferentes departamentos contando con la presencia del señor Director General:**

Mediante la Directiva Transitoria Interna N°0008 del 27/04/2022 se establecieron los lineamientos para la ejecución de las jornadas de atención y bienestar dirigidas a los afiliados, grupos de la Reserva Activa, Veteranos Policiales y demás grupos sociales objetivo, con los siguientes propósitos:

- Desplegar recursos necesarios que permitan mejorar y ampliar la cobertura y calidad de los servicios de Bienestar Social Integral, optimizando el mejoramiento de la calidad y nivel de vida de los afiliados veteranos policiales, beneficiarios y grupos sociales objetivo.
- Ampliar la cobertura de la oferta de servicios en atención y bienestar en los diferentes lugares del territorio nacional buscando el desarrollo de estrategias oportunas, en igualdad de condiciones e incluyentes para la población atendida.
- Dar respuesta oportuna a las diferentes inquietudes y solicitudes de los afiliados veteranos policiales y sus beneficiarios.
- De otra parte, permitió a la Entidad, levantar un inventario de las principales necesidades de los afiliados, destacándose entre otros aspectos a mejorar a través de las jornadas programadas los siguientes:

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



- ✓ Escasa oferta inclusiva de las actividades y programas de bienestar, integración, esparcimiento en diferentes zonas de la geografía nacional
- ✓ Ausencia de jornadas de atención integral de trámites y servicios institucionales.
- ✓ Desconocimiento en la población de afiliados y beneficiarios sobre la oferta de trámites y servicios y rutas de acceso a los mismos.
- ✓ De lo que representa CASUR para los afiliados en servicio activo y desconocimiento del programa de bienestar.
- ✓ Poca oportunidad en las respuestas emitidas frente a peticiones elevadas por el personal de afiliados y beneficiarios de cara a la oferta de servicios institucionales
- ✓ Lejanía entre la entidad y el personal atendido

Los resultados obtenidos mediante esta estrategia son los siguientes:

<b>Tabla N° 3: De las jornadas de Atención y Bienestar en el territorio nacional 2022</b>		
<b>Departamento convocado</b>	<b>Punto de encuentro</b>	<b># participantes</b>
Magdalena	Santa Marta	175
Guajira	Riohacha	99
Córdoba	Montería	142
Sucre	Sincelejo	116
Santander	Bucaramanga	452
Huila	Neiva	286
Tolima	Ibagué	231
Risaralda	Pereira	324
Quindío	Armenia	263
Nariño	Pasto	375
Antioquia	Medellín	166
Atlántico	Barranquilla	237
Bolívar	Cartagena	200
Caldas	Manizales	290
<b>Resultados de impacto</b>		<b>3.356</b>

### **E) Celebración Día del Veterano – Olimpiadas Casur 2022:**

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



En la Directiva Transitoria 019 del 07 de octubre de 2022, se designaron los roles y responsabilidades para la ejecución del evento.

Los resultados obtenidos son los siguientes:

**Tabla N° 4: Celebración Día del Veterano 2022 – Participación en Olimpiadas Casur**

<b>Ciudad</b>	<b>Participantes</b>
Medellín	125
Bucaramanga	220
Armenia	175
Neiva	74
Tunja	75
Bogotá	207
Cali	202
<b>TOTAL</b>	<b>1.078</b>

**F) Actividad de Integración – Bingo Anual de Afiliados 2022:**

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

- Se expide la Directiva Transitoria Interna N° 0024 05-12-2022 "Celebración Bingo Anual de Afiliados Caja Sueldos de Retiro Policía Nacional", se realizó la actividad en mención, en donde se establecen los roles y las responsabilidades del grupo de Colaboradores de Casur como actividad de homenaje a la comunidad de afiliados y beneficiarios de Casur.
- Para el evento, se convocó la participación de 18 ciudades del territorio nacional, seleccionadas por contar con el mayor número de afiliados ubicados geográficamente en sitio, por históricos de participación en cada una de las actividades anteriores de manera activa.
- La evaluación de la actividad permitió establecer que el grado de satisfacción frente a la misma fue el siguiente:

**Tabla N° 5: Resultados obtenidos de la aplicación de encuestas de satisfacción de participantes frente a la oferta de servicios de Bienestar Social al Afiliado:**

<b>RELACIÓN ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN APLICADAS DURANTE LA VIGENCIA 2022 EN ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL</b>					
<b>Universo:</b> (Total participantes en las actividades)	2.830	<b>Muestra:</b> (Participantes que diligenciaron)	604	<b>Porcentaje Estadístico:</b>	21%



de Bienestar convocadas 2022)		la encuesta de Satisfacción)		
<b>RESULTADOS OBTENIDOS</b>	<b>Excelente</b>	<b>Bueno</b>	<b>Regular</b>	Los resultados obtenidos durante la vigencia, permiten concluir que el <b>NIVEL DE SATISFACCIÓN</b> de los afiliados y beneficiarios participantes corresponde al <b>89%</b> quienes lo califican como <b>EXCELENTE – ALTO</b>
	536	66	2	
	<b>89%</b>	10,7%	0,3%	

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

**Tabla N° 6: Sobre los resultados obtenidos en actividad de integración – Fin de año 2022**

N°	Ciudad	Aforo proyectado	Total registros	Porcentaje cumplimiento
1	Bogotá	600	602	100%
2	Cali	220	81	35%
3	Medellín	206	190	92%
4	Bucaramanga	165	156	94%
5	Ibagué	150	135	90%
6	Manizales	120	115	96%
7	Porcira	96	145	151%
8	Pasto	221	211	95%
9	Armenia	170	170	100%
10	Popayán	105	91	87%
11	Cartagena	217	198	91%
12	Santa Marta	106	95	90%
13	Villavicencio	105	73	69%
14	Paipa	120	120	100%
15	Cúcuta	106	100	94%
16	Barranquilla	221	158	71%
17	Montería	110	110	100%
18	Neiva	80	80	100%
<b>Resultado de impacto</b>		<b>3.118</b>	<b>2.830</b>	<b>91%</b>

A continuación, se evidencian piezas gráficas con resultados de los sorteos efectuados durante la jornada del Bingo Casur 2022:



**GRAN BINGO CASUR 2023**

**¡Felicidades a los ganadores!**

Categoría	Nombre	Premio	Ubicación
13157	SAAVEIRA RODRIGUEZ FRANKLIN	1 millón	MANIZALES
98279	RUIZ ARIAS ERIK WALTER	1 millón	BOGOTÁ
91098	LEAL LEAL NESTOR ALEXIS	1 millón	BOGOTÁ
18667	TOBON ORTIZ JORGE ERICER	1 millón	BOGOTÁ
109689	LASSO CASTELLANCO JUAN EUSEO	1 millón	BOGOTÁ
64916	USME GONZALEZ DIRGO MARIANO	1 millón	TRINIDAD
62839	VEDA EDGAR MANUEL	1 millón	BOGOTÁ
77913	CORTES SANCHEZ GIOVANNI	1 millón	ARMENIA
42588	CARDOZO NOJAS ANIBALDO	1 millón	SANTA MARTA
83172	MENDIVILSO LEAL HELMER	1 millón	BOGOTÁ
91378	QUINTANILLA ALANILIA SOLAMYER	2 millones	FLORIDABLANCA
32165	QUICENO DUGNE EDUMA	2 millones	CALDAS
119384	ORTIZ MARTINEZ OSCAR DARIO	2 millones	BARICHARA
79925	SEPULVEDA MARTINEZ PABLOS	2 millones	FLORIDABLANCA
47863	HEDRIGHEZ ZAMORA JULIO ARLEY	2 millones	BOGOTÁ

**GRAN BINGO CASUR 2023**

**¡Felicidades a los ganadores!**

Categoría	Nombre	Premio	Ubicación
36388	FINCH LOPET JOSUE DAVID	1 millón	MOSQUERA
41818	CERON CAMPO FRANCISNEO	1 millón	POPAYAN
78140	RIOS ACEVEDO MARTHA LUCIA	1 millón	BOGOTÁ
9198	JUSTINICHO DEIGARDO MELQUIEDEC	1 millón	HUQUIBO
47681	MENDOZA SALCEDO OSCAR M	1 millón	CARTAGENA
85350	VARELA DE ROMERO VIRGILINA	1 millón	MEDELLIN
111299	ARELLANO QUIROGA WILSON	1 millón	NEIVA
8298	CARRERO LOAIZA JOSE GUARDADO	1 millón	RESTREPO
47112	CABREZA LEONES OSCAR ELOY	1 millón	CARMEN DE BOLIVIA
31194	GUJANO RUIZ EDDY WILLIAM	1 millón	BOGOTÁ
80630	RINCON GUARDONER JOSE A	2 millones	BOGOTÁ
45847	RODRIGUEZ M FRANCIA E	2 millones	BOGOTÁ
98931	AGUDELO RAMIREZ ALVARO H	2 millones	MEDELLIN
35831	COREAL CHAVEZ ANIBALDO JOSE	2 millones	ATLANTICO
54861	FAZ BRAYO ALVARO ENRIQUE	2 millones	PASTO





**¡Felicidades a los ganadores!**

PRIMERA RONDA			
Cartón	Nombre	Premio	Ubicación
2874	VELEZ ESTRADA OSCAR IVAN	5 millones	MEDFELIN
87601	LAUREANO CALLE OGBENDO	5 millones	BOGOTÁ
81047	LUJ MERY GABANZO RAMIREZ	5 millones	LA MESA

SEGUNDA RONDA			
Cartón	Nombre	Premio	Ubicación
70033	MARIMON CARBOÑA EDINSON W	5 millones	CARTAGENA
102280	MORENO AGUDELO MARLEN Y	5 millones	MANIZALES

GRAN BINGO			
Cartón	Nombre	Premio	Ubicación
21878	HERNANDO FARRADO BERNAL	15 millones	BOGOTÁ

**G) Ejecución presupuestal Bienestar Social Casur 2022:**

En materia presupuestal, el Estado Colombiano a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, asignó \$1.129.000.000 (Mil Ciento Veintinueve Millones de pesos), con el propósito fundamental de adelantar programas y campañas de Bienestar integral al Afiliado para los Grupos Sociales Objetivo de Casur; con la asignación de este rubro, se ejecutaron diferentes actividades alineadas a los programas de Bienestar Integral, aportando significativamente al mejoramiento de la calidad de vida del afiliado y sus beneficiarios en dos escenarios fundamentales: el Territorio Nacional y el Distrito Capital así:

<b>Rubro asignado:</b>	<b>\$1.129.000.000</b>	<b>100%</b>
<i>Ejecutado</i>	\$ 969.451.271	86,9%
<i>Liberación saldos presupuestales contratos 2022</i>	\$ 159.548.729	14,1%



A continuación, se desagregan los procesos adelantados:

<b>RUBRO</b>	<b>COMPROMETIDO</b>	<b>EJECUTADO</b>	<b>POR EJECUTAR</b>
<i>Servicios públicos</i>	\$ 100.000.000	\$ 100.000.000	\$ 0
<i>Servicios de apoyo a la gestión</i>	\$ 382.453.337	\$ 382.453.337	\$ 0
<i>Viáticos y gastos de viaje</i>	\$ 19.364.648	\$ 19.364.648	\$ 0
<i>Servicios de logística y catering</i>	\$ 364.538.785	\$ 224.921.318	\$ 139.617.467
<i>Compra dotación Creces</i>	\$ 28.024.500	\$ 28.024.500	\$ 0
<i>Compra de elementos fortalecimiento de imagen institucional</i>	\$ 75.070.000	\$ 0	\$ 75.070.000
<i>Estado actual</i>	88%	69%	19%
	\$ 969.451.271	\$ 754.763.804	\$ 214.687.467

Los resultados obtenidos en el 2022, de la gestión del Proceso Bienestar Integral al Afiliado reflejan un número de **40.075**, total de afiliados participantes a nivel nacional, como se aprecia a continuación:

El comparativo con el año anterior registra un decrecimiento del 13% de la población que participa en las actividades de Bienestar Social, teniendo en cuenta la variación del 4.3% que refiere al incremento del total de afiliados a nivel nacional para la vigencia 2022 así:

<b>Año 2021</b>		<b>Año 2022</b>	
<i>Total afiliados nacional</i>	109.504	<i>Total afiliados nacional</i>	114.537
<i>Total, afiliados participantes nacional</i>	<b>47.303</b>	<i>Total, afiliados participantes nacional</i>	<b>40.075</b>
	<b>48%</b>		<b>35%</b>

El resultado en la baja de las cifras obedece, en parte a los criterios que se enuncian a continuación:

1. Durante el año 2022, se produjo un proceso de transición institucional que conllevó a la creación de una nueva dependencia denominada Grupo de Atención al Veterano a través de la Resolución 2237 del 22 de marzo de 2022.



2. El documento en mención, designó al mismo grupo, como responsable de la planeación, ejecución y evaluación de los programas de:
  - Atención a población en condición de vulnerabilidad y de riesgo
  - Banco de oportunidades laborales y emprendimiento
  - Capacitación y formación complementaria
  - Convenios y alianzas, disminuyendo los escenarios de gestión para el proceso de Bienestar Integral al Afiliado, en donde adicionalmente no se reformularon metas y porcentajes a intervenir en este proceso.

Como conclusión, los escenarios y programas que acumulan porcentajes estadísticos y metas frente a planes institucionales, obedecen a los escenarios generados dentro de los programas y contenidos temáticos de los programas de Promoción de la salud y prevención de la enfermedad, recreación, cultura y deporte, integración, esparcimiento y turismo y la estrategia de jornadas de atención y bienestar en el territorio nacional.

## **2.3. PROCESO DE GESTIÓN DE SOSTENIBILIDAD**

### **2.3.1. Estudios de sostenibilidad del régimen de las asignaciones de retiro**

Durante el año 2022, la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional, dando continuidad y cumplimiento a los objetivos estratégicos de la Entidad, se valió de un firma consultora para construir el cuerpo del articulado que se pretende gestionar como alternativa de sostenibilidad legislativa y financiera del pasivo pensional, y a su vez se propende porque la misma nos permita impulsar diferentes propuestas y alternativas con las cuales en la actualidad se proyecta gestionar avances en términos legislativos, buscando materializar la activación del artículo 4 de la ley 923 de 2004, en el cual se da vida legislativa al Fondo Especial de Reserva de la Fuerza Pública.

En este sentido, la Entidad se ha dedicado, por un lado, al estudio de líneas específicas de sostenibilidad de un fondo para tal fin, y por otro, a la elaboración de proyectos de ley que con apoyo de los involucrados en el sector defensa (CREMIL y el propio Ministerio de Defensa a instancias del viceministerio del GSED) pueden dar vida jurídica a esta iniciativa, como gestión adicional se logró generar reuniones de índole legislativa con cerca de 6 integrantes del



Congreso de la República, con el fin de socializar con estos, los avances alcanzados en términos de la construcción del borrador del proyecto de ley que modifica el artículo que anteriormente se mencionó.

Se ejecutó el contrato CO22000197-GAC con la firma Vali Consultores SAS, el cual tiene como objeto Prestar servicios profesionales especializado como interlocutor legislativo en el trámite del Proyecto de Ley que busca modificar el artículo 4 de la Ley 923 de 2004 y la creación del Fondo de Bienestar Social para el Afiliado Veterano Policial, así mismo brinda acompañamiento en las mesas de trabajo con entidades del gobierno nacional, tales como: Ministerios, Departamento Nacional de Planeación, entre otras; resultado de investigación propias y de las mesas de trabajo, deberá definir las fuentes de obtención de recursos hacia los fondos en comento. En el marco de cumplimiento del objeto contractual se formulan los siguientes objetivos:

**OBJETIVO 1.** Investigar, recolectar información y antecedentes que permitan formular desde lo técnico, jurídico, económico y fiscal, las líneas de financiación del proyecto de ley mediante el cual se impacta y da viabilidad a la activación del Fondo Especial para la constitución de reservas para el pago de las asignaciones de retiro, de que trata el artículo 4o de la Ley 923 de 20004.

**OBJETIVO 2.** Fortalecer las diferentes reuniones de carácter estratégico que posibilite positivamente el cabildeo del proyecto de ley, con base en la actualidad legislativa, económica y sociopolítica del país.

**OBJETIVO 3.** Realizar la presentación (virtual o presencial) de la propuesta legislativa, económica y sociopolítica a por lo menos 10 congresistas dejando acta e informe de aportes, sugerencias o ajustes que permitan la generación de la versión del proyecto de ley lista tanto en condiciones de activación de cada fondo como en la aprobación de las fuentes de sostenibilidad.

### **2.3.2. Resultado de la Gestión Inmobiliaria**

Como parte del Plan Estratégico Cuatrienal 2019 – 2022 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 2021 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 del 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 a 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"*

En la vigencia 2022, con el fin de establecer el valor razonable de renta de los edificios de oficinas y locales, la Entidad celebró el contrato CO21000275-GAC con la firma 24Vista con el fin de establecer el valor del metro de cuadro de arrendamiento de los inmuebles según su naturaleza y ubicación, teniendo en cuenta lo anterior definieron valores mínimos y máximos de las áreas para arrendar.

### **2.3.3 Ingresos Por Arrendamiento**



Comparativo Ingresos Vigencia 2021-2022				
Centro de Costo	Total Ingresos Causados 2021	Total Ingresos Causados 2022	Variación	%
Cra 7 No.12b-27	1,811,882,875	1,837,704,453	25,821,579	1.43%
Cra 7 No.12b-41	280,240,011	369,559,888	89,319,877	31.87%
Cra 7 No.12b-52 parqueadero	15,923,060	4,345,520	- 11,577,540	-72.71%
Cra 7 No.12b-58	3,004,024,112	3,838,592,451	834,568,339	27.78%
Centro Recreacional Apulo	-	1,596,639	1,596,639	100.00%
Cra 9 No.6b-39	268,329,155	277,618,446	9,289,290	3.46%
Parqueadero San José	301,655,437	306,209,581	4,554,143	1.51%
Apulo	-	1,596,639	1,596,639	100.00%
<b>Total</b>	<b>5,682,054,650</b>	<b>6,637,223,615.67</b>	<b>955,168,966</b>	<b>16.81%</b>

Fuente de Información Estados Financieros

#### 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:

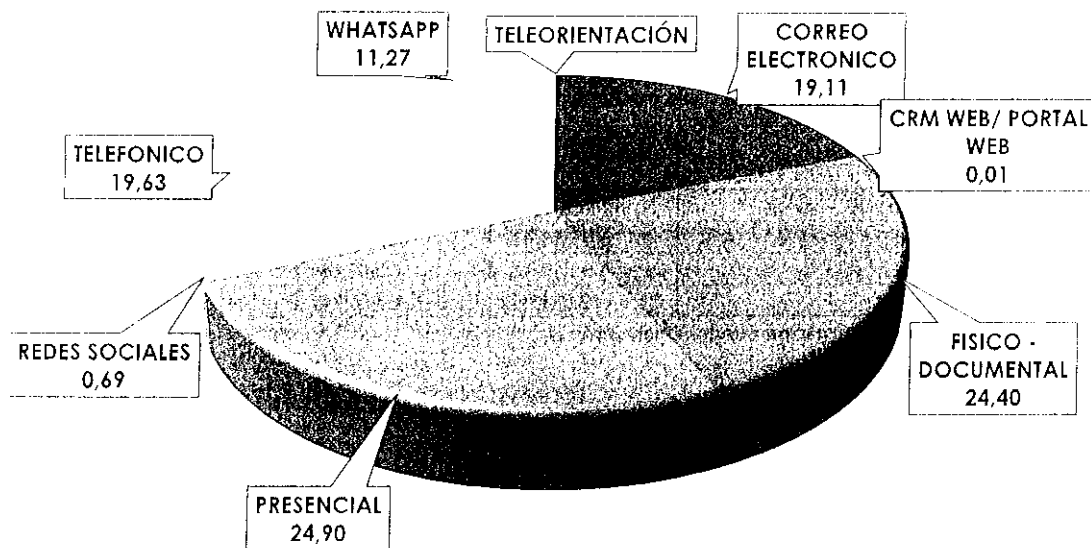
##### a) Solicitudes recibidas por canales de atención con fecha de corte 31/12/2022

CANAL DE ATENCIÓN	2021	2022	2023	2024	%
CORREO ELECTRONICO	8876	8398	8344	6737	32.355
CRM WEB/ PORTAL WEB	3	0	7	6	16
FISICO - DOCUMENTAL	10976	9792	10306	10246	41.320
PRESENCIAL	7980	10551	14303	9329	42.163
REDES SOCIALES	344	558	263	0	1.165
TELEFONICO	8427	9225	8418	7177	33.247
CIVET WHATSAPP	4207	6465	4548	3861	19.081
<b>TOTAL</b>	<b>40.813</b>	<b>44.989</b>	<b>46.189</b>	<b>37.356</b>	<b>169.347</b>

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



**DISTRIBUCIÓN SOLICITUDES  
POR CANAL VIGENCIA 2022**



Como se puede apreciar en el gráfico la mayoría de las solicitudes presentadas a la entidad se realizaron por canal presencial (24.90% de las peticiones), seguida los documentos radicados de manera física a la Entidad (24.40%) y por el canal telefónico (19.63%).

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

Canal	2021	2022	2023	2024	2025	2026
CHAT	11.570	964	0	0	-11.570	-100,00
CORREO ELECTRONICO	34.195	2.850	32.355	2.696	-1.840	-5,38
CRM WEB/ PORTAL WEB	858	72	16	1	-842	-98,14
FISICO - DOCUMENTAL	67.109	5.592	41.320	3.443	-25.789	-38,43
PRESENCIAL	30.124	2.510	42.163	3.514	12.039	39,96
REDES SOCIALES	947	79	1.165	97	218	23,02
TELEFONICO	38.455	3.205	33.247	2.771	-5.208	-13,54
WHATSAPP	108.563	9.047	19.081	1.590	-89.482	-82,42
TELEORIENTACIÓN	18.438	1.537	0	0	-18.438	-100,00
Total	310.259	25.855	169.347	14.112	-140.912	-45,42



**CANAL PRESENCIAL:** En las ventanillas del Citse en la ciudad de Bogotá y los puntos de atención habilitados a nivel nacional se atendieron un total de 42.163 trámites. Se observa un aumento con respecto a la vigencia anterior del 39.96% teniendo en cuenta que el levantamiento de las últimas restricciones de emergencia sanitaria causada por la pandemia de 2020 y la habilitación de regionales a nivel nacional han permitido que los afiliados a Casur retomen su cultura de asistir a realizar sus diferentes consultas de manera presencial.

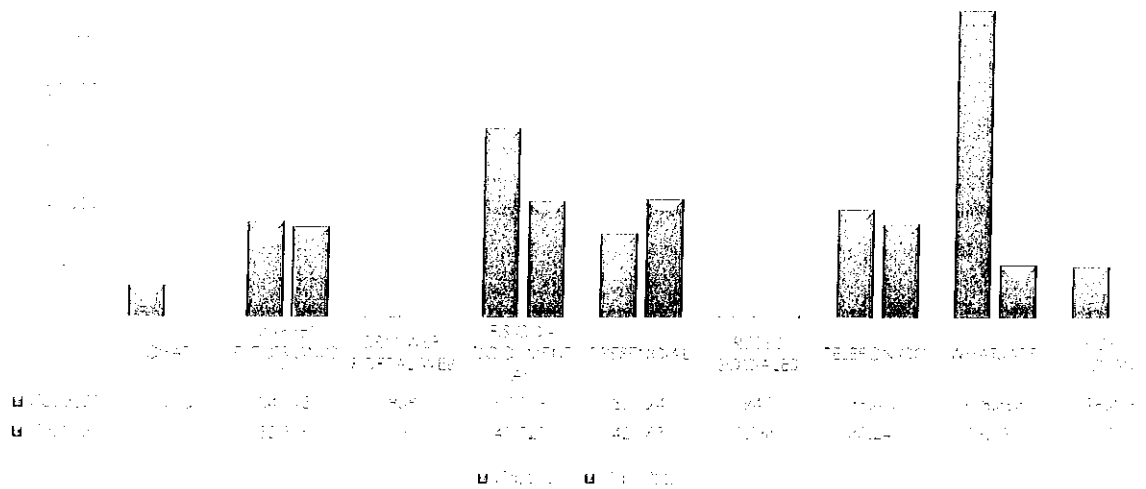
**CANAL TELEFÓNICO:** Registró un total de 33.247 llamadas para solicitar información relacionada con trámites y servicios, a través de la línea gratuita nacional y sistema IVR. Se observa una disminución del 13.54% con respecto a la vigencia 2021 producto de la reactivación de los canales presenciales a nivel nacional y el mejoramiento de procesos de la entidad.

**CANAL DOCUMENTAL - CORRESPONDENCIA:** Mediante la herramienta del Gestor Documental ControlDoc se estableció el total de trámites radicados durante la vigencia que asciende a 41320, presentando una disminución con respecto a 2021 del 38.43% también producto de la activación de las ventanillas para recibo de documentación en las instalaciones de la entidad y disminución de tiempos de reconocimiento y respuesta a peticiones.

**CANALES ELECTRÓNICOS:** Mediante los correos electrónicos, sitio web, redes sociales y WhatsApp se gestionaron 52.617 peticiones disminuyendo en 69.86% a las atendidas en 2021, esto como resultado del mejoramiento en los procesos prestacionales y la depuración de la información reportada por el canal de WhatsApp, lo que ha permitido racionalizar el uso del canal y mejorar la calidad del servicio prestado por este medio. Es importante mencionar que para 2022 no se habilitaron los canales CHAT y TELEORIENTACIÓN, con el objeto de racionalizar la oferta fortaleciendo los demás canales y así prestar un mejor servicio.



Comparativo canales 2021 vs 2022



En términos generales se puede concluir que, gracias a la reducción en tiempos de respuesta de los diferentes procesos de la entidad, actividades de descongestión en el grupo de sustituciones y estabilización de la plataforma de descuentos, los afiliados durante la vigencia 2022 acudieron en menor número a realizar sus diferentes PQRSD con respecto a 2021, comportamiento que ha permitido mejorar la calidad y oportunidad del servicio a los afiliados.

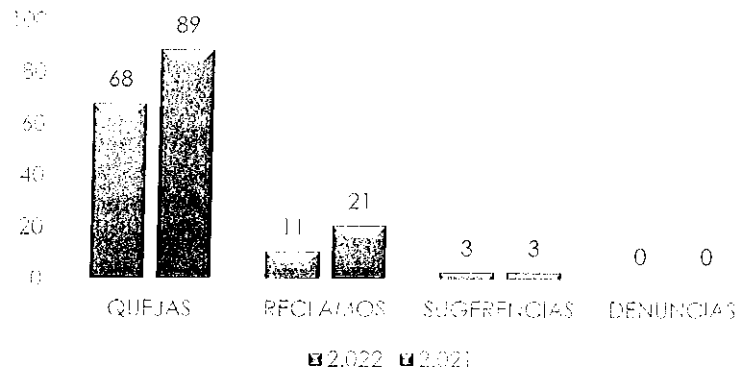
**b) Gestión de PQRSD**

En materia de gestión de peticiones, quejas y reclamos (PQRSD) el resultado comparativo de las vigencias 2022 y 2021 se presenta así:

INDICADOR	2021	2022	Diff. 2022
QUEJAS	89	68	-23,60
RECLAMOS	21	11	-47,62
SUGERENCIAS	3	3	0,00
DENUNCIAS	0	0	0,00
OPA's	310.146	169.265	-45,42
TOTAL	310.259	169.347	-83,21



### Comparativo 2022-2021



Las quejas presentadas en 2022 corresponden principalmente a inconformidades en el reconocimiento de la prestación o por descuentos en nómina, es importante resaltar que el número de quejas y reclamos (79), representa un 0.05% 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.

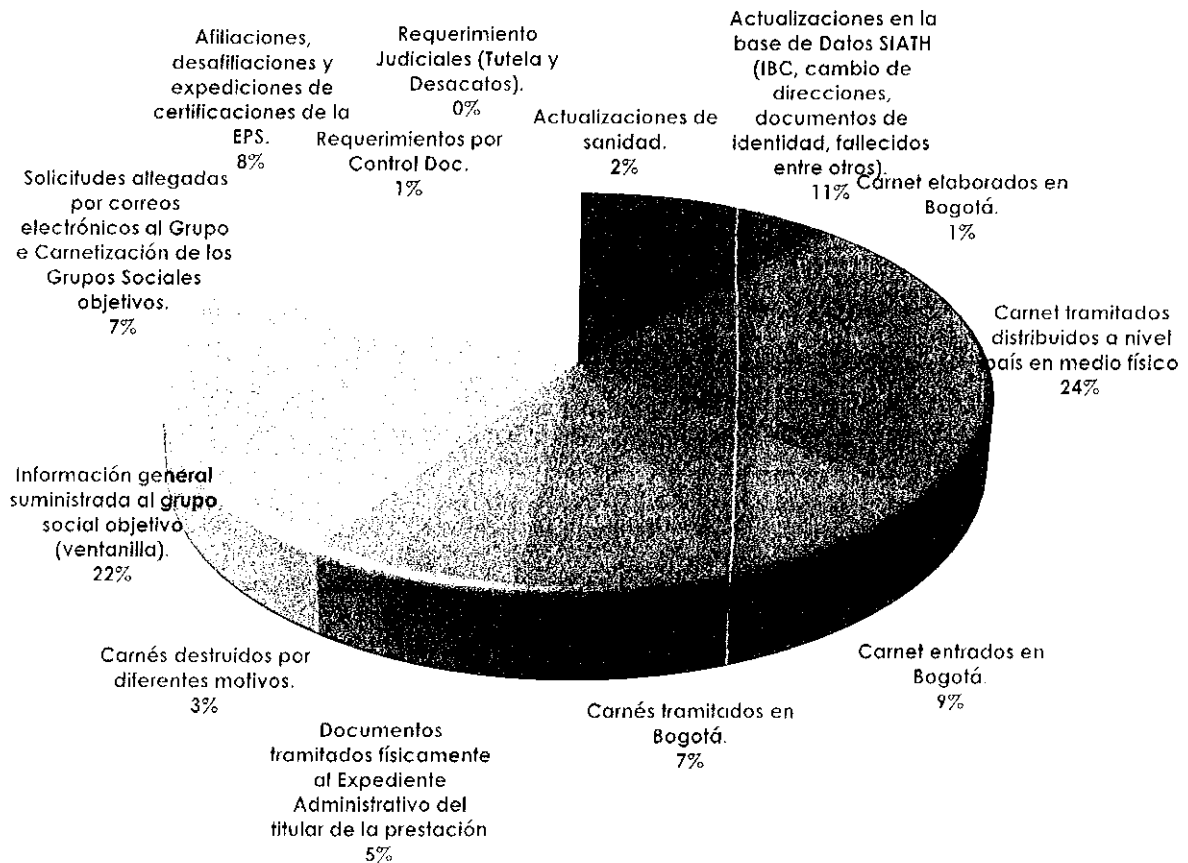
Con relación a la atención tanto virtual como presencial a los grupos sociales objetivos se alcanzaron los siguientes resultados:

Actualizaciones en la base de Datos SIATH (IBC, cambio de direcciones, documentos de identidad, fallecidos entre otros).	9.843
Carnet elaborados en Bogotá.	476
Carnet tramitados distribuidos a nivel país en medio físico	20.297
Carnet entrados en Bogotá.	7.490
Carnés tramitados en Bogotá.	6.251
Documentos tramitados físicamente al Expediente Administrativo del titular de la prestación	3.931
Carnés destruidos por diferentes motivos.	2.278
Información general suministrada al grupo social objetivo (ventanilla).	18.487
Solicitudes allegadas por correos electrónicos al Grupo e Carnetización de los Grupos Sociales objetivos.	6.030
Afiliaciones, desafiliaciones y expediciones de certificaciones de la EPS.	7.286
Requerimientos por Control Doc.	888
Requerimiento Judiciales (Tutela y Desacatos).	210



Actualizaciones de sanidad.	1.773
<b>TOTAL DE ACTIVIDADES REALIZADAS</b>	<b>85.240</b>

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



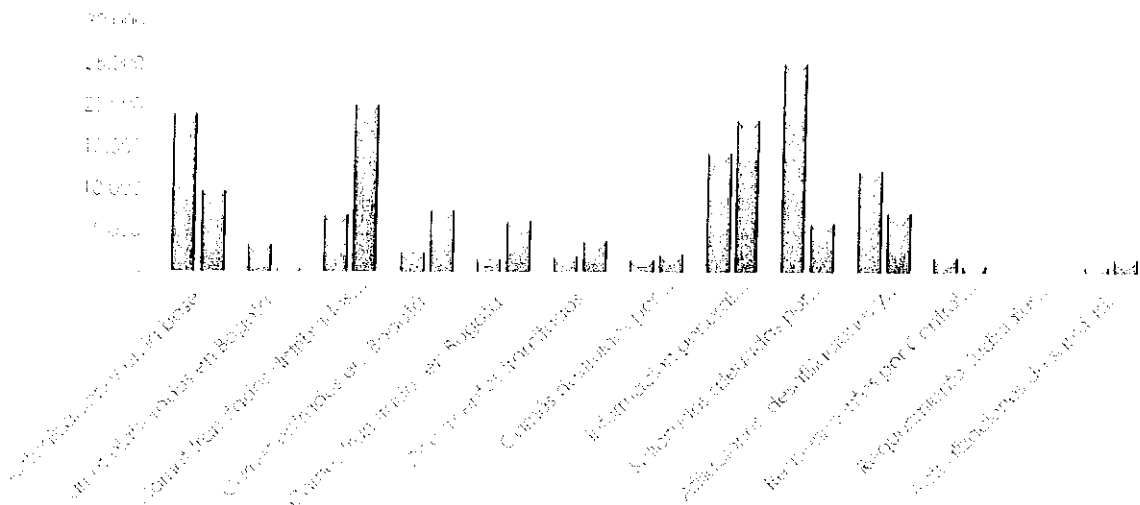
Análisis comparativo con relación a la atención tanto virtual como presencial a los grupos sociales objetivos:

Actividad	Virtual	Presencial	Diferencia
Actualizaciones en la base de Datos SIATH (IBC, cambio de direcciones, documentos de identidad, fallecidos entre otros).	19.159	9.843	-9.316
Carnet elaborados en Bogotá.	3.405	476	-2.929
Carnet tramitados distribuidos a nivel país en medio físico	6.975	20.297	13.322
Carnet entrados en Bogotá.	2.442	7.490	5.048
Carnés tramitados en Bogotá.	1.631	6.251	4.620



Documentos tramitados físicamente al Expediente Administrativo del titular de la prestación	1.990	3.931	1.941
Carnés destruidos por diferentes motivos.	1.646	2.278	632
Información general suministrada al grupo social objetivo (ventanilla).	14.510	18.487	3.977
Solicitudes allegadas por correos electrónicos al Grupo e Carnetización de los Grupos Sociales objetivos.	25.315	6.030	-19.285
Afiliaciones, desafilaciones y expediciones de certificaciones de la EPS.	12.328	7.286	-5.042
Requerimientos por Control Doc.	1.925	888	-1.037
Requerimiento Judiciales (Tutela y Desacatos).	235	210	-25
Actualizaciones de sanidad.	868	1.773	905
<b>TOTAL DE ACTIVIDADES REALIZADAS</b>	<b>92.429</b>	<b>85.240</b>	<b>7.189</b>

Atención Grupos Sociales Objetivos



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 solicitudes allegadas por correos electrónicos al Grupo e Carnetización de los Grupos Sociales objetivos, siendo para la vigencia 2021, 25.315 solicitudes, lo que corresponde al 320% más, en relación con la vigencia 2022 con 6.030 solicitudes, en relación a Actualizaciones en la base de Datos SIATH (IBC, cambio de direcciones, documentos de identidad, fallecidos entre otros), siendo 19.159 en la vigencia 2021, y para la vigencia 2022 el trámite de 9.843, es decir 95% menos que la vigencia inmediatamente anterior, otro ítem, Carnets tramitados distribuidos a nivel país en medio físico, siendo para la vigencia 2021, una entrega de 6.975 y para la vigencia 2022, correspondió a 20.297,



siendo un 191% más que la vigencia anterior, por cuanto se retomó la presencialidad e igualmente la atención al público objetivo.

### 3. 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 2019-2022 de la Entidad está integrado por 5 Imperativos y 8 objetivos Estratégicos, 14 Acciones de primer Nivel para el cuatrienio que se miden mediante 16 metas con sus respectivos indicadores y 140 tareas que se definieron en 2021 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 como un plan retador y prospectivo, que proyecta el avance y modernización de las dos unidades de negocio de "Reconocimiento y Pago de Asignaciones de Retiro" y de "Planes y Programas de Bienestar Social", así como la innovación en la oferta de valor, a través del desarrollo de soluciones digitales para nuevos servicios, lo cual contribuirá al mejoramiento de la calidad de vida de los afiliados y beneficiarios como lo establece la misión.

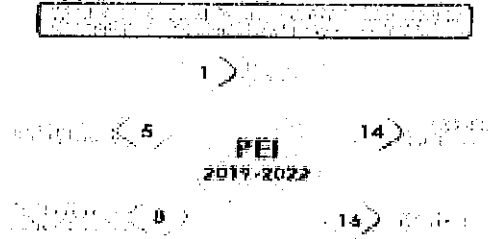


### Plataforma Estratégica

La Estrategia institucional es el conjunto de acciones que se ejecutará para el logro de los objetivos estratégicos de la entidad, en concordancia con el plan de acción institucional, que tiene como finalidad la prestación de servicios de seguridad social que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los afiliados.

#### RETO 1:

Implementar un sistema de gestión integral de calidad, con el fin de mejorar la eficiencia y efectividad de los procesos de gestión, a través de la implementación de soluciones digitales en el desarrollo de los servicios de seguridad social y el bienestar social.



RETO 2: Implementar un sistema de gestión integral de calidad, con el fin de mejorar la eficiencia y efectividad de los procesos de gestión, a través de la implementación de soluciones digitales en el desarrollo de los servicios de seguridad social y el bienestar social.

### Direccionamiento Estratégico

#### MISIÓN

Contribuir al mejoramiento de la Calidad de vida de los afiliados y beneficiarios, con un sistema de gestión integral de clase mundial y con servicios públicos transparentes y comprometidos.

#### VISIÓN

La Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional se proyecta al 2022 ser un referente sectorial y estatal en la excelencia de la gestión y prestación de servicios que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los afiliados y beneficiarios.



Objetivo 1: Mejorar la calidad de los servicios de seguridad social.

Objetivo 2: Mejorar la eficiencia y efectividad de los procesos de gestión.

Objetivo 3: Mejorar la satisfacción de los afiliados y beneficiarios.

Objetivo 4: Mejorar la transparencia y el compromiso de los servicios públicos.

Objetivo 5: Mejorar el bienestar social de los afiliados y beneficiarios.

Objetivo 6: Mejorar la calidad de vida de los afiliados y beneficiarios.

Objetivo 7: Mejorar la eficiencia y efectividad de los procesos de gestión.

Objetivo 8: Mejorar la satisfacción de los afiliados y beneficiarios.

### 3.1.1. Planeación estratégica:

Las metas propuestas para la vigencia 2.022 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.



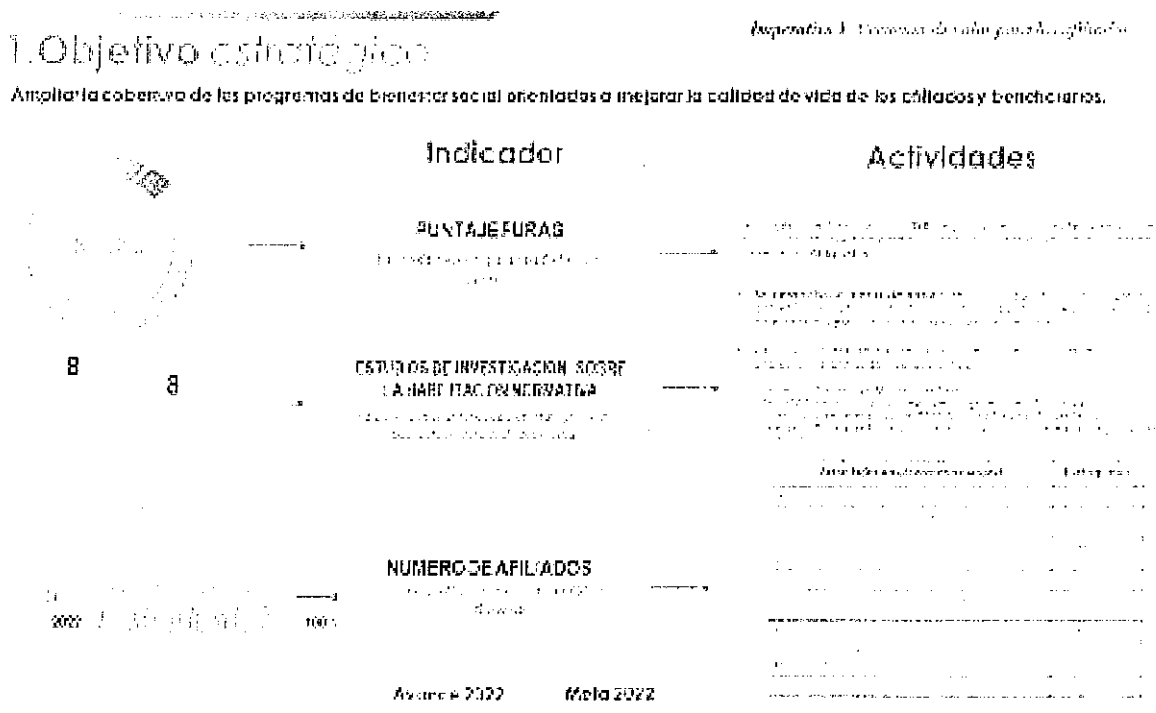
El cumplimiento del 100% del plan de acción adoptado por la entidad, alcanzado a través del desarrollo de los planes, programas y proyectos propuestos para el logro de los objetivos estratégicos y la MEGA, con fundamento en la misión y visión institucional.



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 2.019 – 2.022, 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 2.023 – 2.026.

Dichas prioridades apuntan a generar impactos cuantitativos y cualitativos en el bienestar de sus afiliados, los cuales deben trascender en el tiempo y propender por ampliar la gama de beneficios y multiplicidad de posibilidades y opciones, bajo los parámetros de la excelencia administrativa. Se propenderá por establecer programas y proyectos que permitan al afiliado y sus familias generar escalas de bienestar que los impulsen al desarrollo efectivo de su vida como integrante de la Caja de Sueldos de Retiro y como veterano de la Fuerza Pública.

A continuación, se presentan los resultados del Plan de Acción 2022:

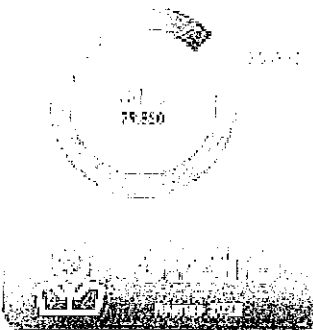




### 2. Objetivo Estratégico

Depositar la información de afiliados y beneficiarios

Mejorar y fortalecer la oferta de valor de CASUR, tomando en cuenta las necesidades, los intereses y las expectativas de los afiliados y beneficiarios.



Indicador

Actividades

**NO. DE AFILIADOS Y BENEFICIARIOS**  
Cuentas de afiliados y beneficiarios

- Realizar el depósito de la información de afiliados y beneficiarios en el sistema de información.
- Realizar el depósito de la información de afiliados y beneficiarios en el sistema de información.
- Realizar el depósito de la información de afiliados y beneficiarios en el sistema de información.

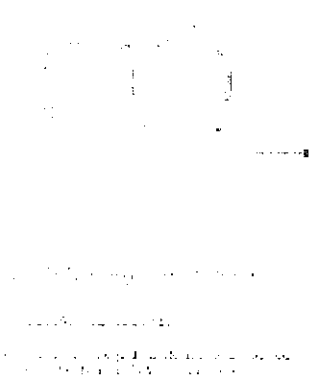
Año: 2022

Año: 2022

### 3. Objetivo estratégico

Implementar el fortalecimiento institucional

Definir la ruta y estrategia de modernización y transformación institucional hacia un modelo de bienestar y reconocimiento para el afiliado y su sistema familiar.



Indicador

Actividades

**Proyección Estratégica**  
Proyección estratégica

- Realizar el diagnóstico de la situación actual de la institución, considerando los aspectos de gestión, recursos humanos, financieros, tecnológicos, legales, etc.
- Definir la estrategia de modernización y transformación institucional, considerando los aspectos de gestión, recursos humanos, financieros, tecnológicos, legales, etc.
- Realizar el diagnóstico de la situación actual de la institución, considerando los aspectos de gestión, recursos humanos, financieros, tecnológicos, legales, etc.
- Definir la estrategia de modernización y transformación institucional, considerando los aspectos de gestión, recursos humanos, financieros, tecnológicos, legales, etc.
- Realizar el diagnóstico de la situación actual de la institución, considerando los aspectos de gestión, recursos humanos, financieros, tecnológicos, legales, etc.
- Definir la estrategia de modernización y transformación institucional, considerando los aspectos de gestión, recursos humanos, financieros, tecnológicos, legales, etc.

Año: 2022

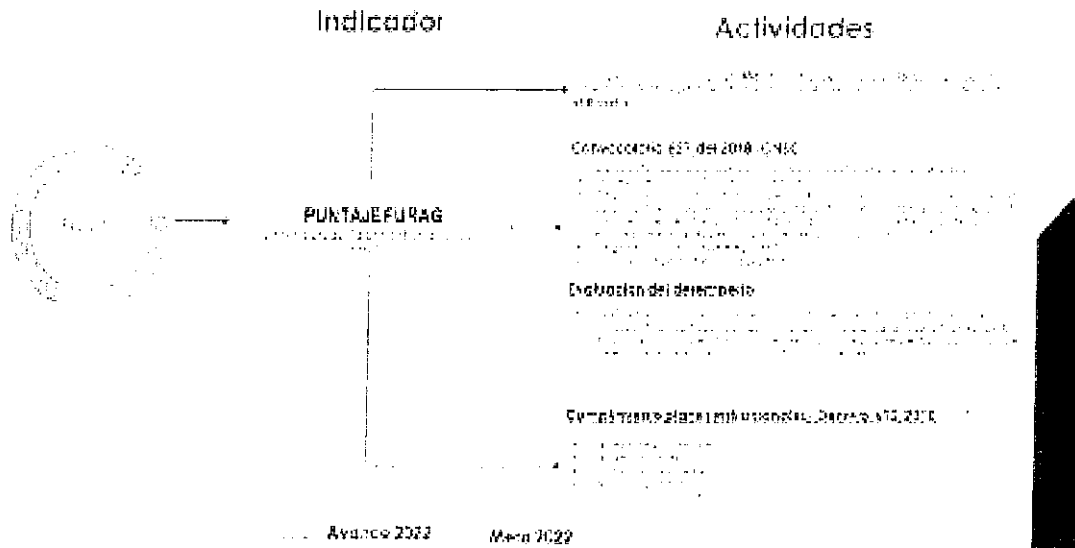
Año: 2022



### 4. Objetivo estratégico

Impulsar la eficiencia organizacional

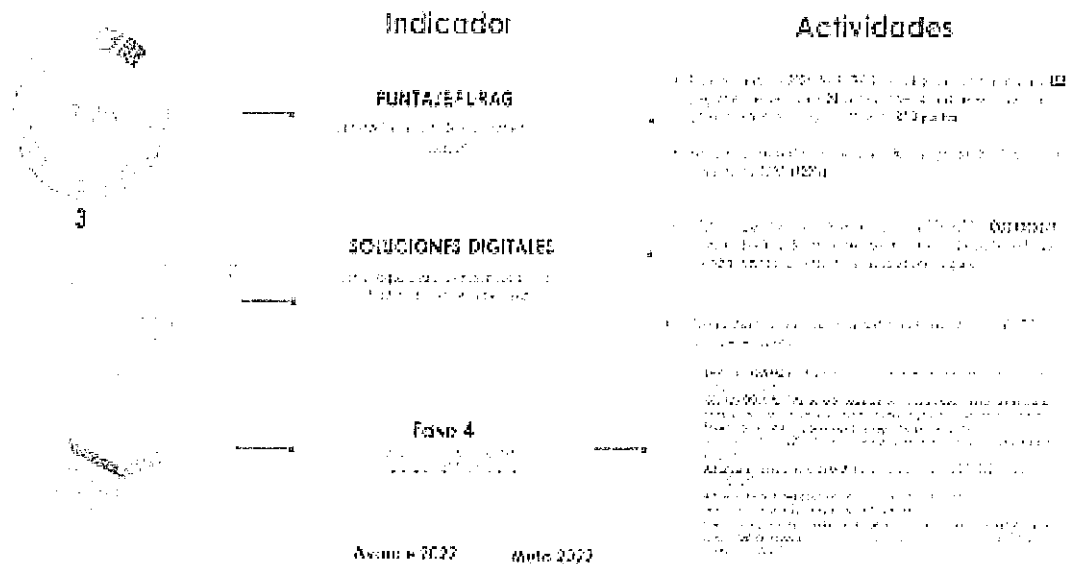
Constar con el talento humano eficiente, competente y comprometido para alcanzar los objetivos de la entidad



### 5. Objetivo estratégico

Impulsar la cultura de servicio a la ciudadanía

Impulsar permanentemente en la gestión con el fin de fortalecer el compromiso y la adaptabilidad organizacional a los retos de la era digital promoviendo buenas prácticas.









INVERSION	8.000	7.426	92,82%	3.856	48,21%	3.776	47,20%
FORTALECIMIENTO DE LA ESTRUCTURA FÍSICA DE LOS INMUEBLES DE CASUR PARA SU RENTABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD NACIONAL	4.000	3.753	93,82%	606	15,14%	606	15,14%
ACTUALIZACIÓN Y MEJORAMIENTO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS TECNOLÓGICOS A LOS GRUPOS SOCIALES OBJETIVO DE CASUR NACIONAL	1.500	1.393	92,86%	971	64,72%	891	59,38%
MEJORAMIENTO E INNOVACIÓN DEL MODELO DE NEGOCIO DE CASUR PARA GENERAR BIENESTAR A LOS AFILIADOS Y SUS FAMILIAS NACIONAL	500	280	56,04%	280	56,04%	280	56,04%
FORTALECIMIENTO DE LOS PROCESOS DE GESTIÓN DOCUMENTAL Y ARCHIVÍSTICO DE CASUR EN BOGOTÁ	2.000	2.000	100%	2.000	100%	2.000	100%

En cuanto al total de los recursos de inversión, se comprometió el 92,82% equivalente a \$7.426 millones, la obligación equivale a \$3.856 representado en el 48,21% y el pago asciende a los \$3.776 millones correspondiente al 47,20%.

### 3.1.3. Gestión del conocimiento y la innovación

En el año 2022, en Casur se consolidó como apuesta estratégica la gestión del conocimiento y la innovación obteniendo 87,3 puntos para el año 2021 en la evaluación de la dimensión de gestión del conocimiento y la innovación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-, calificación obtenida mediante el Índice de Desempeño Institucional medido a través del Formulario Único de Reportes y Avances en la Gestión -FURAG-. Dicho resultado muestra el avance que ha venido presentando la entidad en comparación con los 80 puntos conseguidos en el año 2018.



Precisamente, la entidad en su instrumento prospectivo estableció dentro de su plan estratégico cuatrienal 2019 – 2022 el imperativo de la innovación y el siguiente objetivo estratégico:

*"Innovar permanentemente en la gestión de Casur con el fin de facilitar el aprendizaje y la adaptación organizacional a los retos de la era digital, promoviendo buenas prácticas de gestión."*

De acuerdo a este objetivo estratégico también se formularon las siguientes tres líneas de acción:

- 1) Continuar la construcción de los mapas de conocimiento por procesos para la captura de la memoria institucional Casur, con fundamento en los ejes: 1. "Generación y producción de conocimiento" y 2. "Cultura de compartir y difundir" de la 6 Dimensión de MIPG.
- 2) Creación de productos innovadores diferenciales de gran aceptación a través de alianzas con la academia para la operación de una gerencia de I&D+I para el proyecto de innovación de servicios.
- 3) Formular y desarrollar el plan de transformación digital de Casur en 4 fases, que permita hacer parte del conjunto de entidades que implementan la política de gobierno digital según MINTIC.

Teniendo en cuenta este pensamiento prospectivo en Casur se conformó el Equipo de Catalizadores para fortalecer la cultura de innovación y la gestión del conocimiento, igualmente, se establecieron los incentivos y responsabilidades de dicho equipo, que permitan acelerar el entendimiento de estos procesos en toda la entidad. Entre los incentivos generados se encuentran el aumento de capacidades y conocimientos en metodologías de innovación como Systematic Inventive Thinking y la sensibilización en gestión del conocimiento teniendo en cuenta los conceptos de:

- ⇒ Conocimiento tácito: Conocimiento que se presenta en la capacidad de las personas, su intelecto, experiencia y habilidad para proponer soluciones. Es altamente personal.
- ⇒ Conocimiento explícito: Conocimiento que se evidencia en documentos (infografías, planes, informes, guías, instructivos, herramientas) o piezas audiovisuales (presentación, vídeos).



- ❖ Mapa de conocimiento: Es la representación gráfica del conocimiento tácito y explícito. Dicho mapa permite identificar los conocimientos disponibles en la entidad, el lugar en donde están localizados y las personas que los poseen.
- ❖ Acciones para mitigar la fuga de conocimiento: Acciones que permiten transmitir conocimientos a varios colaboradores o registrar el conocimiento dentro de aplicativos de la entidad con el fin de evitar la fuga del conocimiento.

Teniendo en cuenta estos conocimientos impartidos al equipo, se realizó una ardua labor para consolidar el inventario de conocimiento tácito y explícito de cada uno de los procesos de la entidad con lo cual se elaborará el mapa de conocimiento en herramientas de analítica de datos e inteligencia de negocios para visualizar todo el conocimiento de la entidad de forma didáctica, precisa y clara.

De otra parte, se programaron acciones de transferencia de conocimiento al interior de la Entidad como sensibilizaciones, mesas de trabajo entre equipos, documentación de procedimientos, instructivos y políticas que se llevarán a cabo en el 2022 con el fin de que el conocimiento fluya en los equipos de trabajo y se generen lineamientos únicos en el desarrollo de los procesos y actividades que realiza Casur.

Por último, se elaboró el Procedimiento PGE-PR-011 "Gestión del Conocimiento" y el formato de buena práctica y de lección aprendida que fue explicado al equipo de catalizadores con el fin de documentar prácticas exitosas en el desarrollo de las actividades y ejecución de proyectos que puedan ser replicados por otros procesos de la entidad e igualmente aplicar el principio de mejora continua en la ejecución de los mismos.

### **3.2. PROCESO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL**

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

Durante la vigencia 2022, se realizó un análisis a los controles de primera y segunda línea de defensa de gerencia operativa, en el cual se dio prioridad a los procedimientos misionales y que, como resultado de auditorías internas y externas, requerían actualizar su versión para incluir los controles necesarios debido a los cambios normativos y del



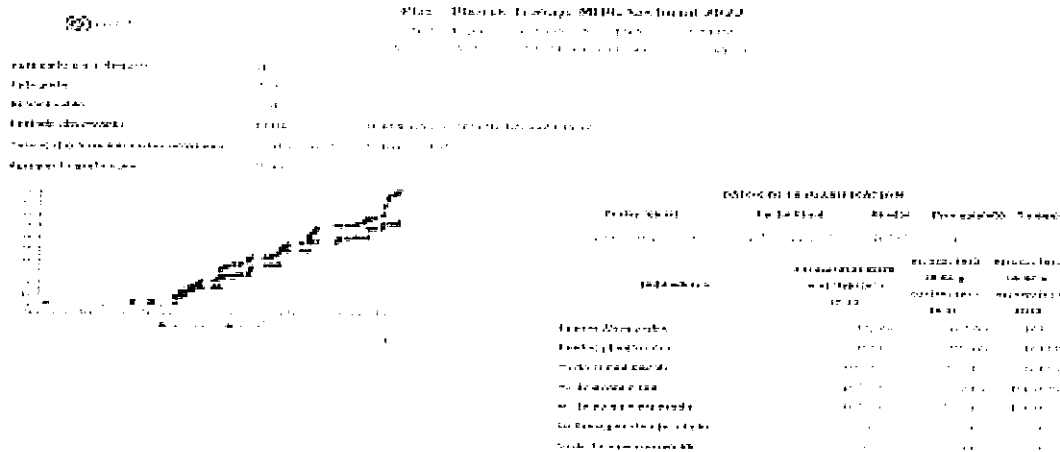
entorno, que impactaron el desarrollo de las actividades de la Entidad. Como resultado del ejercicio anterior, se actualizaron 52 documentos registrados en el Sistema de Gestión Integral, cumpliendo la meta del plan de trabajo aprobado para el año 2022.

### **3.2.2. Revisión y actualización de políticas del SGI**

Se emitió la resolución 8258 del 29 de septiembre de 2022, "*Por la cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se integra el Modelo Estándar de Control Interno, se actualiza el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, se establecen otros lineamientos y se derogan unas resoluciones*", lo anterior 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, 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.

### **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 DAFFP, 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 4 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: **140** tareas
- ❖ Planes decreto 612: **493**
- ❖ Plan anual del SGA: **22**
- ❖ Planes de Mejoramiento:
  - ❖ Acciones de mejora procesos 2021: **24**
  - ❖ Contraloría General de la República 2021: **68**
  - ❖ Hallazgo SGS No Conformidades Mayores: **3**
  - ❖ Hallazgos Programa de Excelencia Ambiental Distrital-PREAD: **7**
  - ❖ Informe Pormenorizado Control interno: **31**
  - ❖ Informe Pormenorizado diciembre 2020: **11**
  - ❖ Planes de Mejoramiento auditorías y seguimiento OCI 2020: **88**
  - ❖ Planes de Mejoramiento auditorías y seguimiento OCI 2021: **60**

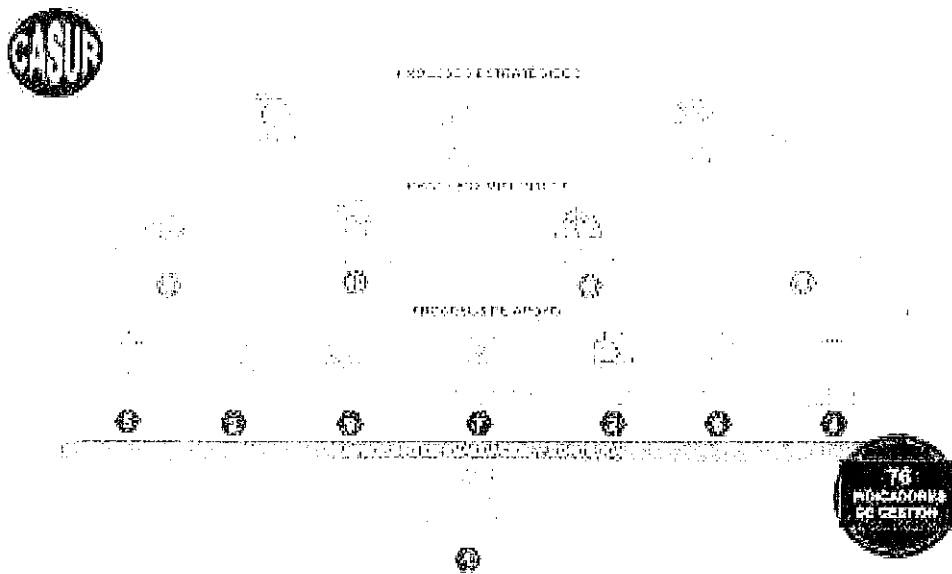
Lo anterior, suman un total de **1.239** tareas, de las cuales fueron cumplidas 138 de 140 tareas reportadas en el plan de acción, 506 de 515 tareas reportadas en los planes institucionales del decreto 612 de 2018 y gestión ambiental, finalmente 283 de 292 tareas en los planes de mejoramiento suscritos. Las tareas que se encuentran



pendientes por ejecutar fueron planeadas para ser terminadas y cerradas a conformidad durante la vigencia 2023.

**3.2.5. Seguimiento y evaluación de la gestión (dashboard, indicadores)**

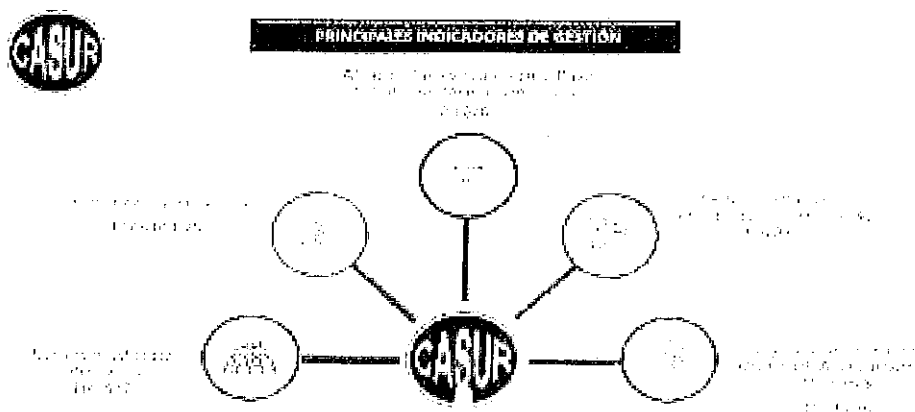
En el transcurso de la vigencia 2022 y conforme a los lineamientos establecidos para la planeación institucional, la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional dispuso de indicadores de gestión para medir el avance y retroceso de los logros implementados en los objetivos y en los procesos de la entidad, con el fin de ejercer control en las actividades de los procesos y evidenciar la gestión alcanzada en la vigencia, ejercicio liderado por la Oficina Asesora de Planeación, por medio del cual se formularon, reformularon, diligenciaron y monitorearon las variables que componen los indicadores de gestión, obteniendo un resultado para el final en la vigencia de 76 indicadores de gestión distribuidos en los 15 procesos de la entidad, a los cuales se hace seguimiento, se reporta el avance en los comités institucionales de gestión y desempeño, se evalúan y controlan en los ejercicios de autoevaluación trimestral de los procesos y se brindan informes gerenciales que permiten validar la información reportada, de acuerdo a la periodicidad de cargue de datos e información del indicador en el sistema de información establecido para tal fin, que a corte 31 de diciembre de 2022 se cierran de acuerdo a la naturaleza del indicador.



La Dirección del Centro Corporativo del Grupo Social y Empresarial



de la Defensa GSED, solicitó con el fin de consolidar la información histórica trimestral de los principales indicadores de Gestión de las Entidades que conforman el tablero de control del GSED, de manera periódica el avance trimestral a la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional para la vigencia 2022, reportando como avance en la vigencia 2022 el número de afiliados, el valor de la nómina, los afiliados caracterizados en la base de datos del Veterano Policial, los préstamos otorgados a los afiliados y sus familias CASUR y los ingresos por operación comercial por el ítem de arrendamiento de los inmuebles de la entidad, indicadores incluidos en el Plan Estratégico Cuatrienal 2019 – 2022.



### 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 5, 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	2
Gestión de procesos	57
Seguridad de la Información	22
<b>TOTAL</b>	<b>96</b>



Como acción de mitigación, se elaboró el Plan de Riesgos 2022, con un total de 156 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

Mediante resolución 8075 de 11/10/2021, se crea y asignan funciones al Grupo de Comunicaciones Estratégicas y durante la vigencia 2022, el equipo de trabajo desarrolló acciones de información y comunicación mediante la elaboración y divulgación de piezas gráficas y audiovisuales a través de los diferentes canales enfocados en la gestión institucional.

#### 3.3.1. Redes sociales:

Se fortaleció la presencia en redes sociales para ampliar la cobertura de los programas de bienestar, relaciones con entidades gubernamentales y del Sector Defensa, agremiaciones, gestión institucional, trámites y servicios, alcanzando gran audiencia e interacción con los afiliados y ciudadanía en general.

La página en Facebook @CasurOficial alcanzó 44.249 seguidores y es un factor importante puesto que se convierte en el canal principal para la difusión de información e interacción de los afiliados en las transmisiones en vivo, especialmente en las actividades de bienestar y avances en el marco de la Ley del Veterano.



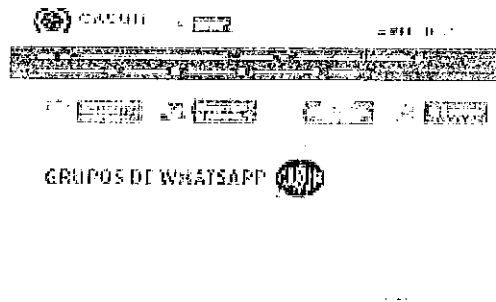
Se realizaron 1501 publicaciones de información en redes sociales sobre aniversario Casur, audiencia pública de rendición de cuentas, compañías



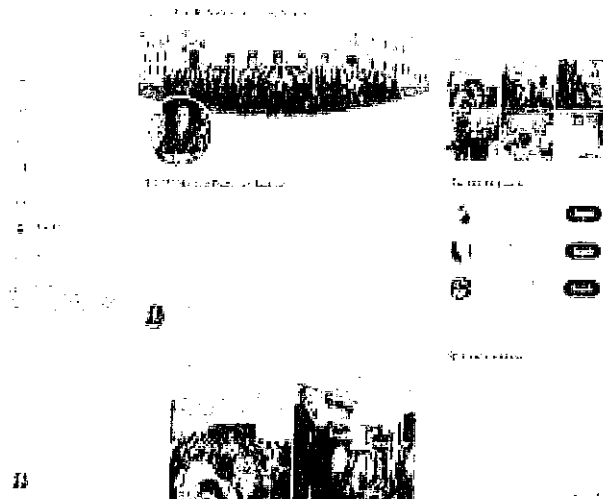
informativas de acceso a plataformas tecnológicas, actividades de bienestar a nivel central y regional, alianzas y convenios, ofertas laborales, apertura y cierre de plataforma de descuentos, fechas de pago, conmemoración de fechas especiales, entre otros. Adicionalmente se realizaron 243 transmisiones en vivo como temas de interés para los afiliados y sus familias.

Se conformaron 37 grupos en WhatsApp para tener interacción con la reserva policial radicada en los diferentes departamentos de Colombia. Al unirse, los afiliados tendrán acceso de primera mano a información institucional, información de la ley del Veterano, actividades de bienestar al afiliado y todo lo relacionado con la reserva policial a nivel departamental y regional:

<https://www.casur.gov.co/grupos-de-whatsapp>



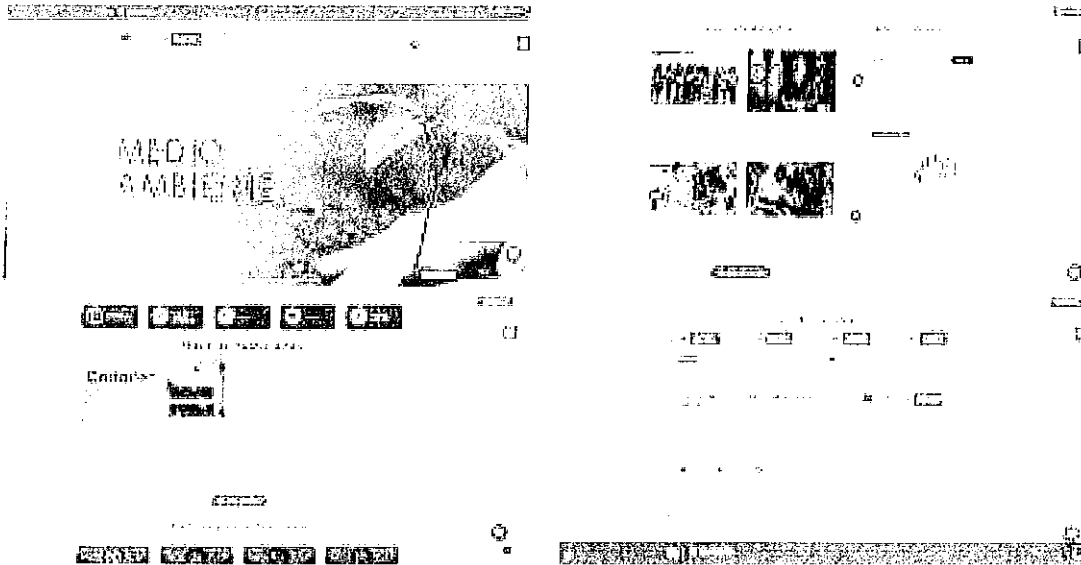
En la red social Twitter se creó el perfil @DirectorCasur, esto con el fin de transmitir información con mayor relevancia desde la Dirección de la Entidad.





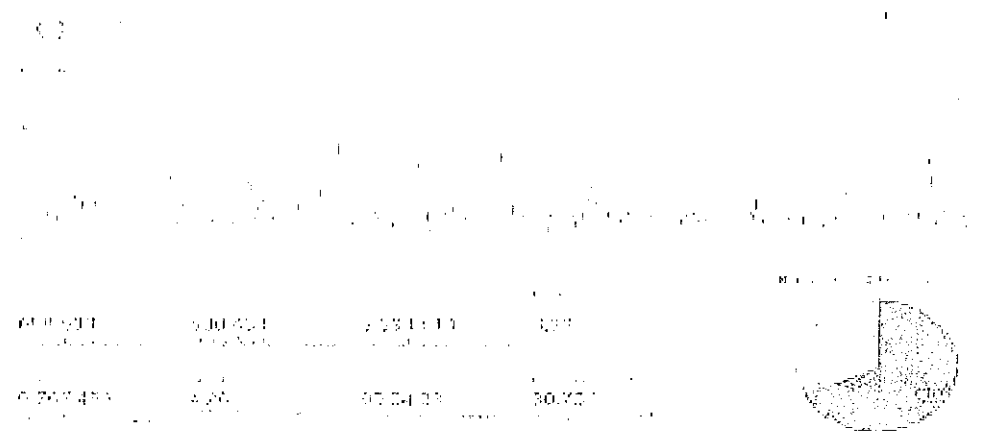
### 3.3.2. Portal web:

Se definió el diseño y estructura acorde con los lineamientos de MinTIC para el nuevo portal web de la Entidad, en el cual se pretende mantener actualizada la información de interés para los afiliados y entes de control.



Para la presente vigencia 9.767.499 de usuarios visitaron el portal web de la Entidad, principalmente para generar certificados de vinculación, desprendibles de pago, certificados de ingresos y retenciones (CIR), consultar las fechas de pago, obtener información acerca de trámites y servicios, realizar una simulación de la prestación al momento de desvincularse del servicio activo de la Policía Nacional.

Figura 3.3.2.1. Usuarios que visitaron el portal web de la Entidad





Las tres ciudades donde más se realizaron visitas al portal web fueron Bogotá, Medellín y Cali.

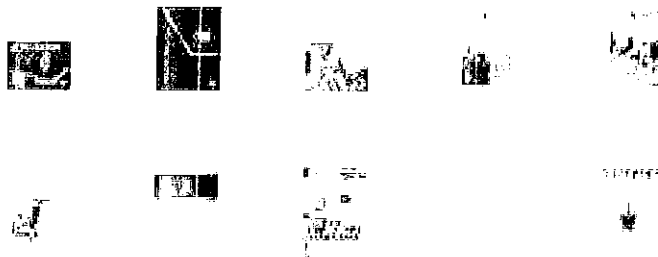
Ciudad	Usuarios	Visitas
1 Bogotá	310.954	27.331
2 Medellín	24.923	1.356
3 Cali	22.924	1.421

**3.3.3. Revista Casur:**

Se elaboraron tres ediciones de la "Revista Casur Digital", las cuales fueron divulgadas a través del portal web de la Entidad y en las que se puede consultar la información institucional que siempre la ha caracterizado, incorporando contenidos de actualidad de manera interactiva de acceso gratuito a través de dispositivos electrónicos con acceso a internet.

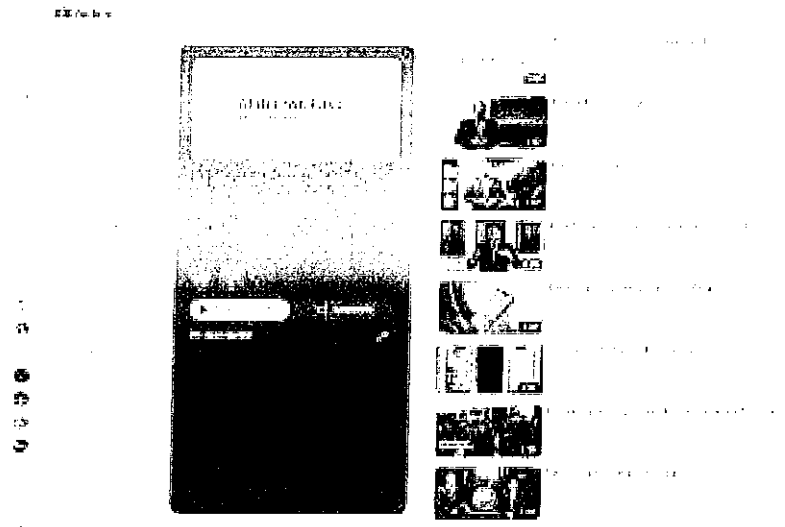
**3.3.4. Boletín El Orientador:**

Se rediseño y reactivo el boletín informativo "El Orientador" en formato digital, un medio de divulgación con noticias frecuentes y de interés para el afiliado sobre la institución, fechas de pago, próximas actividades de bienestar, prestaciones sociales, alianzas y personal fallecido.



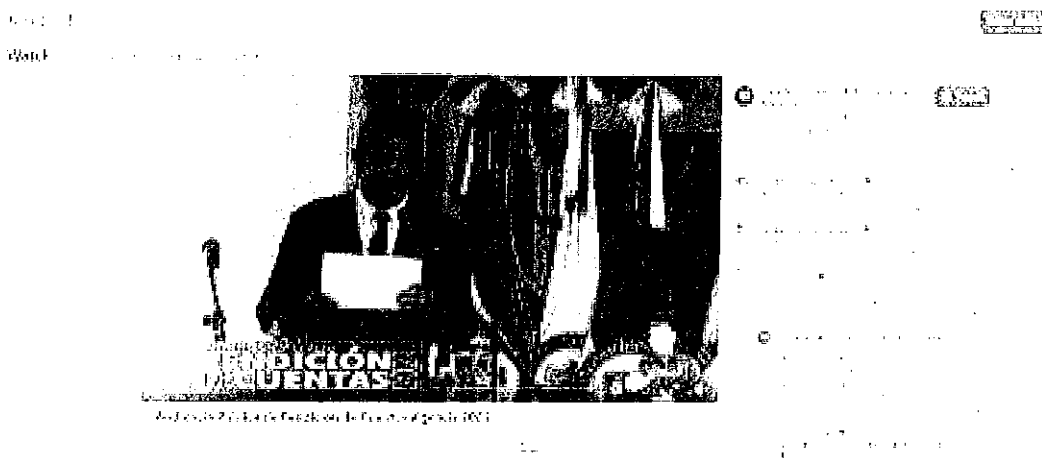
**3.3.5. Boletín al Día Con Casur:**

Se realizaron 37 ediciones del boletín "Al Día con Casur" en formato multimedia, el cual brinda una mejor experiencia a los afiliados de la Entidad y es una herramienta que permite compartir con mayor frecuencia la actualidad institucional, información de interés, trámites y servicios.



**3.3.6. Estrategia de Rendición de Cuentas y Participación Ciudadana:**

Se adelantó la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas vigencia 2021 con transmisión en vivo a través de Facebook Live, en la cual se atendieron inquietudes y sugerencias de los afiliados de manera virtual.



A nivel nacional se realizó acompañamiento al señor Director General de la Entidad en el cubrimiento de 15 encuentros regionales acompañados de unas jornadas de bienestar y atención para los afiliados en los Departamentos de Magdalena, Guajira, Sucre, Córdoba, Santander, Tolima, Huila, Risaralda, Quindío, Nariño, Antioquia, Bogotá Atlántico, Bolívar y Caldas.

Casur hizo parte de los conversatorios organizados por el Ministerio de Defensa Nacional en las 20 localidades de Bogotá, logrando visibilidad



para el fortalecimiento de los servicios y canales de atención virtual con impacto positivo en la imagen corporativa.

### **3.3.7. Cierre de vigencia:**

Para el cierre de vigencia se realizó la transmisión en vivo del Gran Bingo Casur a través de Facebook Live, un espacio de reconocimiento para compartir en familia y agradecer a los veteranos policiales por el servicio prestado y los sacrificios que realizaron por el bienestar de Colombia.

<https://www.facebook.com/casuroficial/videos/548691560039461>



## **4. 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 2022, 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 2022, 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 2022 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 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:

<b>Planes Talento Humano</b>	<b>Tareas 2021</b>	<b>Tareas 2022</b>	<b>Variación %</b>
Plan Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	30	42	40
Plan Anual de Vacantes	7	4	-43



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
<b>TOTAL</b>	<b>97</b>	<b>115</b>	

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:

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

#### **4.1.2. Previsión De Recursos Humanos**

La Entidad en la vigencia 2022, 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:

<b>Situación</b>	<b>No.</b>
Nombramientos en periodo de prueba del nuevo personal de la Entidad.	57
Cargos Declarados desiertos	19
Solicitud por exclusión	2
<b>Total</b>	<b>78</b>

#### **4.1.3. Capacitación Y Formación**

Con el fin de fortalecer y desarrollar las competencias y habilidades de los colaboradores la Entidad ejecutó el contrato CO22000203-GAC con la Universidad del Rosario, buscando la mejora en el desempeño como parte de la respuesta a sus lineamientos estratégicos, razón por la cual es



fundamental que los servidores públicos se encuentren capacitados, por otra parte también se llevaron capacitaciones sin costo con ARL SURA y DAFP; de esta manera, se orientó el plan de capacitación y formación para alcanzar los objetivos institucionales con el siguiente enfoque:

- 1) Fortalecer y socializar el marco doctrinal y los conocimientos en la gestión institucional
- 2) Fortalecer los conocimientos y habilidades de los servidores públicos en la creación del valor público
- 3) Incentivar la gestión del conocimiento en alineación con los mapas de conocimiento de la Entidad.

**Eventos De Formación Y Capacitación 2022:**

<b>CAPACITACIÓN</b>	<b>ENTIDAD</b>	<b>CONVOCADOS</b>
Seminario en Atención, servicio al ciudadano y participación ciudadana y mecanismos para facilitarla y valor de lo público.	Universidad del Rosario	15
Seminario en competencias blandas: trabajo en equipo, comunicación asertiva y relaciones interpersonales		8
Transformación Digital		20
Seminario Competencias Blandas para Directivos y Coordinadores, Liderazgo, Coaching, Toma de Decisiones y Negociación		32
Seminario Actividad de Preparación Pre pensionados-Salud-Nutrición-Emprendimiento y Administración de Finanzas-Administración del Tiempo Libre -Asesoría Legal		17
Herramientas para la Transferencia del Conocimiento		25
Normas Internacionales de Contabilidad Sector Público (NICSP) y actualización Tributaria		15
Capacitación Planeación, direccionamiento estratégico, mejoramiento continuo y gestión del talento humano		10
Capacitación presupuesto público y contratación pública		23
Seminario equidad y género		26
Inducción a los servidores públicos de la Entidad.		CASUR
Gestión documental	29	



<b>CAPACITACIÓN</b>	<b>ENTIDAD</b>	<b>CONVOCADOS</b>	
Manejo de residuos a todos los colaboradores de la Entidad		44	
Manejo de residuos dirigida al personal de servicios generales		13	
Socialización protocolo cero tolerancias al acoso sexual y laboral		225	
reinducción a los servidores públicos de la Entidad.		91	
Suite Visión Empresarial		85	
Capacitación en temas relacionados con gerencia pública	DAFP	12	
Conflicto de Interés		91	
Elementos para la identificación de los desórdenes musculo esqueléticos y conceptualización de sistemas de vigilancia.	ARL SURA	1	
Estrategias de liderazgo, acompañamiento y desarrollo de COPASST: Transformación a la acción		6	
Estrategias organizacionales para promover el Equilibrio Vida Personal-Vida Laboral		118	
Interacción Segura diferentes actores viales		92	
Manejo del Estrés		45	
Prevención del Acoso Laboral		82	
Prevención y control de fuego		11	
Prevención y Control de los Riesgos Laborales		5	
Primeros Auxilios		23	
Seguridad en almacenamiento y bodegaje		3	
Valoración de primaria y manejo de heridas		15	
Sensibilización personal en condición de discapacidad		RECA	58
Socialización Nuevo Código General Disciplinario Ley 2094 de 2021		Ministerio de Defensa Nacional	94
Prevención del Acoso Laboral	SENA	95	
Curso de Ciberseguridad		19	

#### **4.1.4. Bienestar Estímulos E Incentivos**

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 el 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 por medio de las siguientes actividades:

ACTIVIDAD DE BIENESTAR	PERSONAL CONVOCADO
Miércoles de ceniza	50
Aniversario Casur	145
Día del servidor público	140
Día de la mujer	73
Día del hombre	68
Cumpleaños	300
Día del niño	48
Día de la madre	55
Día del padre	57
Día de la familia	150
Tardes de integración	360
Juegos integración deportiva función pública	25
Ayudas educativas 2022	10
Actividades cierre de vigencia	350

#### 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 2022, 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. PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN

Dadas las políticas de gobierno en materia de control interno, para el año 2022 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 auditoría con base en la gestión del riesgo.
4. Fomentar la Cultura del Control Interno.

Las actividades programadas en el plan de acción vigencia 2022 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 veinticinco (25) planes de mejoramiento, los cuales se encuentran parametrizados en la herramienta Suite Visión para seguimiento y control del cumplimiento de las tareas.
- ✓ 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 Bucaramanga, Ibagué, Medellín, Montería, Pereira, Quibdó, Tunja y Villavicencio.
- ✓ 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 2022 de la OCI y hallazgos relevantes detectados.

#### **4.2.1. Cumplimiento Plan de Acción de la OCI**

Para la vigencia 2022 dentro del plan de acción de la OCI, se programaron 162 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:

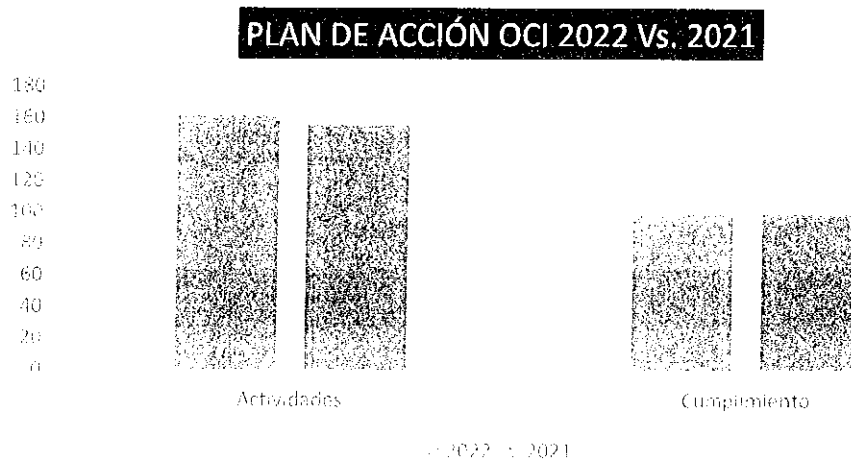
- Se realizaron las siguientes auditorías de gestión, así: Plan descongestión Grupo de Sustituciones vigencia 2021, Preservación, custodia y administración de las Resoluciones emitidas por la Entidad vigencias 2020, 2021 y primer trimestre 2022, Control a valores constituidos en títulos judiciales y solicitud de remanentes.
- 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 9° de la Ley 1474.
- Se realizó seguimiento a la gestión del riesgo en la Entidad.
- Se realizó seguimiento al plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano.
- Se realizaron tres 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 avaluó el Sistema de Control Interno Contable.



- Se realizaron seguimientos a la ejecución del contrato 60, se hicieron observaciones.
- Se realizó seguimiento a la atención de los PQRs, con forme 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 - en la Suite Visión Empresarial.

**ANALISIS AL INDICADOR:** 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).



Como se observa en la gráfica anterior, para el año 2021 en el Plan de acción de la OCI se establecieron ciento cincuenta y seis (156) tareas y para la vigencia 2022 se realizaron ciento sesenta y dos (162), incrementándose en seis (6) actividades.



## **FORTALEZAS**

- Respaldo de la Alta Dirección en la ejecución del Plan de Acción de la OCI.
- La OCI hizo aportes importantes en pro de la mejora continua de los procesos y procedimientos.
- 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.

## **5. 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 2022 la Oficina Asesora Jurídica de la entidad contó con el apoyo de 56 contratistas profesionales en las áreas del Derecho, Economía, Contaduría, así como Técnicos y Auxiliares administrativos, de los cuales 37 contratistas se encuentran prestando sus servicios en la ciudad de Bogotá y 19 contratistas apoderados externos en las diferentes ciudades a nivel nacional.

#### **5.1.2. DOCUMENTOS IMPLEMENTADOS EN EL PROCESO DE GESTIÓN JURÍDICA.**

<b>NOMBRE</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>TIPO</b>	<b>V.</b>
CARACTERIZACIÓN PROCESO GESTIÓN JURIDICA.	FGJ-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	FGJ-CU-010	GUIA	1
AGENDA DEL COMITÉ DE CONCILIACIÓN Y DEL NSA JURÍDICA.	FGJ-ER-013	FORMATO	1
ACTA COMITÉ DE CONCILIACIÓN Y DEFENSA JURÍDICA	FGJ-ER-012	FORMATO	1
AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES	FGJ-ER-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 VI.	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-FR-002	PROCEDIMIENTO	11



EJECUCIÓN DE DECISIONES JUDICIALES	PGJ-PR-001	PROCEDIMIENTO	10
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 (TRANSVERSAI)	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	Resolución-8187-2016	RESOLUCIÓN	0
RESOLUCIÓN 8344 DEL 01/11/ 2016	Resolución-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 la vigencia 2022 se realizó el trabajo de depuración y actualización de los procesos registrados en el Sistema Único de Gestión e Información Litigiosa del Estado Colombiano e-KOGUI, con el fin de determinar la actividad litigiosa real de la Entidad.

Así las cosas, tres puntos se desarrollan, (i) revisión, depuración y actualización del aplicativo e-KOGUI (apoderados externos de la Entidad), (ii) procesos activos a diciembre de 2022 por ciudad o municipio (iii) Gestión depuración

- a) Revisión, depuración y actualización del aplicativo e-KOGUI (apoderados externos de la Entidad).

Las ciudades relacionadas a continuación, se depuraron y actualizaron en un 100% a diciembre de 2022.

<b>CIUDADES DEPURADAS VIGENCIA 2022</b>	
VILLAVICENCIO	QUIBDO
MONTERIA	ARMENIA
BUCARAMANGA	GIRARDOT
IBAGUE	CUCUTA
MEDELLIN	PEREIRA

Debido a la falta de información e inconsistencias en la plataforma Rama Judicial y al gran volumen de procesos judiciales en donde se encuentran comprometidos los intereses de la Entidad, no fue posible actualizar y depurar el aplicativo e-KOGUI en un 100%, sin embargo, la oficina jurídica junto con los apoderados que ejercen la defensa técnica en las diferentes ciudades a nivel nacional, se tiene presupuestado seguir con la implementación de acciones de mejora durante la vigencia 2022, con el propósito de completar la gestión en lo que respecta a la depuración y actualización del sistema e-KOGUI.

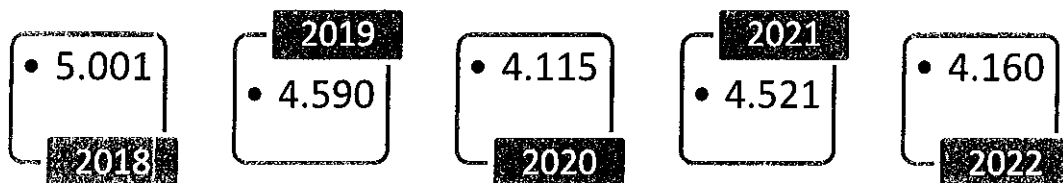
- b) Procesos activos a diciembre de 2022 por ciudad o municipio.

<b>CIUDAD</b>	<b>Nº PROCESOS</b>
Bogotá	627
Medellín	433
Cali	538
Barranquilla	238
Villavicencio	120



Manizales	146
Cúcuta	139
Ibagué	162
Pasto	145
Santa Marta	146
Armenia	92
Buga	121
Pereira	107
Cundinamarca	101
Sincelejo	69
Neiva	52
Montería	93
Bucaramanga	123
Popayán	89
Cartagena	103
Valledupar	49
Cartago	45
Tunja	66
Quibdó	38
Mocoa	23
San Gil	46
Riohacha	35
Girardot	26
Arauca	15
Caquetá	21
Barrancabermeja	14
Zipaquirá	9
Facatativá	13
Turbo	14
Nariño	7
Buenaventura	15
Leticia	8
San Andrés	11
Meta	11
Duitama	11
Yopal	21
Pamplona	2
<b>TOTAL</b>	<b>4.160</b>

c) Gestión depuración vigencias 2018 -2022, procesos activos.





Como resultado del proceso de depuración del Sistema Único e Información Litigiosa del Estado e-KOGUI, durante la vigencia (2022), es posible observar una reducción de 841 procesos activos en etapa judicial, con respecto a la vigencia dos mil dieciocho (2018).

En ese sentido, dentro de la vigencia 2022, la Oficina Asesora Jurídica trabajó en el fortalecimiento del manejo y conocimiento del sistema e-KOGUI, para los apoderados y demás personal que apoyaron el trabajo de conducción del mentado sistema; para ello, la Entidad de manera frecuente ha utilizado el módulo "tutoriales, videos y ayudas virtuales", dispuesto en el sistema e- KOGUI, con la finalidad de interiorizar y aprovechar al máximo estas herramientas pedagógicas, brindadas por parte de la Agencia de Defensa Jurídica del Estado.

Así las cosas, con la finalidad de fortalecer el control de primera línea de defensa operativa respecto a la constante actualización del sistema e-KOGUI, la Oficina Asesora Jurídica, implemento un formato no contratado en donde los apoderados que ejercen la defensa técnica de la Entidad, mes a mes relacionan los procesos actualizados en el 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:

<b>CONCEPTO</b>	
Nivel salarial	Prima Oficial
Bonificación por Compensación Contractuales	Reparación Directa
Ejecutivos con embargo	Subsidio Familiar
Ejecutivos sin embargo	Sustitución
Escala gradual porcentual	Ley 445 de 1998
IPC	Ley 6a de 1992
Partidas Computables	Prima de Actividad e IPC
Prima de Actividad	Asignación
Prima de Actualización	Tiempos Dobles
Prima de Vuelo	Reinlegro de Valores
Prima Ministerial	Prima de Orden Público
	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 2022.

<b>CONSOLIDADO PROVISIÓN CONTABLE 2022</b>	
<b>TOTAL CONSOLIDADO</b>	<b>\$ 182.034.958.616</b>

#### **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/Cto, 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 encaucan 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 2022

CONSOLIDADO NIVEL NACIONAL 2022		ACTIVOS	INACTIVOS	EMBARGO
	CORONA	54	0	0
	CAJAMA	11	0	0
	CAJASABANA	1	0	0
	CAJASABANA	4	0	0
	CAJASABANA	21	14	14
	CAJASABANA	1	0	0
	CAJASABANA	1	0	0
	CAJASABANA	1	0	0
	CAJASABANA	10	11	0
	CAJASABANA	10	11	0
	CAJASABANA	4	10	0
	CAJASABANA	1	0	0
	CAJASABANA	1	0	0
	CAJASABANA	51	52	0
	CAJASABANA	0	0	0
	CAJASABANA	45	17	17
	CAJASABANA	0	0	0
	CAJASABANA	11	1	0
	CAJASABANA	12	1	0
	CAJASABANA	11	11	1
	CAJASABANA	4	4	0
	CAJASABANA	10	0	0
	CAJASABANA	6	7	0
	CAJASABANA	5	7	0
	CAJASABANA	23	0	1
	CAJASABANA	5	0	1
	CAJASABANA	0	0	0
	CAJASABANA	10	21	0
	CAJASABANA	0	0	0
	CAJASABANA	0	0	0
	CAJASABANA	31	4	12
	CAJASABANA	1	0	0
	CAJASABANA	7	4	0
	CAJASABANA	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>516</b>	<b>576</b>	<b>60</b>

A la fecha la Oficina asesora jurídica cuenta con 516 procesos ejecutivos activos a nivel nacional distribuidos de la siguiente manera:

De los 516 relacionados en el cuadro anterior se encuentran con medida cautelar de embargo 60 y sin medida cautelar 456, los cuales se clasifican de los siguientes grupos porcentuales de acuerdo a la etapa procesal:

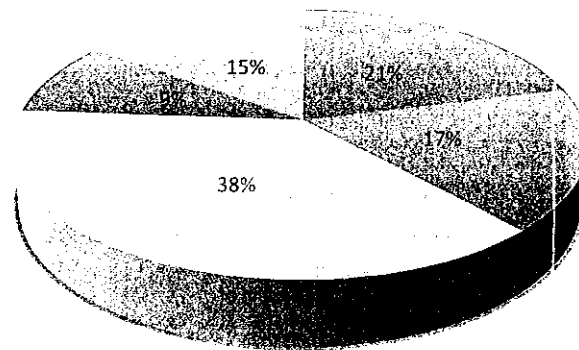
- **GRUPO 1:** Aquellos procesos que estén dentro de la radicación de la demanda y el auto que ordena seguir adelante con la ejecución. 21 %
- **GRUPO 2:** Aquellos procesos que estén posterior al auto que ordena seguir adelante con la ejecución y antes de la liquidación del crédito (aquí se incluyen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

### ETAPA PROCESAL DE LOS EJECUTIVOS



GRUPO 1 GRUPO 2 GRUPO 3 GRUPO 4 GRUPO 5

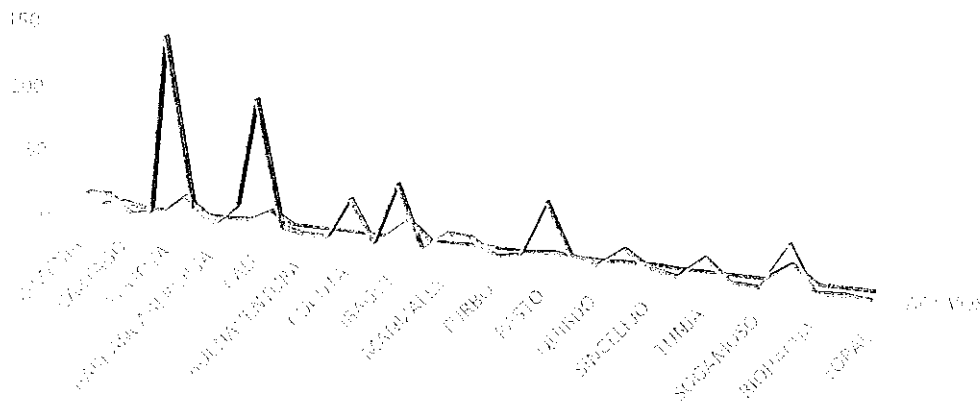
Las ciudades en las cuales se tiene un mayor número de procesos embargados con título o remanentes están relacionadas de la siguiente manera:

Ciudad	Título	Remanentes
ARMENIA	14	0
PEREIRA	15	5
CARTAGO	1	0
BARRANQUILLA	4	0
BOGOTA	120	16
BUCARAMANGA	11	0
BARRANCABERMEJA	1	0
SAN GIL	16	0
CALI	101	0
BUGA	4	0
BUENAVENTURA	1	1
CARTAGENA	1	0
CUCUTA	31	0
PAMPLONA	0	0
IBAGUE	46	17



GIRARDOT	0	0
MANIZALES	16	0
MEDELLIN	12	2
TURBO	1	1
NEIVA	4	0
PASTO	27	3
POPAYAN	6	0
QUIBDO	5	0
SANTA MARTA	23	1
SINCELEJO	5	1
MONTERIA	2	0
TUNJA	12	0
DUITAMA	1	0
SOGAMOSO	0	0
VALLEDUPAR	33	13
RIOHACHA	1	0
VILLAVICENCIO	2	0
YOPAL	0	0

RELACION PROCESOS ACTIVOS Y EMBARGOS



ACTIVOS - EMBARGO

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

- 85% tema: IPC sub tema: no pago de valores, pago parcial de



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

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

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

**5.1.7. CUMPLIMIENTO TRÁMITES OFICINA ASESORA JURÍDICA**

<b>CONCEPTO.</b>	<b>AÑO 2022. (31 DE DICIEMBRE 2022)</b>
<b>DERECHOS DE PETICIÓN.</b>	2.929
<b>TUTELAS.</b>	1.101
<b>TRAMITES DE SENTENCIAS</b>	514
<b>TRÁMITES DE ACUERDOS CONCILIATORIOS</b>	1.378
<b>TOTAL TRÁMITES.</b>	<b>5.922</b>

**5.1.8. EJECUCIÓN PRESUPUESTAL CUMPLIMIENTO SENTENCIAS Y ACUERDOS CONCILIATORIOS.**

<b>RUBRO</b>	<b>No. TRAMITES</b>	<b>PRESUPUESTO ASIGNADO</b>	<b>SALDO DE EJECUCION</b>
SENTENCIAS	514	\$ 26.318.000.000 M/CTE	\$ 26.008.108.744
CONCILIACIONES	1.378	\$ 8.700.000.000 M/CTE	\$ 8.699.779.820



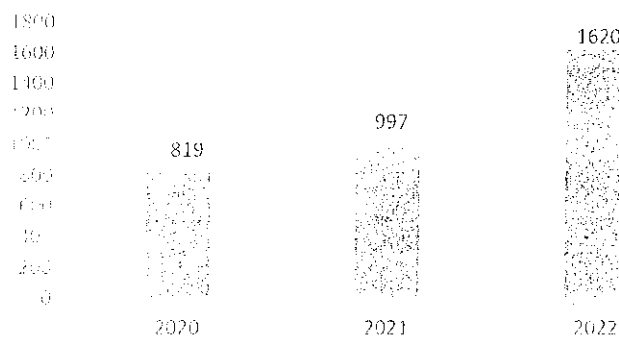
Durante la vigencia 2022 por concepto de cumplimiento de sentencias se ejecutó un valor total de Veintiséis mil ocho millones ciento ocho mil setecientos cuarenta y cuatro \$ 26.008.108.744), del mismo modo, por concepto de acuerdos conciliatorios se ejecutó un valor total de ocho mil seiscientos noventa y nueve millones setecientos setenta y nueve mil ochocientos veinte pesos (\$8.699.779.820).

**5.1.9. Gestión cobro coactivos.**

TIPOS DE PROCESO	DESCRIPCIÓN
FALLECIDOS	se finalizó la vigencia 2022 con un total de 105 casos activos, resultando un valor a recuperar de 348.001.059,89 millones de pesos M/CTE.
PROCESOS DE REINTEGROS AL SERVICIO ACTIVO	Se finalizó la vigencia 2022, 11 procesos, activos de los cuales 6 están en descuento por nomina, resultando un valor a recuperar de \$ 1.055.489.728,82 millones de pesos M/CTE.
CUOTAS PARTES	se finalizó la vigencia 2022, con 11 procesos activos con un valor a recuperar por un valor de \$ 924.888.919, millones de pesos M/CTE.
REINTEGRO POR RECONOCIMIENTO DE SUSTITUCIONES	Se finalizó la vigencia 2022, Con 9 procesos activos, 1 proceso se está descontando por nomina, con un valor a recuperar de \$ 210.809.909,2
SENTENCIAS	Se finalizó la vigencia 2022 con 4 procesos, con un valor a recuperar de 51.703.312 millones de pesos M/CTE.
INVALIDEZ	Se finalizó la vigencia 2022, con 5 procesos activos, con un valor por recuperar de 336.621.893,2 millones de pesos M/CTE.
NOMINA 2014	Se finalizó la vigencia 2022 con 9 procesos activo con un valor a recuperar de \$ 25.727.120,4 millones de pesos M/CTE.
CONTRATOS DE ARRENDAMIENTO	Se finalizó la vigencia 2022 con 8 procesos activos, 2 procesos con acuerdo de pago con un valor a recuperar de \$ 490.040.910,94 millones de pesos M/CTE.

**5.1.10. DEFENSA TÉCNICA JURÍDICA 2022.**

a) Comportamiento de demandas notificadas.



Con relación al comportamiento de las demandas notificadas en contra



de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional, se puede observar un aumento progresivo desde la vigencia 2020 a la vigencia 2022.

b) Representación judicial y Extrajudicial.

TIPO DE AUDIENCIA	NUMERO DE AUDIENCIAS
Audiencias Extrajudiciales	401
Audiencias Judiciales	448
Total Audiencias	849

Durante la vigencia 2022 se atendieron un total de 849 audiencias judiciales y extrajudiciales. Las cuales en su mayoría e desarrollaron de manera virtual.

En ese sentido, se resalta el impacto positivo de la aplicación de las Políticas de defensa judicial expedidas por parte del Comité de Conciliación y Defensa Judicial, en donde se destaca la ratificación de 18 políticas de defensa judicial, presentadas desde el comienzo de la vigencia 2022, las cuales han sido aceptadas en gran medida en las audiencias a nivel nacional, confirmando el éxito que ha tenido la formula conciliatoria.

#### 5.1.11. CONTROL DE LEGALIDAD Y ASESORÍA.

La Oficina Asesora Jurídica atendiendo las funciones propias, durante la vigencia 2022 realizó la verificación de los documentos que son suscritos por el Director General y por otras dependencias, para que estos se encuentren dentro de los parámetros de la norma y de las políticas institucionales.

Por otra parte, se ha dado cumplimiento la función de asesoría, toda vez que se ha dado repuesta en un 100 % a las solicitudes de conceptos jurídicos realizados por las dependencias, por diferentes asuntos.

Lo expuesto, soporta la gestión realizada por esta Oficina durante la vigencia 2022, atendiendo al trabajo conjunto que realiza la Entidad con la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado (ANDJE), con observancia en los componentes del Modelo Optimo de Gestión (MOG), dentro de una cultura de la prevención del daño antijurídico, apostando



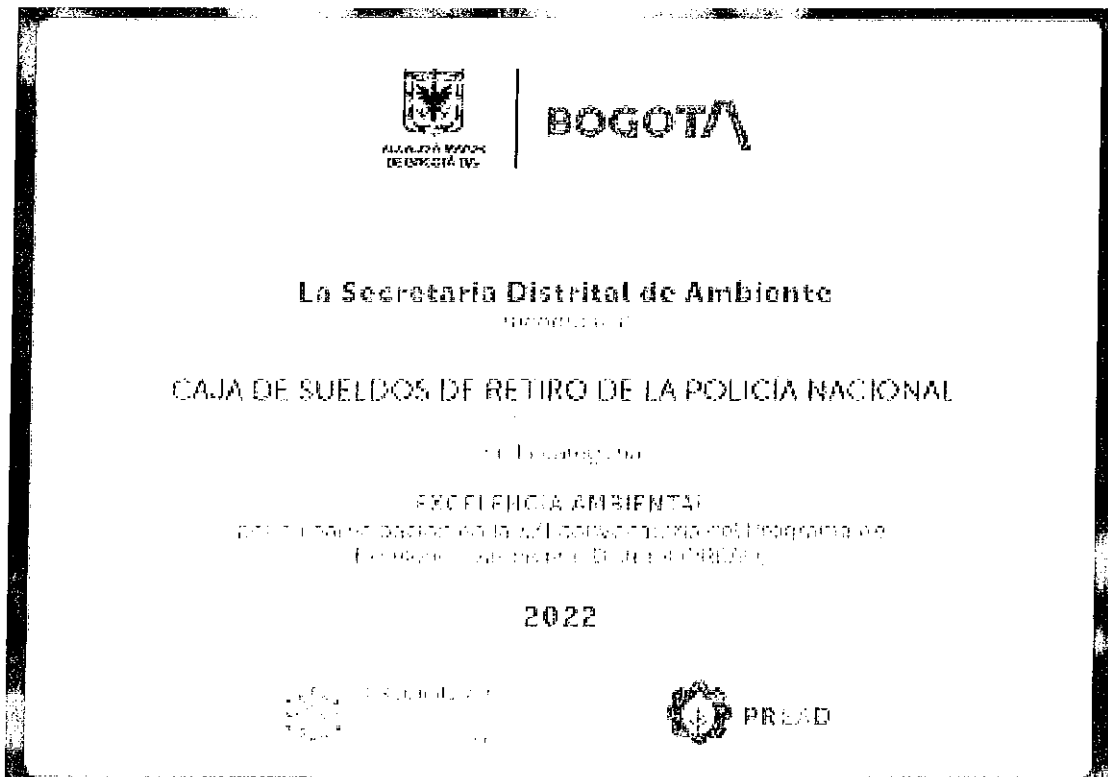
a la reducción de demandas y condenas en contra de la Entidad.

Finalmente, La Oficina Asesora Jurídica para la vigencia 2023 espera cumplir con excelsas calidades sus funciones y obligaciones, desde un enfoque de mejora continua del proceso que favorezca un ambiente de racionalización de trámites, reducción de tiempos y fortalecimiento de controles operativos, que permitan la optimización del proceso de gestión jurídica de la Entidad.

## 5.2. GESTIÓN DE BIENES Y SERVICIOS

Dentro del marco de las actividades más relevantes propias de la gestión 2022 se destacan las siguientes:

Como resultado de la participación de la entidad en la XXI convocatoria del programa de Excelencia Ambiental distrital (PREAD), se otorga reconocimiento a Casur:



En este mismo sentido se recibe por parte de Enlace Ambiental, (Autorizada por la Secretaría Distrital de salud de Bogotá) Certificación No.3854 sobre "LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN DE TANQUES DE ALMACENAMIENTO DE AGUA POTABLE"



# ENLACE AMBIENTAL

NIT: 900957534-3


En uso de su facultad técnica y autorizada por la Secretaría Distrital de Salud de Bogotá con concepto sanitario favorable según acta de cumplimiento No. SQ07C-002366 de 2021, emite **Certificado N° 3854** por prestación del servicio de **LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN DE TANQUES DE ALMACENAMIENTO DE AGUA POTABLE** en las instalaciones correspondientes a:

RAZON SOCIAL	CAJA DE SUELDOS DE RETIRO DE LA POLICIA NACIONAL
NIT / CC	899999073-3
DIRECCION	CARRERA 7 No. 12 B - 27 CASUR CENTRO
FECHA SERVICIO	NOVIEMBRE 13 DE 2021
PROXIMO SERVICIO	MAYO DE 2022
INSUMO	HIPOCLORITO DE SODIO 5% - 200 PPM

### DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

TANQUE	TIPO DE TANQUE	CAPACIDAD	MATERIAL
1 UND	AEREO	25 mts <sup>3</sup>	CONCRETO
1 UND	SUBTERRANEO	25 mts <sup>3</sup>	CONCRETO

### RESPONSABLES



Espacio para sello y firma responsable de emisión Enlace Ambiental S.A.S



Firma Digital Enlace Ambiental S.A.S  
REPRESENTANTE LEGAL:  
ORLANDO ORTIZ SOLER

Firma y/o sello del Cliente

Si el documento no cuenta con sello seco, verificar la veracidad de la información a las líneas de atención dispuestas el pie de página del documento. La falsedad en Documento privado, delito consagrado en el artículo 269 del Código Penal, consagra penalidades jurídicas para quien utilice el documento como prueba.



Así mismo, dando cumplimiento a requerimiento de la Oficina Asesora de Planeación OAP- se proyecta del DOFA para el SGA así:

No	DEBILIDADES - D
1	Insuficientes recursos físicos y servicios internos para mantener las condiciones de ambiente y seguridad laboral propicias para que los riesgos de salud ocupacional asociados no se materialicen.
2	Insuficientes talento humano y recursos presupuestales para implementar el sistema de gestión ambiental conforme a los requisitos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos- OCDE sobre los Objetivos Desarrollo Sostenible (ODS).
3	No se cuenta con colaboradores suficientes y competentes para el diseño e implementación del Sistema de Gestión en la Entidad
4	Falta de apropiación del Sistema de Gestión Ambiental en los diversos niveles jerárquicos de la Entidad

No	OPORTUNIDADES - O
1	Casur se encuentra en el proceso de certificación del sistema de gestión integral, bajo las tres normas de calidad, ambiental y SST, después de un proceso de rediseño estratégico y de sus procesos.
2	Contratación de un profesional competente para el diseño e implementación del SGA en la Entidad
3	Continuidad del personal contratado para el diseño, implementación y seguimiento al Sistema de Gestión Ambiental
4	Fortalecimiento del equipo de trabajo del Sistema de Gestión Ambiental
5	Honramiento de gestor ambiental en cada proceso

No	AMENAZAS - A
1	Sanciones administrativas y pecuniarias por parte de los entes reguladores y de control
2	Posible traslado de las dependencias de casur a otro inmueble
3	Instalaciones con mas de 50 años de construcción que podría generar situaciones que afecten los impactos y aspectos ambientales identificados

No	OPORTUNIDADES - O
1	El ingreso de Colombia a la OCDE, abre oportunidades para que el Gobierno destine recursos a planes y programas de sostenibilidad ambiental.
2	Integración al sistema de gestión integral de la Entidad
3	Contratación de un profesional competente para el diseño e implementación del SGA en la Entidad
4	Formación de Auditores HSQE que permitirán hacer seguimiento y evaluación al Sistema de Gestión Ambiental
5	Resultados de auditorias externas

Adicional a lo anterior y como parte del SGA (Sistema de Gestión Ambiental):

- Se elaboró la matriz de identificación de aspectos e impactos ambientales del CRECE Norte y CRECE Polo.
- Se llevó a cabo la actividad de lavado y desinfección de tanques de almacenamiento de agua potable de la Entidad. Actividad realizada mediante contrato CO22000196-GAC celebrado con la firma Fumi-Espray S.A.S







### 5.2.1 Mantenimiento de árboles en Melgar y Apulo

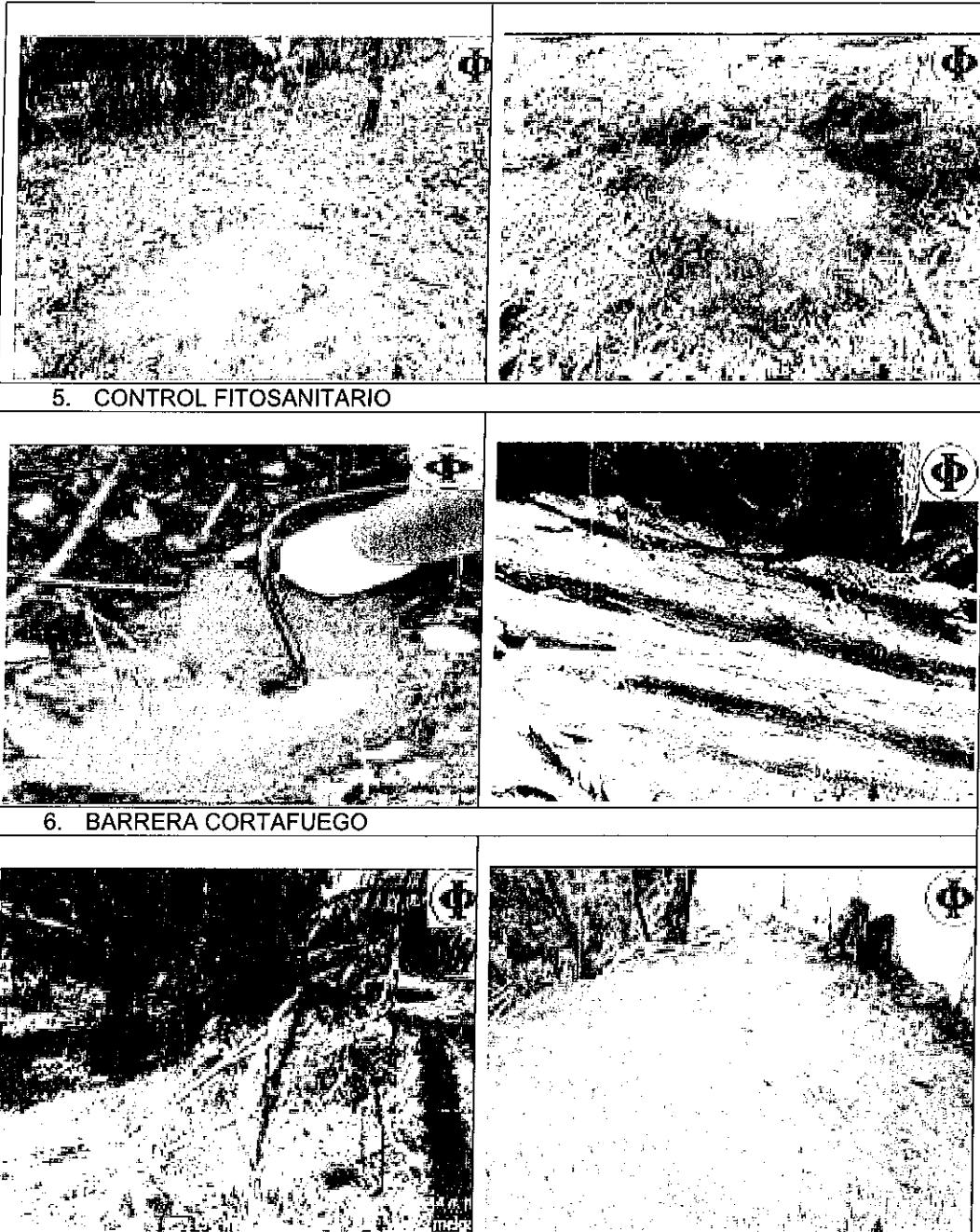
De conformidad con lo establecido en el contrato CO22000199-GAC se



llevó a cabo la ejecución del primer mantenimiento de árboles en el centro vacacional melgar y poda de individuos arbóreos en el centro vacacional Apulo como se presenta a continuación en cada una de las actividades en el antes y el después:

**MELGAR:**





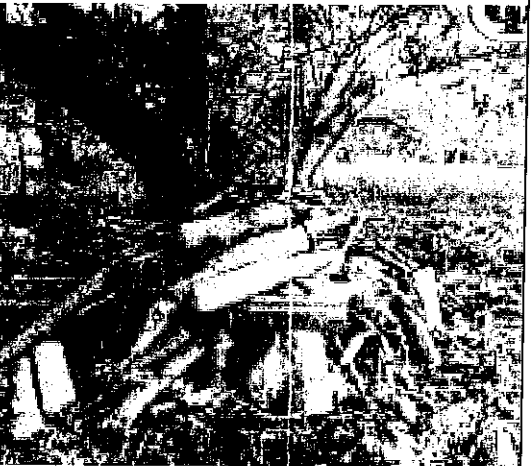
<b>ANTES</b>	<b>DESPUES</b>
<b>1. LIMPIA GENERAL</b>	
	
<b>2. PLATEO</b>	
	
<b>3. FERTILIZACIÓN</b>	
	
<b>4. RESIEMBRA</b>	



Es de anotar que la dirección del proyecto se realizó a través del representante legal de IOMORES ING. S.A.S, profesional en ingeniería forestal, quién actualmente hace acompañamiento y recomendaciones técnicas de las labores de mantenimiento.



APULO:

ANTES	DESPUES
1. PODAS	
	
2. TALAS	
	
3. REPIQUE Y ACOPIO DE RESIDUOS	
	<p>Todo el material resultante de la ejecución de la actividad poda de ramas, fue repicado en el sitio de ejecución para facilitar las labores de transporte. Posteriormente la recolección y transporte del material residual se realizó el mismo de la ejecución de la actividad, dejando todas las áreas libres de residuos y hojarasca producidos. áreas libres de residuos y hojarasca producidos.</p> <p>El material fue transportado hasta los lugares dispuestos por la sede para su acopio final.</p>

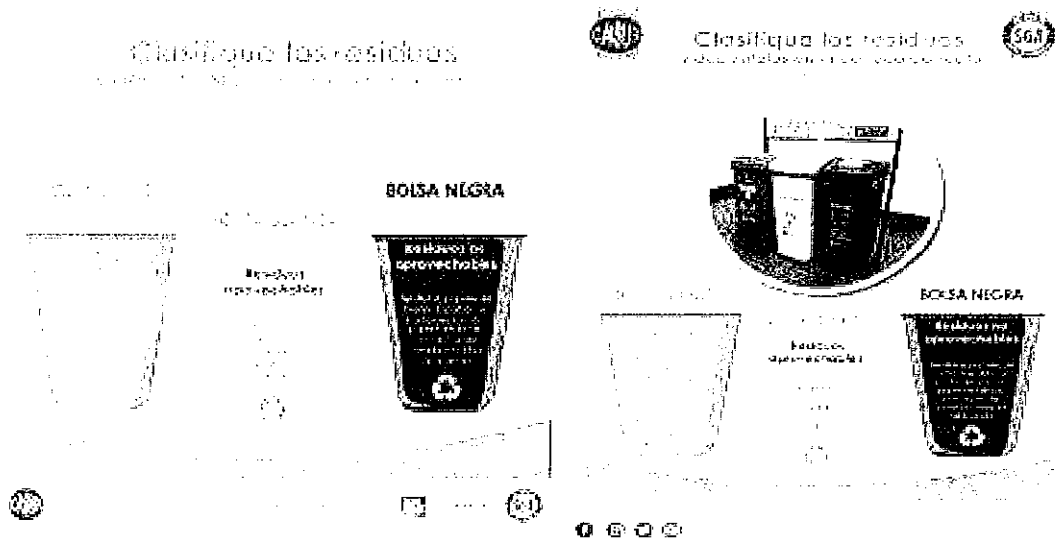


### JORNADA DE CAPACITACIÓN SOBRE SEPARACIÓN DE RESIDUOS:

Como parte del tema de sensibilización de residuos, se efectuó una jornada de capacitación sobre el tema de residuos de acuerdo con lo estipulado en Resolución 2184 de 2019; actividad que fue apoyada por parte de la Secretaría Distrital de Ambiente de Bogotá, dónde a través de una jornada lúdica se capacitó a 44 colaboradores, sobre el correcto manejo de los residuos sólidos.



En ese mismo sentido, se compartió por medio de correo electrónico y redes sociales de la entidad, pieza gráfica, la cual expone cuál es el manejo adecuado al momento de separar y clasificar los residuos.



### FRENTE A INDICADORES Y PROCEDIMIENTOS

- Se llevó acabo la actualización de los procedimientos de



mantenimiento de bienes muebles e inmuebles de la Entidad, así como del procedimiento de mantenimiento de vehículos que fueron cargados en la suite visión empresarial para la revisión por parte del área de planeación.

- Se elaboraron la propuesta de indicadores del grupo de mantenimiento y servicios generales, y se envió a la Oficina Asesora de Planeación – OAP para su revisión y frámities pertinentes.

### RECARGA DE EXTINTORES

Se realizó la recarga de extintores durante el mes de julio de 2022 según se relaciona a continuación:

LUGAR	EXTINTORES	TIPO	LBS
CRECE NORTE	3	ABC	10
CRECE POLO	3	ABC	10
CALLE 33 6 20	5	ABC	10
	1	ABC	20
CAD	3	ABC	20
	56	ABC	10
	24	ABC	20
	1	ABC	150
	24	SOKAFLAN	3.7 KG
	6	SOKAFLAN	9 KG
	2	CO2	20
APULO	23	ABC	10
	6	ABC	20
	1	ABC	150

### 5.3. GESTIÓN FINANCIERA

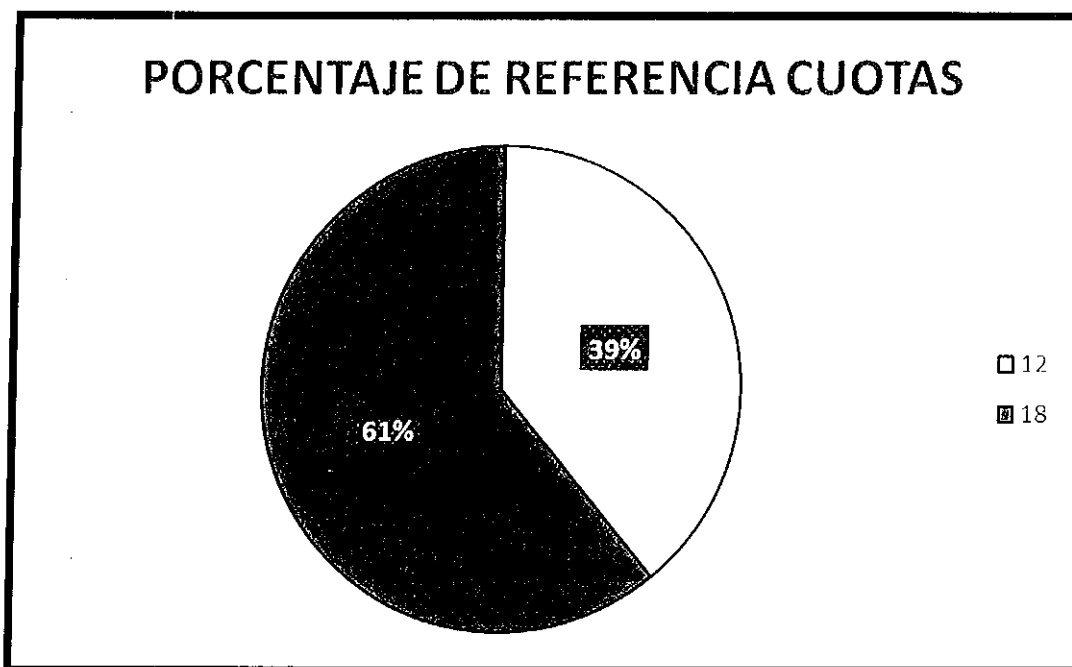
Durante la vigencia de 2022 se gestionó los siguientes prestamos de libre inversión:

TOTAL PRESTAMOS	VALOR TOTAL
293	1.496.000.000



Distribuidos así:

CONCEPTO	\$	COBERTURA	\$	%
PRESUPUESTO 2022	1.496.000.000	23 FUNCIONARIOS	83.900.000	5,61
		270 AFILIADOS	1.412.100.000	94,39



Cuadro comparativo vigencia 2021 vs vigencia 2022

VIGENCIA	2021	2021	COMPARATIVO \$/Cantidad	%
PRESUPUESTO	1.109.700.000	1.496.000.000	386.300.000	25
AFILIADOS	212	270	58	21,48
FUNCIONARIOS	16	23	7	30,43
<b>TOTAL CREDITO</b>	<b>228</b>	<b>293</b>	<b>65</b>	<b>28,5</b>

#### 5.4. GESTIÓN CONTRACTUAL

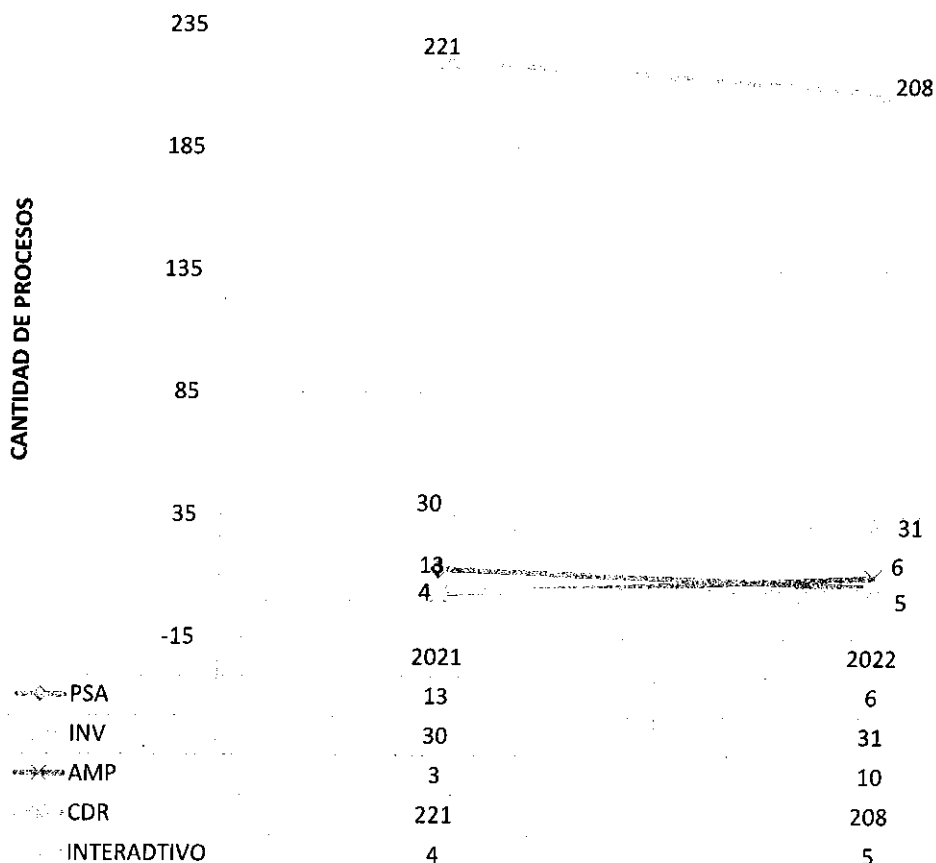
##### LOGROS DEL PROCESO A 31 DE DICIEMBRE DE 2022

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

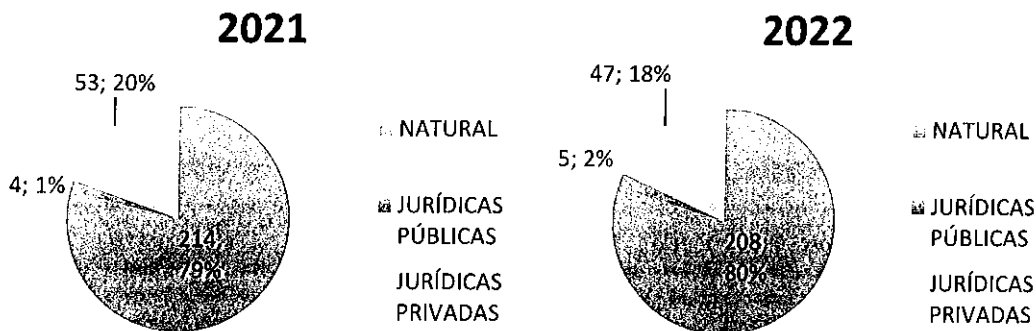


CONTRATACION COMPARADA:

CANTIDAD DE CONTRATOS



POR TIPO DE PERSONA



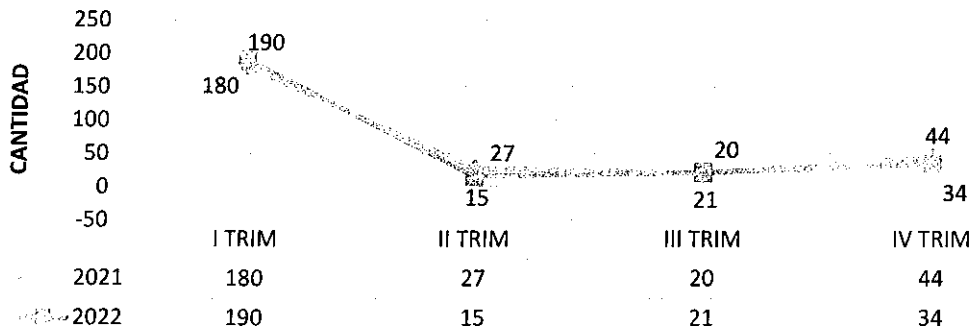
2021	2022
------	------



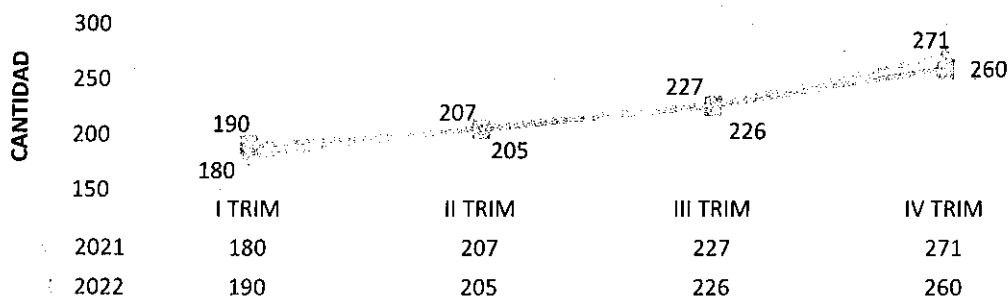
		PÚBLICAS	PRIVADAS
2021	214	4	53
2022	208	5	47

### CONTRATACIÓN TRIMESTRAL

#### POR CANTIDAD

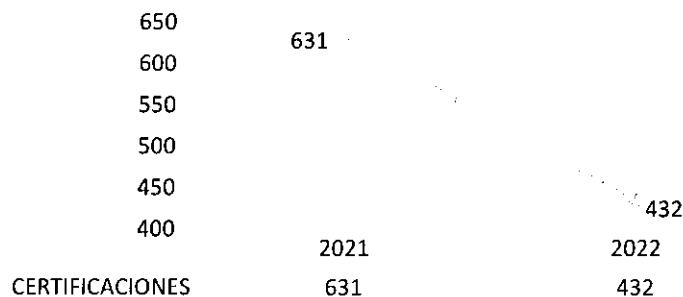


#### PROGRESIÓN LOGARÍTMICA-CANTIDAD



### CERTIFICACIONES EXPEDIDAS

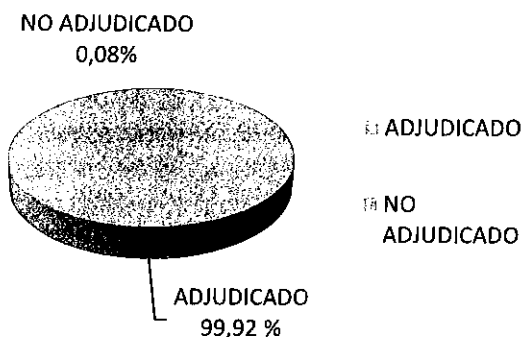
#### CERTIFICACIONES



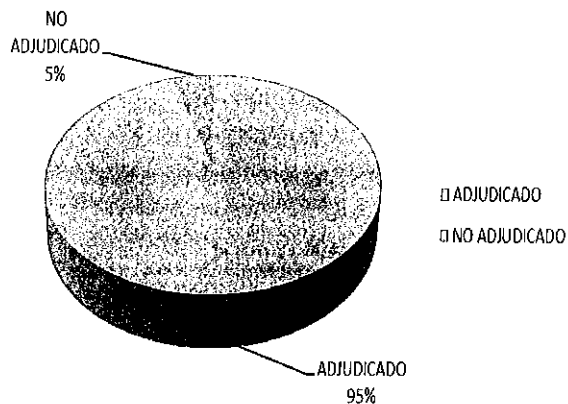


**EJECUCIÓN DEL PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES**

**EJECUCIÓN 2021**



**EJECUCIÓN 2022**



	VALOR P.V.	VALOR ADJUDICADO	VALOR NO ADJUDICADO	ADJUDICADO
2021	\$ 16.617.012.588,00	\$ 16.603.574.296,00	\$13.438.292,00	99,92%
2022	\$ 19.444.412.145,00	\$ 18.511.609.221,00	\$ 932.802.924,00	95,20%

**6. ESTADOS FINANCIEROS**

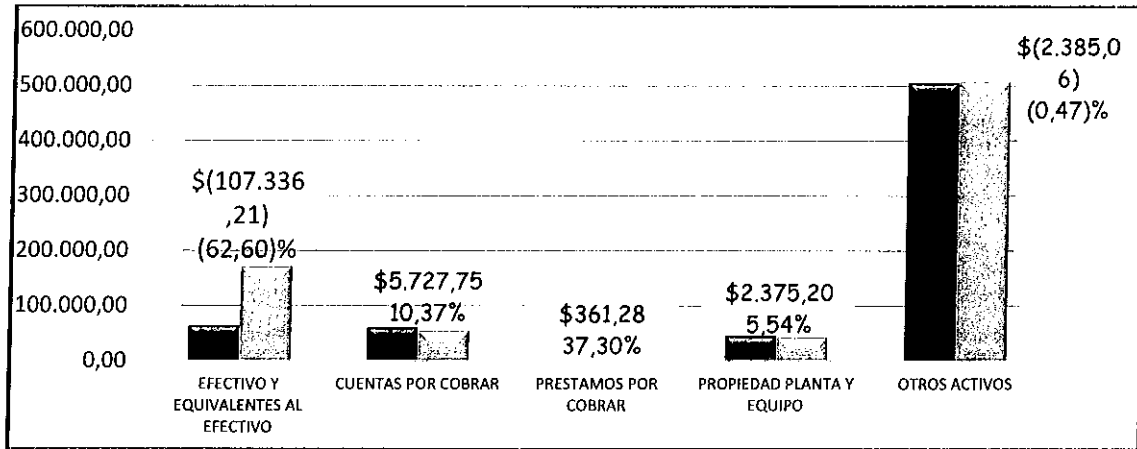
**6.1. SITUACIÓN FINANCIERA COMPARATIVO: 31 DE DICIEMBRE 2021 - 31 DE DICIEMBRE 2022**

En el siguiente apartado se presenta un desglose de los estados financieros (activos, pasivos y patrimonio) de la Entidad a corte de 31 de diciembre de 2022, aprobados mediante Acta No. 184 del 29 de mayo de 2023 del Consejo Directivo de Casur.

**6.1.1. Activos**

Comparativo de activos 2021-2022

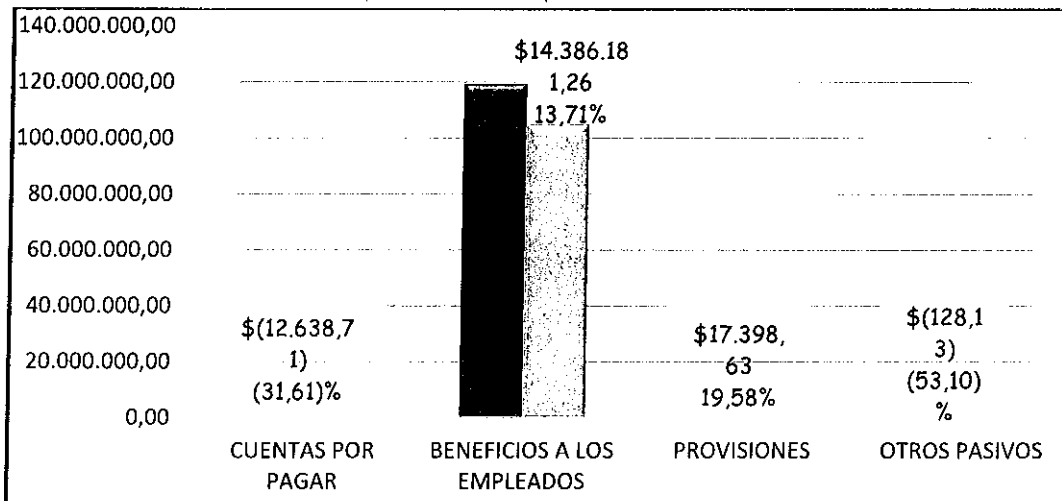
Cifras en millones de \$



ACTIVO	EFECTIVO Y EQUIVALENTES AL EFECTIVO	CUENTAS POR COBRAR	PRESTAMOS POR COBRAR	PROPIEDAD PLANTA Y EQUIPO	OTROS ACTIVOS	ACTIVO	
						2022	2021
Diciembre/31/2022	107.336,21	5.727,75	361,28	2.375,20	2.385,06	676.554,34	
Diciembre/31/2021	310.000,00	55.000,00	975,00	43.000,00	507.270,25	777.811,37	
Variación \$	-202.663,79	-49.272,25	-613,72	-40.624,80	-504.885,19		-101.257,03
Variación %	-65,38%	-89,59%	-62,91%	-94,48%	-100,00%		-13,02%

6.1.2. Pasivos

Comparativo de pasivos 2021-2022

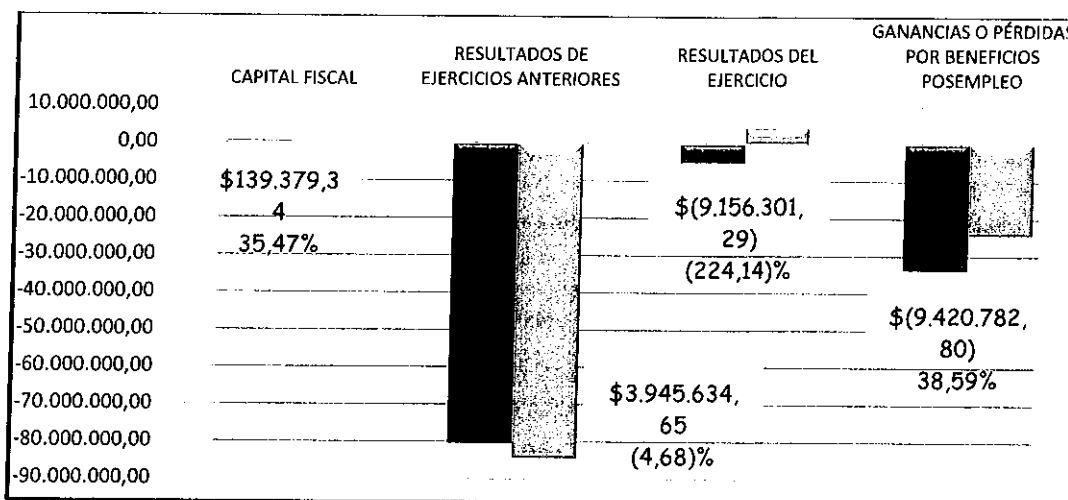


PASIVO	CUENTAS POR PAGAR	BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS	PROVISIONES	OTROS PASIVOS	PASIVO	
					2022	2021
Diciembre/31/2022	27.342,94	119.323.424,15	106.274,55	113,17	119.457.154,81	
Diciembre/31/2021	39.981,65	104.937.242,89	88.875,92	241,30	105.066.341,75	
Variación \$	-12.638,71	14.386.181,26	17.398,63	-128,13		14.390.813,06
Variación %	-31,61%	13,71%	19,58%	-53,10%		13,70%



### 6.1.3. Patrimonio

Comparativo de patrimonio 2021-2022



PATRIMONIO	CAPITAL FISCAL	RESULTADOS DE EJERCICIOS ANTERIORES	RESULTADOS DEL EJERCICIO	GANANCIAS O PÉRDIDAS POR BENEFICIOS POSEMPLEO	PATRIMONIO	
					2022	2021
31/12/2022	552.843,10	39.108.862,40	-8.071.257,61	33.052.326,53	2022	-118.780.600,48
31/12/2021	592.609,70	34.354.487,05	4.069.648,05	24.412.048,73	2021	-104.288.530,38
Variación \$	139.070,34	3.645.634,65	-9.156.301,29	-9.420.782,80	Variación \$	-14.492.070,10
Variación %	15,17%	10,60%	-224,14%	38,59%	Variación %	13,90%

## 7. EJECUCIÓN PRESUPUESTAL

### 7.1. INGRESOS 2021

En la vigencia 2021 la Entidad contaba con un aforo de ingresos del orden de \$ 306.625 millones de pesos, los cuales se encuentran conformados por los conceptos de contribuciones diversas por valor de \$298.912 millones de pesos y recursos de capital por valor de \$7.713 millones de pesos, tal como se detalla a continuación:

Descripción	Aforo Vigente	Recaudó en efectivo acumulado neto	Variación	
Contribuciones	298.912.000	236.912.839	-61.999.161	-20,7 %
Recursos de capital	7.713.000.000	12.387.120.197	4.674.120.197	60,6 %
Excedentes Financieros	6.180.000.000	6.180.000.000	0	0,0 %



Rendimientos Financieros	1.533.000.000	1.880.812.924	347.812.924	22,64 %
--------------------------	---------------	---------------	-------------	---------

Analizando el aforo de los ingresos de las Contribuciones Diversas por valor de \$ 298.912 millones, al cierre de la vigencia 2021 estas presentan un ingreso acumulado por valor de \$236.913 millones de pesos es decir un 79% de los ingresos programados.

En lo que respecta a los Recursos de Capital, por valor de \$ 7.713 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 los programado de \$6.180 millones de pesos y sobre los Rendimientos Financieros el aforo programado de \$ 1.533 millones al cierre de la vigencia se observa un recaudo efectivo de \$ 1.881. millones de pesos, es decir presenta un mayor valor de \$347.8 millones de pesos, tal como se detalla a continuación:

<b>INGRESOS CORRIENTES</b>		<b>\$252.682.003.682,44</b>
CONTRIBUCIONES		\$ 236.912.839.007,86
ARRENDAMIENTOS		\$ 15.247.377.659,05
APULO		\$ 715.000,00
RECICLAJE		\$ 1.047.241,00
CERTIFICACIONES		\$ 363.000,00
INTERESES		\$ 11.681.136,51
SUSPENDIDOS		\$ 509.742.879,02

<b>RECURSOS DE CAPITAL</b>		<b>\$ 12.387.120.197,05</b>
EXCEDENTES FINANCIEROS		\$ 6.180.000.000,00
RENDIMIENTOS FINANCIEROS		\$ 1.880.812.924,98
RECUPERACION DE CARTERA PRESTAMOS		\$ 1.088.257.551,77
REINTEGROS		\$ 3.106.952.085,62
RECUPERACIONES		\$ 117.839.082,66

## 7.2. GASTOS VIGENCIA 2022

### 7.2.1. Composición Presupuestal

La Entidad presentó para la vigencia 2022 una apropiación que quedó distribuida así:

Cifras en millones de pesos\*

CONCEPTO	APROPIACIÓN VIGENTE RECURSOS NACIÓN	APROPIACIÓN VIGENTE RECURSOS PROPIOS	TOTAL	% PARTICIPACIÓN
----------	-------------------------------------	--------------------------------------	-------	-----------------



<b>FUNCIONAMIENTO</b>	<b>4.359.120</b>	<b>427.899</b>	<b>4.787.019</b>	<b>100%</b>
<b>GASTOS DE PERSONAL</b>	-	<b>6.605</b>	<b>6.605</b>	<b>0,14%</b>
PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE	-	6.590	6.590	0,14%
PERSONAL SUPERNUMERARIO Y PLANTA TEMPORAL	-	15	15	0,00%
<b>ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS</b>	-	<b>9.843</b>	<b>9.843</b>	<b>0,21%</b>
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	-	154	154	0,00%
ADQUISICIONES DIFERENTES DE ACTIVOS	-	9.689	9.689	0,20%
<b>TRANSFERENCIAS CORRIENTES</b>	<b>4.349.210</b>	<b>404.730</b>	<b>4.753.940</b>	<b>99,04%</b>
MESADAS PENSIONALES (DE PENSIONES)	17	2.050	2.067	0,04%
CUOTAS PARTES PENSIONALES (DE PENSIONES)	-	-	-	0,00%
BONOS PENSIONALES (DE PENSIONES)	-	486	486	0,01%
INCAPACIDADES Y LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD (NO DE PENSIONES)	-	103	103	0,002%
ASIGNACIONES DE RETIRO (NO DE PENSIONES)	3.996.160	394.862	4.391.022	91,48%
APORTE SERVICIOS MÉDICOS (NO DE PENSIONES)	324.115	-	324.115	6,75%
BIENESTAR SOCIAL AFILIADOS ... (NO DE PENSIONES)	-	1.129	1.129	0,02%
SENTENCIAS Y CONCILIACIONES	28.918	6.100	35.018	0,73%
<b>GASTOS DE COMERCIALIZACIÓN Y PRODUCCIÓN</b>	-	<b>472</b>	<b>472</b>	<b>0,01%</b>
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS FINANCIEROS	-	<b>1.496</b>	<b>1.496</b>	<b>0,03%</b>
<b>CESANTÍAS</b>	-	<b>367</b>	<b>367</b>	<b>0,01%</b>
<b>GASTOS POR TRIBUTOS, MULTAS, SANCIONES E INTERESES DE MORA</b>	<b>9.910</b>	<b>4.386</b>	<b>14.296</b>	<b>0,09%</b>
<b>SERVICIO DE LA DEUDA PÚBLICA</b>	<b>4.971</b>	-	<b>4.971</b>	<b>0,10%</b>
<b>INVERSIÓN</b>	-	<b>8.000</b>	<b>8.000</b>	<b>0,17%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>4.364.091</b>	<b>435.899</b>	<b>4.799.990</b>	

La cuenta con mayor ponderación continúa siendo más significativo transferencias corrientes con un 99,04%, en que se evidencia el rubro con mayor importancia que es el pago de las asignaciones de retiro, que representa el 91,48% del total del presupuesto apropiado



considerando tanto recursos propios como recursos nación. A esta obligación, se suman la de aporte previsión social servicios médicos y el rubro de sentencias y conciliaciones, que son en su totalidad los rubros a través de los cuales se cumple con el principal proceso misional de la Entidad, que es el reconocimiento y pago de las asignaciones de retiro.

Con respecto a los recursos destinados a las otras cuentas, se puede observar que otra de las cuentas que tiene mayor ponderación incluso por encima de los gastos de personal es la de adquisición de bienes y servicios, representado en un 0,21% la cual está relacionado con el proceso contractual atendiendo el Plan Anual de Adquisiciones donde se involucran los contratos con persona natural y jurídica, los mantenimientos, el aseo a las instalaciones, la prestación del servicio de impresión y fotocopiado, el servicio de vigilancia, la adquisición de seguros, el servicio de correo, etc. Dentro de estos, también se incluye el pago de los servicios públicos que se realiza de forma mensual.

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%. El fondo de préstamos representa el 0,03% del total del presupuesto y su ejecución depende de las solicitudes del personal afiliado y servidores públicos. En cuanto al concepto de gasto disminución de pasivos, se incluye el pago de las cesantías retroactivas para los funcionarios de la Entidad que tienen ese derecho, estas corresponden a cesantías parciales y definitivas, en donde se reporta una ejecución del 0,01%. 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, representado en el 0,09%.

Con respecto al servicio de la deuda pública, este concepto fue incluido dentro del Decreto de Liquidación 1793 de 2021 "Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal 2022, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos".



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 (...)".

Por 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, representando en el 0,10% del total del presupuesto.

### **7.2.2. Ejecución presupuestal desagregada (Recursos nación y propios)**

A 31 de diciembre de 2022, la Entidad alcanzó en su ejecución de funcionamiento un nivel de compromisos del 99,96%, en obligaciones del 99,93% y en pagos del 99,91% como se presenta a continuación:

Cifras en millones de pesos\*

CONCEPTO	APROPIACIÓN VIGENTE	TOTAL COMPROMISO	% COMPROMISOS	TOTAL OBLIGACIONES	% OBLIGACIONES	TOTAL PAGOS	% DE EJECUCION DE PAGOS
<b>FUNCIONAMIENTO</b>	<b>4.787.019</b>	<b>4.785.296</b>	<b>99,96%</b>	<b>4.783.731</b>	<b>99,93%</b>	<b>4.782.871</b>	<b>99,91%</b>
GASTOS DE PERSONAL	6.605	6.058	91,72%	6.058	91,72%	6.044	91,50%
ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	9.843	9.657	98,10%	9.216	93,62%	9.026	91,69%



TRANSFERENCIAS CORRIENTES	4.753.940	4.753.109	99,98%	4.752.015	99,96%	4.751.377	99,95%
GASTOS DE COMERCIALIZACIÓN Y PRODUCCIÓN	472	467	99,04%	437	92,68%	437	92,68%
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS FINANCIEROS	1.496	1.496	100,00%	1.496	100,00%	1.496	100,00%
CESANTÍAS	367	246	67,02%	246	67,02%	228	62,07%
GASTOS POR TRIBUTOS, MULTAS, SANCIONES E INTERESES DE MORA	14.295	14.263	99,78%	14.263	99,78%	14.263	99,78%
<b>SERVICIO DE LA DEUDA PÚBLICA</b>	4.971	4.971	100,00%	4.971	100,00%	4.971	100,00%
<b>INVERSIÓN</b>	<b>8.000</b>	<b>7.426</b>	<b>92,82%</b>	<b>3.856</b>	<b>48,21%</b>	<b>3.776</b>	<b>47,20%</b>

La cuenta Gastos de personal evidencia nivel de compromisos y obligaciones del 91,72%, y pagos del 91,50% 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 directivo y vacantes derivado del Concurso de Méritos.

Con respecto a la cuenta Adquisición de bienes y servicios, se presentaron compromisos por el 98,10% correspondientes a todos los contratos de prestación de servicios y la adquisición de los servicios que requiere la entidad para su normal sostenimiento, en cuanto al nivel de obligaciones y pagos, se deben a contratos que quedaron pendientes de pago y se constituyeron en reserva presupuestal. 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 vigencia de la Ley 100, por lo que representa más del 99% de la apropiación total de la Entidad incluyendo recursos nación y recursos propios.

La cuenta Gastos de Comercialización y Producción con un total de \$472 millones, corresponde a los gastos en que se incurre para adquirir bienes, servicios e insumos que participan directamente en el proceso de comercialización, lo que se refiere a los bienes inmuebles que se encuentran en contrato de arrendamiento. Dentro del rubro se llevan a cabo los contratos relacionados con el mantenimiento y servicio de aseo



de los inmuebles mencionados y la adquisición de servicios que se desarrolla para la edición y diseño de la revista. Las siguientes cuentas, corresponden al Fondo de Préstamos por \$1.496 millones, ejecutado en su 100,00%. La cuenta de cesantías se comprometió y se ejecutó en un 67,02%.

Finalmente, la cuenta Gastos de tributos, multas, sanciones e intereses de mora corresponde a la suma de los impuestos y como se puede evidenciar, la Entidad destina más de \$14.000 millones para completar estos pagos. Para la vigencia 2022 se ejecutó el 99,78% del presupuesto sin dejar ninguna obligación pendiente por estos conceptos.

El rubro servicio de la deuda pública apropiado para la presente vigencia se ejecutó en el 100,00% conforme a la Circular externa No.005 del 08-02-2022 emitida por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.