



PROYECTO DE REDISEÑO INSTITUCIONAL Y FORMALIZACIÓN LABORAL

Equipo de Modernización:

César Ovidio Castro Guerrero
TC (RA) Andrés Javier Pérez Flórez
Bibiana León Beltrán
Carolina Pulido Quintero

Apoyo Presupuestal:

Fabián Stelin Aguilera Díaz

Tabla de contenido

Contexto General.....	2
Antecedentes del Rediseño.....	4
Propuesta de cambio.....	7
Trámite 2023-2025.....	14

Contexto General

El presente documento tiene como objetivo proporcionar una visión general sobre el proceso de rediseño institucional y formalización laboral de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional (CASUR), con base en la normativa vigente y los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Este proyecto busca optimizar la estructura y funcionalidad de la entidad, adaptándola a las necesidades actuales y futuras para garantizar una gestión pública eficiente.

La gestión de CASUR se desarrolla en un contexto caracterizado por desafíos económicos, legislativos y la necesidad de adaptarse a las demandas cambiantes de una sociedad en constante evolución. En este escenario, la eficaz administración de los recursos se convierte en un factor crucial para el cumplimiento de los objetivos institucionales y mantener la confianza de los afiliados, beneficiarios y en general de todas las partes interesadas, desde actores del sector defensa hasta clientes y proveedores.

En este sentido, se considera fundamental gestionar la evolución y modernización administrativa como elementos esenciales para adaptar cualquier entidad a los cambios constantes de la sociedad y garantizar su eficiencia y eficacia. En este contexto, CASUR ha experimentado una transformación significativa, orientada a optimizar sus procesos internos, mejorar la calidad de sus servicios y asegurar la sostenibilidad financiera a largo plazo.

Durante la última década, CASUR ha presentado en diversas ocasiones al Ministerio de Defensa Nacional, junto con otras entidades adscritas al GSED, propuestas de rediseño organizacional y ampliación de planta de personal. Estas iniciativas han buscado solucionar las dificultades derivadas de operar con una estructura orgánica y planta de empleos obsoletas que no se ajustan a las necesidades de los afiliados ni a los cambios del entorno de la gestión pública. Sin embargo, en esos intentos previos, la Entidad no recibió viabilidad por parte del Gobierno Nacional al considerarlo un gasto adicional para la Nación al no tratarse de ampliaciones de planta a "costo cero".

A pesar de ello, las diferentes administraciones de la entidad han mantenido su compromiso con la transformación y modernización institucional, convirtiéndola en una de sus MEGAS (Metas grandes y ambiciosas) para el cuatrienio actual. Este propósito se concretó en un objetivo estratégico orientado a posicionar a la entidad bajo los principios de la nueva gestión pública, en consonancia con las líneas definidas en el Plan Nacional de Desarrollo *"Colombia potencia mundial de*

la vida 2022-2026", especialmente en lo relacionado con la modernización del Estado y la formalización del empleo público.

La modernización propuesta debe entenderse como un proceso integral de rediseño institucional y formalización del empleo público que abarca la adecuación de la gestión administrativa y misional de la entidad, la optimización de su estructura organizacional y el fortalecimiento de la calidad del servicio a los afiliados, así como la mejora de las condiciones laborales de los servidores públicos. Entre los beneficios esperados se incluyen una estructura organizacional más eficiente, una atención más oportuna y efectiva a los afiliados, y mayor estabilidad laboral y mejores condiciones para servidores públicos y contratistas.

Durante la vigencia 2025 se alcanzó el hito más importante del proyecto con la expedición de los Decretos 1203 y 1204 del 14 de noviembre, mediante los cuales se adoptó la nueva estructura organizacional y se aprobó la planta de personal actualizada y ampliada.

No obstante, este logro constituye también el punto de partida para la implementación efectiva del nuevo modelo organizacional. La siguiente fase comprende el despliegue del organigrama adoptado, comenzando con la conformación y distribución de los grupos internos de trabajo, así como con la articulación y armonización de los procesos institucionales. De manera paralela, se deberá realizar la provisión de la nueva planta de personal, iniciando con los servidores que ostentan derechos de carrera administrativa con su respectivo proceso de encargos; posteriormente, se efectuarán los nombramientos de libre nombramiento y remoción y los nombramientos en provisionalidad, hasta tanto se realice el concurso de méritos que será liderado por la CNSC.

Cabe destacar que esta modernización administrativa va más allá de la modificación de la estructura y la planta de personal; implica también la revisión y mejora continua de los procesos internos, la capacitación y formación del personal, y la adaptación a las nuevas demandas y expectativas de los afiliados y la sociedad en general. A continuación, se presentan los hitos más relevantes del desarrollo material del proceso de modernización de la estructura organizacional y el fortalecimiento del empleo público en la entidad.

Antecedentes del Rediseño

1. Desde la expedición del Decreto 1019 del 01 de abril de 2004, "Por el cual se modifica la estructura de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional - Casur - y se dictan otras disposiciones", la Entidad no había tenido modificaciones en su estructura organizacional. Contaba con dos (2) niveles jerárquicos, conformados por dos (2) oficinas asesoras, una (1) oficina de control interno y tres (3) subdirecciones que atendían básicamente su objeto de reconocimiento y pago, entendiendo que este diseño organizacional era adecuado para las necesidades que en ese momento requería el sector defensa.

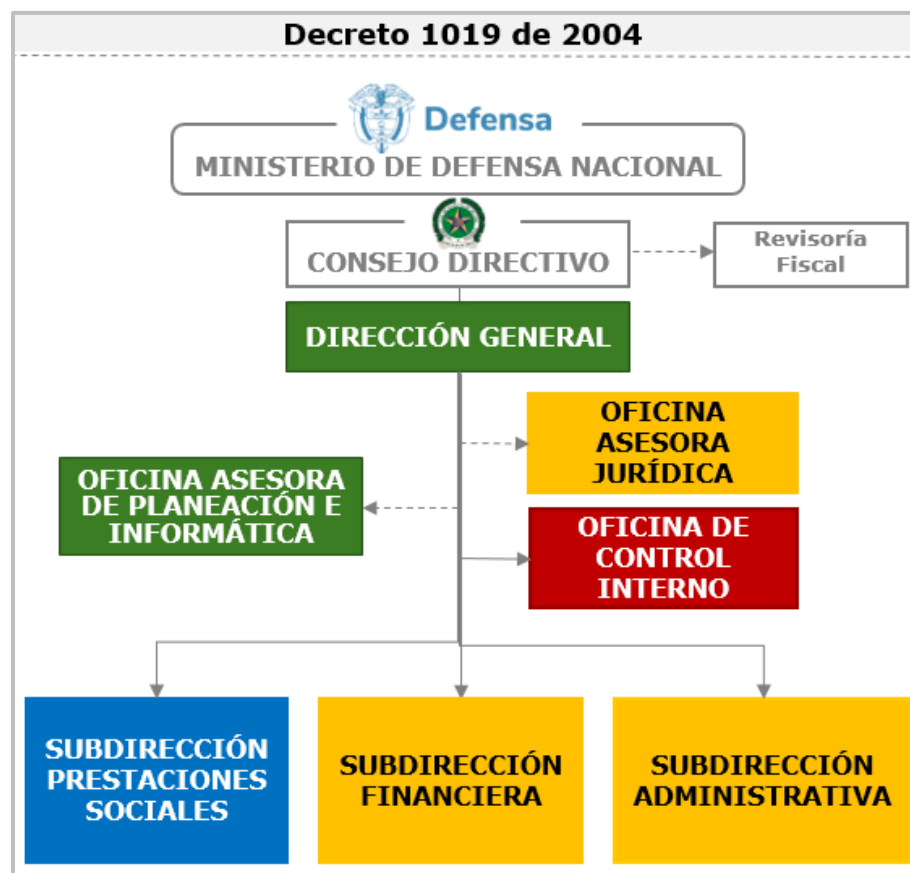


Imagen: Elaboración propia OAP

2. La planta de personal de Casur estaba conformada por un total de 164 cargos (Decreto 4172 de 2007). Los diferentes niveles, códigos, grados, y denominaciones que la conformaban, se rigen bajo el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos del Sector Defensa como lo dispone el Decreto-Ley 092 de 2007.

La gestión de Casur, para el cumplimiento de su misionalidad, se desarrolla con cargos de los diferentes niveles de empleo (directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial), siendo el nivel asistencial el de mayor concentración con ochenta y siete (87) cargos, seguido del nivel técnico con un total de treinta y seis (36) cargos, con grados salariales comprendidos entre el 15 y el 33 para los auxiliares, y entre los grados 20 al 26 para los técnicos. Sólo treinta y tres (33) cargos ostentan el grado de profesional con una escala que se reduce a grados 06, 08, 10 y 14.

Para el nivel profesional, el mayor grado salarial (14) corresponde al perfil más alto con el que cuenta la Entidad, el cual requiere únicamente un pregrado universitario en el Nivel Básico del Conocimiento - NBC correspondiente, adicional a veintiséis (26) meses de experiencia profesional relacionada. El decreto de planta definía solo seis (06) cargos en esta clasificación.

Planta de Personal Actual (Decreto 4172 de 2007)	
Denominación del Cargo	Nº de Cargos
Nivel Directivo	5
Nivel Asesor	3
Profesional de Defensa	33
Técnicos para Apoyo y de Servicios	36
Auxiliares para Apoyo y de Servicios	87
TOTAL PERSONAL DE PLANTA	164

Tabla: Elaboración propia OAP

3. Para cumplir su misión, la entidad ha recurrido permanentemente a la contratación de prestación de servicios para garantizar la oportunidad de los trámites y servicios como sustento al reconocimiento y pago de prestaciones sociales, así como a la implementación de los modelos de gestión establecidos por el Gobierno Nacional. En los últimos tres años la entidad ha contado en promedio con 225 contratistas de apoyo profesional, técnico y auxiliar.

4. En pro de la mejora, la Entidad ha adelantado dos (2) procesos contractuales a través de consultorías integrales en las vigencias 2016 y 2020, buscando efectuar el rediseño y la modernización institucional, según lo establecido en el artículo 46, de la Ley 909 de 2004 (modificado por el Artículo 228 del Decreto 019 de 2012). Esta normativa indica que las reformas de plantas de personal de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva, tanto del orden nacional como territorial, deben motivarse en necesidades del servicio o en razones de modernización administrativa, y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestre, elaborados por las respectivas entidades bajo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública.

De estos dos (2) intentos previos, la Entidad no recibió viabilidad por parte de Gobierno Nacional al considerarlo un gasto para la Nación, al no ser una ampliación de planta a "costo cero". Cabe mencionar que, por la naturaleza de la entidad y sus actividades principales de: reconocimiento de prestaciones sociales, desarrollo de programas de bienestar, formulación de políticas y planes generales en materia de seguridad y previsión social, y administración de bienes inmuebles y recursos de capital; se requiere del trabajo intelectual humano para el análisis particular de cada una de ellas, más aun cuando la entidad paga anualmente más de \$7 billones en la nómina de afiliados y beneficiarios.

5. Comparativo de asignación básica Casur vs Otras entidades del GSED:

Nivel	Casur		Cremil		Homil		Forpo		CajaHonor	
	Grado más Bajo	Grado más Alto	Grado más Bajo	Grado más Alto	Grado más Bajo	Grado más Alto	Grado más Bajo	Grado más Alto	Grado más Bajo	Grado más Alto
Directivo	14	17	11	18	16	23	12	20	15	24
Asesor	24	26	24		17	27	24		27	
Profesional	6	14	6	15	8	23	3	20	10	23
Técnico	20	26	16	30	22	30	16	26	0	0
Asistencial	15	33	15	31	21	36	13	35	0	0

Tabla: Elaboración propia OAP

- De las Entidades del GSED que fueron sujeto de comparación, se observa que Casur, en materia salarial, se encontraba en desventaja en los diferentes niveles jerárquicos de empleo y sus respectivos grados salariales. Esto permite inferir que la mayoría de las Entidades cuentan con personal con mayores requisitos de formación y experiencia, y dada la asignación salarial estipulada, existe un mayor atractivo y estabilidad en estas Entidades frente a la planta de personal de Casur.

- No existían grados ocupacionales para acceder al primer empleo, es decir, cargos que no exijan experiencia, que incentiven la vinculación de jóvenes recién egresados y así dar cumplimiento a la Ley del primer empleo. Por lo anterior, esta modificación a la planta de personal es un mecanismo que puede emplearse con el propósito de profesionalizar el personal que se requiera para este nivel.
- El Director General de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional, pese a su responsabilidad y funciones, posee uno de los grados más bajos asignados al nivel directivo del Sector Defensa, tal y como se puede evidenciar en la tabla comparativa anterior.
- El presidente de Colpensiones puede tener un ingreso mensual de alrededor de \$36 millones y, por cada junta, un integrante del equipo directivo recibe 2,5 salarios mínimos (\$3,25 millones para el 2024).
- El Director General de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP, tiene una asignación básica mensual de \$27 millones.

Propuesta de cambio

En este contexto e identificadas las debilidades encontradas en la entidad en cuanto a la distribución estructural y el talento humano como:

- La estructura organizacional, el modelo de operación por procesos, y la planta de personal de la Entidad estaban desactualizados frente a las necesidades operacionales actuales y a los requerimientos de los modelos de gestión establecidos por el Gobierno Nacional.
- La cantidad de personal, sus perfiles y remuneración no era proporcional a la demanda de los servicios de la Entidad, considerando que en el personal técnico y asistencial desarrollan actividades propias del nivel profesional.
- Procesos soportados por contratistas, con una alta rotación que propicia la fuga del conocimiento.
- Insuficiente capacidad para la efectiva gestión de sostenibilidad de la Caja (Mercadeo, formulación, evaluación y gestión de Proyectos enfocados al

mejoramiento del modelo de servicio, optimización de activos e ingresos por arrendamientos).

En línea con lo anterior, y la visión propuesta de proyectar a la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional como una Entidad innovadora en su modelo de operación para la óptima prestación de servicios en favor de sus afiliados, beneficiarios y demás grupos de valor, en concordancia con lo contemplado por la Ley 2179 de 2021 en el artículo 133¹; con su talento humano como principal actor en el logro de este propósito y, con el fin de fortalecer su patrimonio para apoyar a la Nación en el cumplimiento de la misión establecida, se requiere reevaluar la forma tradicional de operar de la Entidad, basándose en modelos de operación por procesos – MOP - sustentados en una cadena de valor actualizada, conformada por procesos y procedimientos de alta efectividad dentro de un marco estratégico, articulado con el Plan Nacional de Desarrollo 2023-2026, "COLOMBIA POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA", en especial el artículo 82 sobre formalización del empleo público en equidad con criterios meritocráticos y vocación de permanencia, artículo 112 sobre fortalecimiento de la oferta de bienestar del sector defensa y el artículo 143 sobre transformación digital como motor de oportunidades e igualdad.

En ese sentido, la Entidad requería replantear su estructura y su mapa de procesos para contar con un esquema que explique la relación de los procesos con las funciones que desarrolla a nivel integral y que aporten valor en el cumplimiento de su misionalidad, contando con quince (15) procesos que hacen visible el trabajo que debe llevar a cabo, de manera lógica y secuencial, facilitando la ejecución de las tareas o pasos para garantizar un óptimo resultado final.

1. Se buscaba ajustar y fortalecer la estructura interna, de tal manera que Casur pueda contar con la capacidad requerida para desarrollar su objeto social. En ese entendido se propuso:
 - La creación de la Subdirección de Atención Integral y Bienestar Social al Afiliado: Es una obligación legal frente a los lineamientos expedidos por el DAFP, así como una necesidad para la Entidad el fortalecer la relación con los afiliados en todo el territorio nacional. A través de esta Subdirección, la Entidad puede integrar la estrategia y la operación dirigida al relacionamiento con la ciudadanía, adoptando el enfoque de Estado abierto

¹ ARTÍCULO 133. BIENESTAR Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA EL PERSONAL DE LA RESERVA POLICIAL. Autorícese al Gobierno para que, a través del Ministerio de Defensa Nacional, realice las gestiones necesarias que permitan modernizar la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional, con el fin de garantizar su sostenibilidad y desarrollo misional en favor del bienestar del personal de la reserva policial afiliado a esta entidad.

con el cual se busca equilibrar las expectativas ciudadanas y responsabilidades públicas mediante el diálogo directo, y se armonizan las políticas públicas que inciden directamente en la relación del ciudadano con el Estado, como son las de: Transparencia y acceso a la información pública, racionalización de trámites, rendición de cuentas, participación ciudadana en la gestión pública y servicio al ciudadano como transversal a todas las anteriores, así como el despliegue de los programas de bienestar al afiliado, enfocados en salud, cultura, recreación, deporte, apoyo psicosocial, entre otros.

- Creación de la Subdirección de Sostenibilidad, que tenga la capacidad y el personal necesario para adelantar la gestión de los activos de propiedad de la Caja y de los proyectos de inversión que se requieran para aumentar el valor de su patrimonio, además de estructurar y hacer seguimiento a nuevos negocios y a las inversiones de la Entidad, lo cual no solo debe proyectar nuevos escenarios de sostenibilidad de la Caja, sino que a la postre logrará impactar en la sustentabilidad del propio régimen exceptuado de la Policía Nacional.
- Creación de la Oficina Asesora de TIC, teniendo en cuenta la normatividad expedida por el Ministerio de Tecnologías de Información y Comunicaciones - MINTIC frente a la creación de estas oficinas del nivel estratégico, es fundamental teniendo en cuenta que esta deberá liderar de manera estratégica la formulación y ejecución de la transformación digital de la Entidad.
- Creación de la Oficina de Control Disciplinario Interno (OCID) y la Oficina Jurídica elevadas al nivel Directivo, con el fin de dar cumplimiento a la jurisprudencia en cuanto al Control Disciplinario Interno que contemple la separación de roles en las etapas de instrucción y juzgamiento en primera y segunda instancia, en lo relacionado con los procesos disciplinarios que se abran en contra de los servidores públicos de la entidad.

Todo lo anterior se articulará mediante la profesionalización de la planta de personal, incrementando así de treinta y tres (33) a ciento cincuenta y cinco (155) los cargos del nivel profesional, lo cual impactará directamente en el modelo de servicio al usuario y contribuirá a mantener un óptimo modelo de operación por procesos, en el cual se fundamenta el estudio técnico aprobado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

La estructura antigua de CASUR frente a la propuesta se muestra a continuación:

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

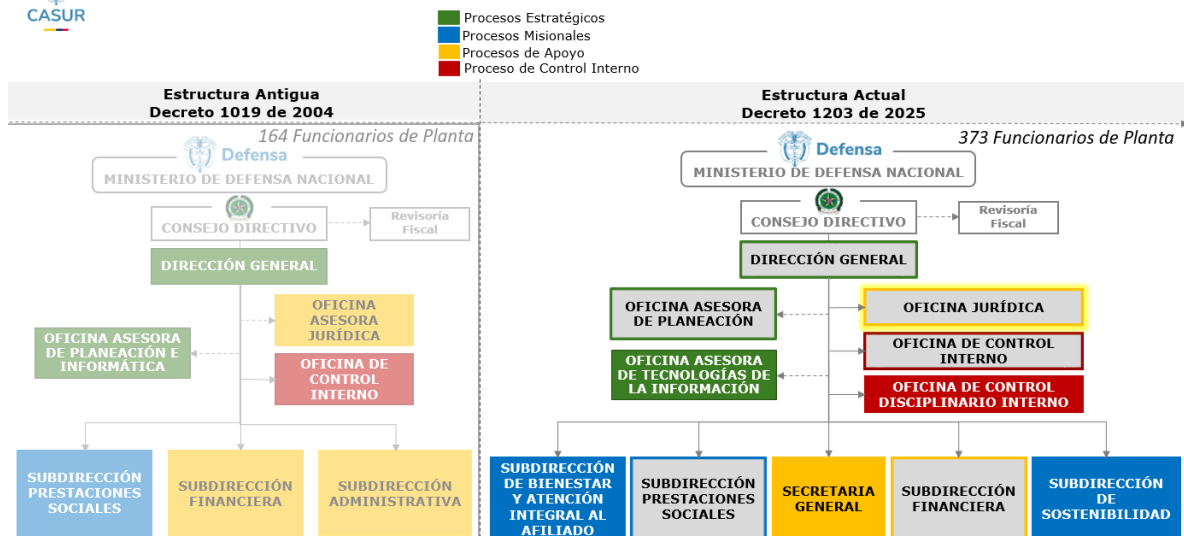


Imagen: Elaboración propia OAP

2. La nueva planta de personal propuesta se fundamentó en un estudio de cargas de trabajo, de cara a la nueva propuesta de estructura organizacional y funcional de la Caja, en el marco del rediseño y fortalecimiento institucional. Para tal efecto se tuvieron en cuenta, adicional a lo ya expuestos, los siguientes criterios:

- Nivelación en dos (2) grados salariales para los niveles técnico y asistencial y un (1) grado para los niveles directivo, asesor y profesional de la planta actual de Casur, establecida mediante Decreto 4172 de 2007.
- Profesionalización de la planta de personal de la Entidad y formalización laboral, mediante la creación de doscientos nueve (209) cargos de acuerdo con la propuesta de estructura organizacional del nivel técnico y profesional.
- Creación de cargos de profesional de defensa grado 1, sin requisitos de experiencia para el cumplimiento del numeral 1 del Decreto 2365 de 2019 (Ley de primer empleo).
- No se suprimieron cargos de la planta actual, con el fin de dar prioridad a la calidad de vida y la estabilidad laboral de los servidores públicos que laboran actualmente en la Entidad.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, la planta de personal pasará de 164 a 373, mediante la creación de 209 empleos y quedará distribuida de la siguiente manera, *resultado del estudio de cargas laborales realizado en el 2023*:

COMPOSICIÓN DE LA NUEVA PLANTA PROPUESTA DE CASUR																									
Nivel Jerárquico/ Grado Salarial	01	06	7	08	09	10	11	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	27	28	33	35	Total general
DIRECTIVO		1				1		1		5			1												9
ASESOR																17				2	1				20
PROFESIONAL	42		10	38	5		12		18	6	24														155
TÉCNICO																	1		2	26	6	67			102
ASISTENCIAL												31		14	21			6		1	4	2	6	2	87
Total general	42	1	10	38	5	1	12	1	18	11	24	31	1	14	21	17	1	6	2	29	11	69	6	2	373

Tabla: Elaboración propia OAP

3. Costos de la Planta de Personal:

De acuerdo con los documentos de justificación técnica y presupuestal, aprobados por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Administrativo de la Función Pública, quienes emitieron concepto de viabilidad favorable al presente proyecto de modernización institucional y formalización laboral, se aprueba a la Caja de Sueldos de Retiro la creación de 209 empleos para un total de 373, los cuales tendrían un costo anual con valores a 2024 de \$27.544 millones, cifra que cubre por todo concepto el rubro de gastos de personal, desglosados así:

Nivel	Planta actual		Planta propuesta		Diferencia Neta		Variación
	Cargos	Costo	Cargos	Costo	Cargos	Costo	
DIRECTIVO		5	\$ 1.169	9	\$ 2.064	4	77%
ASESOR		3	\$ 639	20	\$ 3.754	17	488%
PROFESIONAL		33	\$ 2.604	155	\$ 12.089	122	364%
TÉCNICO		36	\$ 1.778	102	\$ 6.106	66	243%
ASISTENCIAL		87	\$ 3.362	87	\$ 3.531	0	5%
Total		164	\$ 9.551	373	\$ 27.544	209	188%

Tabla Extraída: Concepto Ministerio de Hacienda y Crédito Publico

Estos valores serán financiados por el recaudo del 1% que establece el artículo 38 del Decreto 4433 de 2004, adicional al traslado de recursos desde la cuenta de adquisición de bienes y servicios a gastos de personal, por el uso racional de los contratos por prestación de servicios, por lo cual la propuesta de modificación de la planta de personal es a "costo cero" ya que no implica un impacto en el Presupuesto General de la Nación, sino un ajuste al gasto frente a las políticas fiscales.

4. Continuidad de Contratos por Prestación de Servicios:

Con el objetivo de garantizar la eficiencia y calidad en los servicios que presta la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional, y considerando que esta entidad es responsable del reconocimiento y pago de las asignaciones de retiro de los miembros en uso de buen retiro de la Policía Nacional, se ha determinado la necesidad de adelantar ciertos procesos a través de contratos por prestación de servicios. Esta decisión se basa en estudios de cargas laborales, capacidades internas y la especialización requerida para cada servicio, lo que permitirá a la Entidad enfocarse en su misión principal. Tales contratos se esperan no superen los 50 al año y estarán enfocados en atender las necesidades de la Entidad en áreas como:

- **Defensa Jurídica y servicios conexos:** Debido a la complejidad y especialización que implican los procesos jurídicos en los que Casur debe intervenir, y dado el volumen de casos que deben ser atendidos, se ha determinado de acuerdo con las recomendaciones en la implementación del modelo óptimo de gestión de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, dejar un grupo base que hará parte de la planta de personal de CASUR cuyos cargos están incluidos dentro de los 209 CPS a formalizar. De acuerdo con el número de procesos se contratará eventualmente las personas requeridas para atender etapas y momentos coyunturales.
- **Servicios Profesionales Especializados:** Actualmente Casur se encuentra en la formulación de cuatro (4) proyectos de inversión en la plataforma PIIP del Departamento Nacional de Planeación, enfocados al mejoramiento de las capacidades de la Entidad en cuanto a infraestructura física, infraestructura tecnológica, modelo de servicio y gestión documental. Para ello, el rediseño institucional no afectará los recursos destinados para la ejecución de cada uno de los proyectos mencionados, los cuales continuarán su desarrollo con los perfiles que, por su especificidad y tiempo de ejecución se identifican como empleos temporales o no recurrentes sin vocación de permanencia, por lo tanto, no serán formalizados.

Se proyecta que la cifra variable de adjudicación de contratos por prestación de servicios estará en un promedio de 40 a 50 contratos que se justifican en las variables previamente mencionadas.

5. Cumplimiento a la normatividad vigente:

- **Ley 1618 de 2013** *"Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad"*: Se cumple con la vinculación de personal con condición de discapacidad, asegurando que el 4% (15 empleos) del total de la planta cumpla con esta norma.
- **Ley 1780 de 2016** *"Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones"*: Se cumple con la creación de cargos del nivel profesional con grados que promuevan el primer empleo, asegurando que el 10% (42 empleos) del total de la planta cumpla con esta norma.
- **Ley 2179 de 2021** *"Por la cual se crea la categoría de patrulleros de policía, se establecen normas relacionadas con el régimen especial de carrera del personal uniformado de la policía nacional, se fortalece la profesionalización para el servicio público de policía y se dictan otras disposiciones"*: En su artículo 133 autoriza al Gobierno Nacional para que a través del Ministerio de Defensa Nacional, realice las gestiones necesarias que permitan **modernizar** la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional, con el fin de garantizar su sostenibilidad y desarrollo misional en favor del bienestar del personal de la reserva policial afiliada a la Entidad.
- **Ley 2194 de 2021** *"Por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones"*: Se da cumplimiento con la creación de la Oficina de Control Disciplinario Interno al más alto nivel de la organización para adelantar la fase de indagación preliminar o instrucción, asignando el juzgamiento en primera instancia a la Oficina Jurídica. La segunda instancia estará a cargo del director general, o en aquellos casos donde se incurra en un posible conflicto de intereses, se trasladará a la Procuraduría General de la Nación.
- **Ley 2294 de 2023** *por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida"*: En sus artículos 82 *formalización del empleo público en equidad con criterios meritocráticos y vocación de permanencia*, 112 *Fortalecimiento de la oferta de bienestar del sector defensa* y 143 *Transformación digital como motor de oportunidades e igualdad*, se encuentran los fundamentos del proyecto de modernización

institucional y formalización laboral, aportando a las metas establecidas por el Gobierno Nacional.

Trámite 2023-2025

Como se mencionó anteriormente, ha sido intención de la dirección de la Entidad dar continuidad al trámite del rediseño institucional y nivelación/ampliación de la planta de personal. Por lo que en la vigencia 2023 se realizó la contratación de un profesional especializado para la actualización del estudio técnico y el levantamiento de cargas laborales. Adicionalmente, se dio inicio al trámite durante sesión ordinaria del Consejo Directivo de la entidad de fecha 29 de marzo de 2023, en donde se sometió a consideración y aprobación *“proponer al Gobierno Nacional la modificación de la estructura orgánica y planta de personal de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional”*.

Posteriormente en el mes de noviembre de esa vigencia se expidió la **Circular conjunta 100-011 de 2023** por parte del DAPRE, el Ministerio de hacienda y Crédito Público, el DAFP y en DNP, en donde se estableció la Ruta - guía para rediseños organizacionales sectoriales y la formalización laboral del empleo público en equidad, la cual contempla 7 Pasos. Esta circular fue adoptada por CASUR, y se culminaron 6 pasos, así:

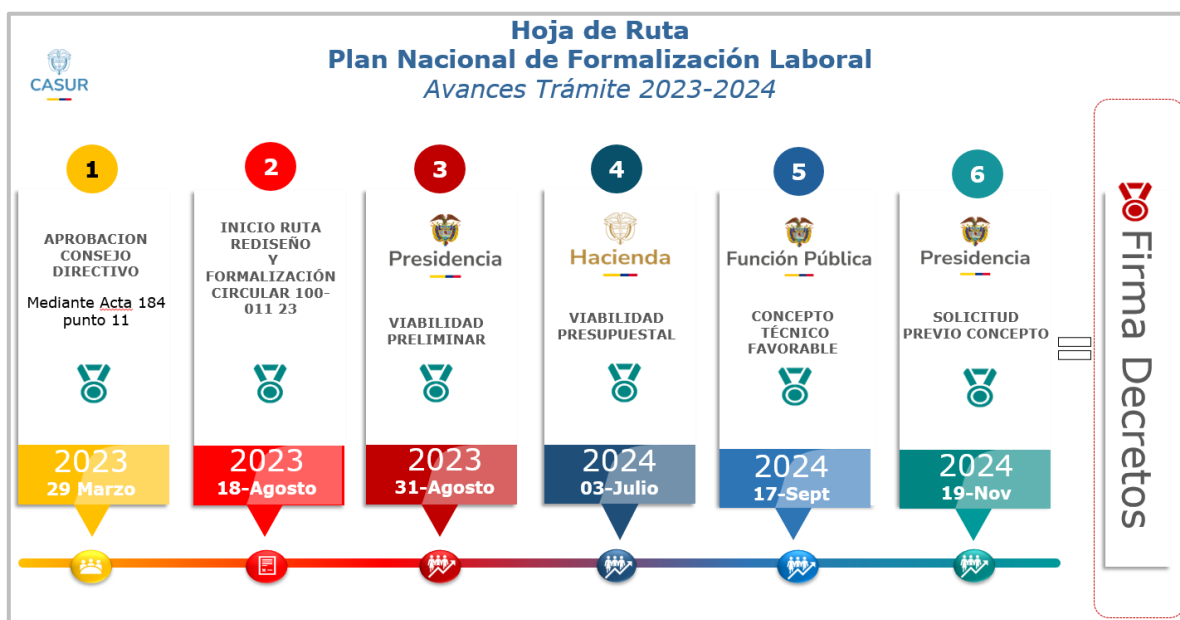


Imagen: Elaboración propia OAP

- **Agosto de 2023:** Se presentó ante el Viceministerio de Veteranos y GSED la propuesta de rediseño institucional y formalización laboral, la cual fue

aprobada y se remitió al Departamento Administrativo de la Presidencia de la república.

Este último emitió viabilidad preliminar para que iniciara el trámite en pro de la formalización del empleo a través de comunicado OFI23-00162752 / GFPU 13000000.

- **Julio de 2024:** El Ministerio de Hacienda y Crédito Público emitió el concepto de viabilidad presupuestal favorable para el Proyecto, lo que habilita financieramente a la Entidad para el rediseño de su estructura organizacional y la ampliación de la planta de personal fundamentada en la formalización del empleo público.
- **Septiembre de 2024:** El Departamento Administrativo de la Función Pública emitió concepto de viabilidad técnica al proceso de rediseño organizacional, que incluye la modificación de la estructura interna de la Entidad a nivel de Decreto, la reclasificación de los 164 empleos actuales, la creación de 209 empleos y la profesionalización de la planta de personal. Gracias a este concepto, se evidencia el compromiso y la rigurosidad de la Entidad en la justificación del proyecto de modernización.
- **Noviembre de 2024:** El Departamento Administrativo de la Presidencia de la República expidió el previo concepto establecido en el Decreto que establece el Plan de Austeridad vigente.

El séptimo paso que contemplaba la Circular es el trámite de radicación y firmas de los decretos, a través de su cabeza de sector. Por lo que, en el mes de **diciembre de 2024**, se remitieron los proyectos de decreto, junto con sus respectivos soportes al Grupo de Asuntos Corporativos y Direccionamiento Estratégico GSED del Viceministerio de Veteranos y GSED, con el fin de dar trámite a los mismos a la Dirección de Asuntos Legales y posterior firma del Ministro de la Defensa.

- **Marzo 13 de 2025:** La Dirección de Talento Humano del Ministerio de Defensa emitió observaciones a los proyectos de decreto.
- **Abril 8 de 2025:** CASUR respondió y ajustó los proyectos de decreto, remitiéndolos nuevamente al Ministerio de Defensa.

- **Julio 4 de 2025:** El Ministerio de Defensa radicó los decretos firmados por el Ministro ante el DAFP.
- **Julio 17 de 2025:** El DAFP radicó los decretos firmados por su Directora ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
- **Agosto de 2025:** El Ministerio de Hacienda y Crédito Público radicó los decretos firmados por el Ministro ante la Presidencia de la República.

Noviembre 14 de 2025
Expedición de los
Decretos 1203 y 1204