



Caja de Sueldos de Retiro
de la Policía Nacional

CAJA DE SUELDOS DE RETIRO DE LA POLICÍA NACIONAL

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

GUÍA ANTISOBORNO Y PAGOS DE FACILITACIÓN

BOGOTÁ D.C
2026

CASUR, DE TODOS Y PARA TODOS

 Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional	CAJA DE SUELDOS DE RETIRO DE LA POLICÍA NACIONAL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GUÍA ANTISOBORNO Y PAGOS DE FACILITACIÓN	Código	Página
		PGH-GU-004	Página 2 de 20
		Fecha	Versión
		31/07/2026	02

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. OBJETIVO	6
2. ALCANCE	6
3. DEFINICIONES	7
4. NORMATIVIDAD	8
5. PRINCIPIOS GENERALES	9
6. RIESGOS Y CONSECUENCIAS	10
7. EVALUACIÓN DE CONTRAPARTES	11
7.1. Cláusulas Antisoborno en Contratos	11
8. CUMPLIMIENTO	11
8.1. Dependencias Involucradas en la Política Antisoborno	11
8.2. Roles y Responsabilidades de la Política Antisoborno	12
9. IMPLEMENTACIÓN	13
9.1. Identificar Riesgos	13
9.2. Procedimiento de denuncia anónima y confidencial	14
9.3. Capacitación y toma de conciencia	15
10. MECANISMOS DE DENUNCIA Y CONTROL	19
11. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN	20
12. COMUNICACIÓN EXTERNA	20

CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Descripción del cambio	Responsable	Versión que se modifica
30/07/2026	Se crea versión inicial del documento.	Coordinador Talento Humano	N/A
31/07/2026	Se añade referencia al cohecho. Se reemplazan las expresiones “anti soborno” y	Coordinador Talento Humano	01

 Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional	CAJA DE SUELDOS DE RETIRO DE LA POLICÍA NACIONAL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GUÍA ANTISOBORNO Y PAGOS DE FACILITACIÓN	Código	Página
		PGH-GU-004	Página 4 de 20
		Fecha	Versión
		31/07/2026	02

INTRODUCCIÓN

La Norma ISO 37001:2016 define el soborno como *“oferta, promesa, entrega, aceptación o solicitud de una ventaja indebida de cualquier valor (que puede ser de naturaleza financiera o no financiera), directamente o indirectamente, e independiente de su ubicación, en violación de la ley aplicable, como incentivo o recompensa para que una persona actúe o deje de actuar en relación con el desempeño de las obligaciones de esa persona.”*

No obstante, resulta pertinente precisar que, en el ordenamiento jurídico colombiano, el término *“soborno”* se define como entregar, prometer dinero u otra utilidad a un testigo para que falte a la verdad, o la calle total o parcialmente (Artículo 444 del Código Penal).

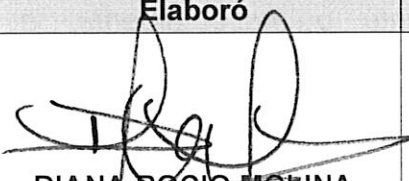
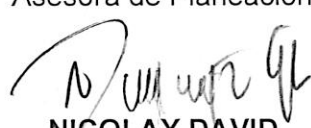
Por tanto, la noción que trae la Norma ISO 37001:2016 remite en realidad al concepto de *“cohecho impropio”* del artículo 406 del Código Penal, es decir, cuando un servidor público acepta para sí o para otro, dinero u otra utilidad o promesa remuneratoria, directa o indirecta, por acto que deba ejecutar en el desempeño de sus funciones, o cuando recibe dinero u otra utilidad de persona que tenga interés en asunto sometido a su conocimiento. Por tal razón, para efectos de la presente guía, cuando se refiera a *“soborno”*, debe entenderse como el significante del *“cohecho”*.

En el marco de su misión institucional y de su compromiso con los principios de legalidad, transparencia, integridad y buen gobierno, la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional - CASUR desempeña un papel fundamental en la prevención y lucha contra la corrupción. En consecuencia, promueve mecanismos orientados a identificar, prevenir, detectar y gestionar los riesgos asociados al soborno y demás prácticas contrarias a la ética pública, fortaleciendo una cultura organizacional basada en la probidad y la responsabilidad.

CASUR, respondiendo a una función pública más responsable y transparente, ha adoptado la Política Antisoborno, que establece los lineamientos para la adecuada gestión de los riesgos de corrupción, permitiendo prevenir, controlar y mitigar situaciones que puedan comprometer el cumplimiento de los fines institucionales, ya sea por actuaciones de servidores públicos, contratistas, proveedores, aliados estratégicos o cualquier tercero que mantenga relaciones con la Entidad.

 Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional	CAJA DE SUELDOS DE RETIRO DE LA POLICÍA NACIONAL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GUÍA ANTISOBORNO Y PAGOS DE FACILITACIÓN	Código	Página
		PGH-GU-004	Página 3 de 20
		Fecha	Versión
		31/07/2026	02

	“anti sobornó” por “antisoborno”. Se añade la definición de “cohecho” prevista en el Código Penal. Se añaden datos para denunciar, y se incluyen otras entidades.		
--	---	--	--

Elaboró	Revisó	Aprobó
 DIANA ROCIO MOLINA Profesional de Defensa Oficina de Control Disciplinario Interno	 CÉSAR OVIDIO CASTRO GUERRERO Jefe Oficina Asesora de Planeación	 GLORIA XIMENA TORRES TORRES Subdirectora Administrativa (E)
 RITO CEPEDA ÁVILA Técnico para apoyo de Seguridad y Defensa Oficina Asesora de Planeación		
 NICOLAY DAVID ROMANOVSKY Técnico para apoyo de Seguridad y Defensa Grupo de Talento Humano		

 Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional	CAJA DE SUELDOS DE RETIRO DE LA POLICÍA NACIONAL	Código	Página
		PGH-GU-004	Página 5 de 20
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GUÍA ANTISOBORNO Y PAGOS DE FACILITACIÓN	Fecha	Versión
		31/07/2026	02

El soborno constituye una de las principales amenazas para la integridad de la gestión pública, generando distorsiones en la toma de decisiones, afectando la confianza ciudadana y generando perjuicios financieros e institucionales. En consonancia con los principios de transparencia, legalidad y eficiencia, la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional - CASUR, se compromete con la prevención, detección y tratamiento de conductas que puedan derivar en actos de soborno.

La presente guía tiene como propósito establecer lineamientos claros para la prevención del soborno y los pagos de facilitación, en coherencia con la norma internacional ISO 37001:2016, la normativa nacional vigente en materia de transparencia, integridad y lucha contra la corrupción, así como con las disposiciones internas que regulan la gestión institucional de CASUR.

Finalmente, este documento está dirigido a todos los servidores públicos, contratistas, proveedores, aliados estratégicos y demás partes interesadas que, de manera directa o indirecta, se relacionan con CASUR, con el propósito de fortalecer la cultura de integridad, promover comportamientos éticos y contribuir a la prevención de actos de soborno, garantizando el cumplimiento de los objetivos institucionales y la consolidación de una gestión transparente, eficiente y confiable al servicio de sus afiliados y grupos de valor.

 Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional	CAJA DE SUELDOS DE RETIRO DE LA POLICÍA NACIONAL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GUÍA ANTISOBORNO Y PAGOS DE FACILITACIÓN	Código	Página
		PGH-GU-004	Página 6 de 20
		Fecha	Versión
		31/07/2026	02

1. OBJETIVO

Establecer y divulgar lineamientos para la prevención, detección y gestión del soborno y los pagos de facilitación en la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional - CASUR, en cumplimiento de la normatividad vigente, las mejores prácticas de gestión de riesgos y en los principios de transparencia, integridad y responsabilidad en la administración de recursos y la relación con terceros.

De igual manera, esta cartilla constituye un instrumento de apoyo para la implementación y fortalecimiento de la Política Antisoborno al interior de la Entidad la cual busca sembrar conciencia en cada uno de los colaboradores y demás actores que conforman la Caja, con el fin de implementar estrategias de control, respecto a los hechos de corrupción, soborno y pagos de facilitación, que se pueda presentar al interior de la entidad.

2. ALCANCE

La presente cartilla aplica a todos los servidores públicos, contratistas, proveedores y demás terceros que, de manera directa o indirecta, mantengan algún vínculo o relación con la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional - CASUR.

Se extiende a todas las actividades, procesos, operaciones y relaciones institucionales en las que puedan materializarse riesgos de soborno o pagos de facilitación, incluyendo, entre otros, la contratación, la administración de recursos públicos, la recepción u ofrecimiento de regalos, atenciones o beneficios, y la interacción con entidades públicas, privadas y demás grupos de interés.

En este marco, CASUR declara una política de **CERO TOLERANCIA** frente a cualquier forma de soborno, directa o indirecta, independientemente de quien la promueva, facilite o ejecute. La presente cartilla será de observancia obligatoria en el desarrollo de las actividades institucionales a nivel nacional, contribuyendo a la protección de la integridad, la transparencia y el cumplimiento de la misión institucional de la Entidad.

 Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional	CAJA DE SUELDOS DE RETIRO DE LA POLICÍA NACIONAL	Código	Página
		PGH-GU-004	Página 7 de 20
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GUÍA ANTISOBORNO Y PAGOS DE FACILITACIÓN	Fecha	Versión
		31/07/2026	02

3. DEFINICIONES

- **Acción Preventiva:** Acción para eliminar la causa de una no conformidad y evitar que vuelva a ocurrir. (ISO 37001:2016 Sistema de Gestión Antisoborno).
- **Alta Dirección:** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una organización al más alto nivel. (ISO 37001:2016 Sistema de Gestión Antisoborno).
- **Auditoría:** Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias de auditoría y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar el grado en el que se cumplen los criterios de auditoría.
- **Corrupción:** Práctica consistente en la utilización indebida o ilícita de las funciones de aquellas en provecho de sus gestores. (Real Academia Española (RAE), "corrupción").
- **Dádiva:** Cosa que se da gratuitamente. (Real Academia Española (RAE), "dádiva")
- **Eficacia:** Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera. (Real Academia Española (RAE), "eficacia").
- **Pagos de Facilitación:** En el contexto de entidades estatales, los pagos de facilitación se refieren a pagos o compensaciones (Dinero-Regalos) que se realizan a funcionarios o empleados públicos para agilizar o facilitar trámites, procesos o servicios que son responsabilidad de la entidad; estos pagos pueden ser considerados como una forma de corrupción, ya que pueden crear desigualdades y favorecer a aquellos que están dispuestos a pagar más.
- **Personal:** Directores, funcionarios, empleados, empleados o trabajadores temporales y voluntarios de la organización.
- **Política:** Intenciones y dirección de una organización como las expresa formalmente su alta dirección o su órgano de gobierno. (ISO 37001:2016 Sistema de Gestión Antisoborno).

 Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional	CAJA DE SUELDOS DE RETIRO DE LA POLICÍA NACIONAL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GUÍA ANTISOBORNO Y PAGOS DE FACILITACIÓN	Código	Página
		PGH-GU-004	Página 8 de 20
		Fecha	Versión
		31/07/2026	02

- **Regalo:** Dádiva que se hace voluntariamente o por costumbre. (Real Academia Española (RAE), "regalo").
- **Sistema de gestión:** Conjunto de elementos una organización interrelacionados o que interactúan para establecer, objetivos y procesos para lograr estos objetivos.
- **Soborno:** Acción y efecto de sobornar, así como a la dádiva (regalo o dinero) que se usa para corromper a alguien con el fin de obtener algo a cambio, generalmente de forma ilícita o indebida. (Real Academia Española (RAE), "soborno")
- **El “soborno” como “cohecho”:** El servidor público que acepte para sí o para otro, dinero u otra utilidad o promesa remuneratoria, directa o indirecta, por acto que deba ejecutar en el desempeño de sus funciones, incurrirá en prisión de sesenta y cuatro (64) a ciento veintiséis (126) meses, multa de sesenta y seis punto sesenta y seis (66.66) a ciento cincuenta (150) salarios mínimos legales mensuales vigentes, e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas de ochenta (80) a ciento cuarenta y cuatro (144) meses.

El servidor público que reciba dinero u otra utilidad de persona que tenga interés en asunto sometido a su conocimiento, incurrirá en prisión de treinta y dos (32) a noventa (90) meses, multa de cuarenta (40) a setenta y cinco (75) salarios mínimos legales mensuales vigentes, e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas por ochenta (80) meses (artículo 406 Código Penal).

4. NORMATIVIDAD

- **Constitución Política de Colombia**
- **Ley 80 de 1993** “*Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración.*”
- **Ley 599 de 2000** “*Por la cual se expide el Código Penal.*”

 Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional	CAJA DE SUELDOS DE RETIRO DE LA POLICÍA NACIONAL	Código	Página
		PGH-GU-004	Página 9 de 20
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GUÍA ANTISOBORNO Y PAGOS DE FACILITACIÓN	Fecha	Versión
		31/07/2026	02

- **Ley 1474 de 2011** *"Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública."*
- **Ley 1712 de 2014** *"Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones."*
- **Ley 1778 de 2016** *"Por la cual se dictan normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción."*
- **Ley 2195 de 2022** *"Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones."*
- **Decreto 1083 de 2015** *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública."*
- **Circular No. M20220626005936 de 2022** *"Lineamientos confidencialidad, integridad, confiabilidad de las denuncias y la protección de los denunciantes de buena fe."*
- **ISO 37001:2016** Sistema de Gestión Antisoborno.
- **Directiva Permanente No. 0004/ 2025 MDN-SG-ORC de 2025** *"Por medio de la cual se establece la política de prohibición de pagos de facilitación para los servidores públicos del Sector Defensa y Seguridad."*
- Resoluciones y políticas internas de CASUR.

5. PRINCIPIOS GENERALES

El personal de La Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional – CASUR debe evitar la recepción o entrega de regalos, atenciones o beneficios que puedan

 Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional	CAJA DE SUELDOS DE RETIRO DE LA POLICÍA NACIONAL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GUÍA ANTISOBORNO Y PAGOS DE FACILITACIÓN	Código	Página
		PGH-GU-004	Página 10 de 20
		Fecha	Versión
		31/07/2026	02

interpretarse como una influencia indebida en la toma de decisiones, o que incidan en la objetividad, transparencia e imparcialidad al momento de resolver un asunto a su cargo, obtener ventajas, preferencias, o simplemente para asumir el trámite que legalmente le corresponde.

6. RIESGOS Y CONSECUENCIAS

Los pagos de facilitación en entidades estatales pueden generar riesgos y consecuencias negativas, como:

- **Corrupción:** Los pagos de facilitación pueden ser considerados como una forma de corrupción, ya que pueden crear desigualdades y favorecer a aquellos que están dispuestos a pagar más.
- **Inequidad:** Los pagos de facilitación pueden generar inequidad, ya que aquellos que no pueden pagar no tendrán acceso a los mismos servicios o trámites de manera oportuna.
- **Pérdida de confianza:** Los pagos de facilitación pueden erosionar la confianza en las entidades estatales y en la administración pública en general.

¿Qué se está haciendo para prevenir los pagos de facilitación?

En Colombia, se están implementando medidas para prevenir y combatir los pagos de facilitación, como:

- La implementación de sistemas de transparencia y acceso a la información pública.
- La creación de oficinas de control interno y anticorrupción en las entidades estatales.
- La capacitación de funcionarios y empleados públicos en materia de ética y anticorrupción.

 Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional	CAJA DE SUELDOS DE RETIRO DE LA POLICÍA NACIONAL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GUÍA ANTISOBORNO Y PAGOS DE FACILITACIÓN	Código	Página
		PGH-GU-004	Página 11 de 20
		Fecha	Versión
		31/07/2026	02

7. EVALUACIÓN DE CONTRAPARTES

La Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional – CASUR debe implementar procesos de debida diligencia en la selección de proveedores y contratistas, asegurando:

- Verificación de antecedentes en listas restrictivas nacionales e internacionales.
- Análisis financiero y reputacional de la empresa.
- Cumplimiento de normativas de anticorrupción y transparencia.

7.1. Cláusulas Antisoborno en Contratos

Todos los contratos celebrados por CASUR deben incluir cláusulas específicas sobre:

- Prohibición de soborno y prácticas corruptas.
- Sanciones por incumplimiento de las disposiciones anticorrupción.
- Mecanismos de denuncia y seguimiento.

8. CUMPLIMIENTO

La presente guía es de obligatorio cumplimiento para todos los colaboradores de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional.

8.1. Dependencias Involucradas en la Política Antisoborno

- Dirección General
- Oficina Control Interno
- Oficina de Control Disciplinario Interno
- Oficina Asesora Jurídica
- Subdirección Financiera
- Grupo de Talento Humano
- Grupo Adquisiciones y Contratos
- Grupo de Relacionamento con el Ciudadano
- Equipo de Transparencia y Ética Pública

 Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional	CAJA DE SUELDOS DE RETIRO DE LA POLICÍA NACIONAL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GUÍA ANTISOBORNO Y PAGOS DE FACILITACIÓN	Código	Página
		PGH-GU-004	Página 12 de 20
		Fecha	Versión
		31/07/2026	02

8.2. Roles y Responsabilidades de la Política Antisoborno

a. Dirección General, Subdirectores y Jefes de Oficina

Promover y hacer cumplir la política antisoborno.

b. Oficina Asesora Jurídica

- Asesorar en aspectos legales y regulatorios.
- Representar a la organización en casos legales relacionados con soborno y pagos de facilitación.

c. Oficina de Control Disciplinario Interno

Adelantar las acciones disciplinarias derivadas de quejas y/o reclamos interpuestas por presuntos casos de soborno o pagos de facilitación que la entidad tenga conocimiento.

d. Oficina Control Interno

En ejercicio propio de su misión, realiza la verificación de los controles para mitigar los posibles riesgos de soborno y pagos de facilitación.

e. Subdirección Financiera

Controlar y monitorear transacciones financieras.

f. Grupo de Talento Humano:

- Responsable de implementar y monitorear la política.
- Capacitar funcionarios sobre la política y procedimientos.
- Gestionar casos de incumplimiento a la política.

g. Grupo Adquisiciones y Contratos

Implementar procedimientos para prevenir soborno en adquisiciones.

 Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional	CAJA DE SUELDOS DE RETIRO DE LA POLICÍA NACIONAL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GUÍA ANTISOBORNO Y PAGOS DE FACILITACIÓN	Código	Página
		PGH-GU-004	Página 13 de 20
		Fecha	Versión
		31/07/2026	02

h. Grupo Relacionamento con el Ciudadano

Gestionar las quejas y reclamos relacionados con pagos de facilitación de acuerdo a marco normativo y legal vigente.

i. Equipo de Transparencia y Ética Pública

Supervisar, asesorar y monitorear la implementación de la política antisoborno.

j. Funcionarios, contratistas y proveedores

- Cumplir con la política antisoborno y reportar sospechas de soborno y/o pagos de facilitación.
- Denunciar ante los órganos competentes los hechos de corrupción (Soborno – pagos de facilitación) en la línea anticorrupción del Ministerio de Defensa Nacional 157 o en el correo institucional luchaanticorruccion@casur.gov.co

9. IMPLEMENTACIÓN

Para el desarrollo de la Política Antisoborno, CASUR efectuará las siguientes actividades:

9.1. Identificar Riesgos

Esta actividad estará a cargo de la Oficina Asesora de Planeación quienes efectuarán mesas de trabajo para:

- Analizar las áreas de la organización más propensas a soborno (1. Adquisiciones y Contrataciones: Procesos de selección de proveedores y contratistas, Negociaciones y acuerdos contractuales, 2. Pagos y transacciones: Pagos a proveedores, contratistas y funcionarios públicos, transacciones financieras complejas o no transparentes.)
- Identificar posibles escenarios de soborno. (1. Revisión de procesos: Analizar procesos y procedimientos para detectar posibles vulnerabilidades, 2.

 Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional	CAJA DE SUELDOS DE RETIRO DE LA POLICÍA NACIONAL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GUÍA ANTISOBORNO Y PAGOS DE FACILITACIÓN	Código	Página
		PGH-GU-004	Página 14 de 20
		Fecha	Versión
		31/07/2026	02

Encuestas y entrevistas: Realizar encuestas y entrevistas con empleados y terceros para identificar posibles escenarios de soborno, 3. Análisis de datos: Analizar datos financieros y de transacciones para detectar patrones sospechosos, 4. Denuncias y reportes: Recibir e investigar denuncias y reportes de posibles casos de soborno.)

9.2. Procedimiento de denuncia anónima y confidencial

Esta actividad estará a cargo del Grupo de Control Interno Disciplinario:

a) Objetivo

Establecer acciones seguras y confidenciales para que funcionarios, contratistas y terceros denuncien posibles casos de soborno o irregularidades.

b) Pasos

1. Canal de denuncia: Establecer un canal de denuncia anónima y confidencial (Correo electrónico).
2. Recepción y registro: Recibir y registrar las denuncias de manera segura y confidencial.
3. Investigación: Realizar investigaciones internas y externas para verificar la veracidad de las denuncias.
4. Protección del denunciante: Garantizar la protección y anonimato del denunciante.
5. Seguimiento y resolución: Seguir y resolver las denuncias de manera oportuna y efectiva.

c) Características del procedimiento

- Anonimato: Garantizar el anonimato del denunciante.
- Confidencialidad: Mantener la confidencialidad de la denuncia y la investigación.
- Seguridad: Garantizar la seguridad del canal de denuncia y la información recopilada.
- Independencia: Asegurar la independencia de la investigación y la toma de decisiones.

 Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional	CAJA DE SUELDOS DE RETIRO DE LA POLICÍA NACIONAL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GUÍA ANTISOBORNO Y PAGOS DE FACILITACIÓN	Código	Página
		PGH-GU-004	Página 15 de 20
		Fecha	Versión
		31/07/2026	02

d) Beneficios

- Fomentar la denuncia de posibles casos de soborno o irregularidades.
- Proteger la integridad de la organización y sus empleados.
- Prevenir riesgos legales y reputacionales.

e) Pasos para investigar sospechas de soborno

1. Recepción y registro de la denuncia: Recibir y registrar la denuncia de manera segura y confidencial, Documentar la fecha, hora y detalles de la denuncia.
2. Evaluación inicial: Evaluar la denuncia para determinar si es creíble y si requiere una investigación formal, Identificar posibles riesgos y consecuencias.
3. Planificación de la investigación: Definir el alcance y los objetivos de la investigación, identificar a los investigadores y sus roles, establecer un cronograma y un plan de acción.
4. Recopilación de evidencia: Recopilar y documentar evidencia relevante, incluyendo: Documentos y registros financieros, testimonios y evidencia física o digital.
5. Análisis de la evidencia: Analizar la evidencia recopilada para determinar si hay pruebas de soborno, identificar patrones y anomalías.
6. Entrevistas y declaraciones: Realizar entrevistas con testigos y personas involucradas, tomar declaraciones y documentarlas.
7. Informe de la investigación: Preparar un informe detallado de la investigación, el cual incluya conclusiones y recomendaciones.
8. Toma de decisiones: Tomar decisiones basadas en los resultados de la investigación, implementar acciones correctivas y preventivas.
9. Seguimiento y monitoreo: Seguir y monitorear la implementación de las acciones correctivas y preventivas, Evaluar la efectividad de las medidas tomadas.

9.3. Capacitación y toma de conciencia

Este aspecto estará a cargo del Grupo de talento Humano.

 Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional	CAJA DE SUELDOS DE RETIRO DE LA POLICÍA NACIONAL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GUÍA ANTISOBORNO Y PAGOS DE FACILITACIÓN	Código	Página
		PGH-GU-004	Página 16 de 20
		Fecha	Versión
		31/07/2026	02

a. Esquema de Sensibilización sobre la Política Antisoborno y pagos de facilitación

Objetivo:

Concientizar a empleados y colaboradores sobre la importancia de prevenir el soborno y los pagos de facilitación promoviendo una cultura de transparencia, ética e integridad en el ejercicio de la función pública.

Estrategias:

- Capacitación: Talleres y sesiones informativas sobre la política antisoborno y pagos de facilitación
- Comunicación interna: Comunicar la política y sus implicaciones legales y disciplinarias de manera clara y accesible. Esta actividad estará a cargo del coordinador del grupo de talento humano en articulación con el grupo de control interno disciplinario a través de correos electrónicos, *newsletters* o boletín y carteles informativos.
- Materiales educativos: Folletos, videos y presentaciones sobre el tema.

Acciones específicas:

- Sesiones de capacitación: Realizar sesiones regulares para funcionarios, contratistas y directivos.
- Campañas externas e internas: Lanzar campañas de sensibilización sobre la política antisoborno.
- Evaluaciones: Realizar evaluaciones para medir el conocimiento y comprensión de la política.

Beneficios:

- Cultura de integridad: Fomentar una cultura de transparencia y ética.
- Prevención de riesgos: Reducir el riesgo de soborno y sus consecuencias legales y reputacionales.
- Mejora de la confianza: Incrementar la confianza entre empleados, clientes y socios.

 Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional	CAJA DE SUELDOS DE RETIRO DE LA POLICÍA NACIONAL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GUÍA ANTISOBORNO Y PAGOS DE FACILITACIÓN	Código	Página
		PGH-GU-004	Página 17 de 20
		Fecha	Versión
		31/07/2026	02

b. Campañas de Sensibilización sobre la Política antisoborno y pagos de facilitación

Objetivo:

Concientizar a funcionarios y contratistas sobre la importancia de prevenir el soborno y promover una cultura de integridad.

Ideas de campañas:

- *"Día de la Integridad"*: Organizar un día de actividades y talleres sobre ética y transparencia.
- *"Cero Soborno"*: Lanzar una campaña para promover la cultura de cero tolerancias al soborno.
- *"Habla sin Miedo"*: Crear un espacio seguro para que empleados reporten sospechas de soborno sin temor a represalias.
- *"Integridad en Acción"*: Compartir historias de empleados que han demostrado integridad y transparencia en su trabajo.

Planificación de Campañas de Sensibilización:

Paso 1: Definir objetivos

- ¿Qué queremos lograr con la campaña?
- ¿Qué mensaje queremos transmitir?

Paso 2: Identificar al público objetivo

Paso 3: Seleccionar canales de comunicación

- ¿Qué canales de comunicación son más efectivos para llegar a nuestro público objetivo?
- ¿Correo electrónico, redes sociales internas, carteles, etc.?

 Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional	CAJA DE SUELDOS DE RETIRO DE LA POLICÍA NACIONAL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GUÍA ANTISOBORNO Y PAGOS DE FACILITACIÓN	Código	Página
		PGH-GU-004	Página 18 de 20
		Fecha	Versión
		31/07/2026	02

Paso 4: Crear contenido

- ¿Qué tipo de contenido es más atractivo y efectivo para nuestra campaña?
- ¿Videos, imágenes, textos, etc.?

Paso 5: Planificar actividades

- ¿Qué actividades podemos realizar para fomentar la participación y el aprendizaje?
- ¿Talleres, concursos, juegos, etc.?

Paso 6: Establecer un cronograma

- ¿Cuándo y durante cuánto tiempo se llevará a cabo la campaña?
- ¿Qué fechas importantes debemos tener en cuenta?

Paso 7: Evaluar y ajustar

- ¿Cómo mediremos el éxito de la campaña?
- ¿Qué ajustes podemos hacer para mejorar la efectividad de la campaña?

Canales de difusión:

- Correo electrónico: Enviar *newsletters* y correos electrónicos informativos.
- Redes sociales internas: Utilizar plataformas internas para compartir información y promocionar la campaña.
- Carteles y afiches: Colocar carteles y afiches en áreas comunes de la oficina.
- Videos y testimonios: Compartir videos y testimonios de empleados que han participado en la campaña.

Actividades:

- Talleres y sesiones informativas: Organizar sesiones de capacitación y talleres sobre la política antisoborno y pagos de facilitación.
- Concursos y juegos: Crear concursos y juegos para fomentar la participación y el aprendizaje.

 Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional	CAJA DE SUELDOS DE RETIRO DE LA POLICÍA NACIONAL	Código	Página
		PGH-GU-004	Página 19 de 20
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GUÍA ANTISOBORNO Y PAGOS DE FACILITACIÓN	Fecha	Versión
		31/07/2026	02

- Reconocimiento: Reconocer y premiar a empleados que han demostrado integridad y transparencia.

10. MECANISMOS DE DENUNCIA Y CONTROL

La Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional – CASUR pone a disposición de colaboradores y ciudadanos los siguientes canales de denuncia anónima para reportar casos de soborno:

- Buzón de denuncias en la página web institucional (email luchaanticorrupcion@casur.gov.co)
- Líneas telefónicas de atención al ciudadano:
 - Teléfono: + 57 318 302 8283
 - Línea gratuita: 01 8000 91 0073

Nota: Todas las denuncias serán investigadas bajo estrictos protocolos de confidencialidad y protección al denunciante.

Otras entidades donde denunciar:

- Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República: Calle 7 No. 6-54 - Bogotá D.C, (601) 562 9300 Ext. 3633. Correo electrónico: contacto@presidencia.gov.co
- Fiscalía General de la Nación: Línea nacional 01 8000 919748, Línea celular 122, Línea local en Bogotá 5702000 opción 7, correo electrónico hechoscorrupcion@fiscalia.gov.co
- Procuraduría General de la Nación: Carrera 5 # 15-80, Bogotá D.C., Teléfono conmutador: +57 601 587 8750, Línea anticorrupción: +57 01 8000 940 808, sede virtual: <https://sedeelectronica.procuraduria.gov.co/PQRDSF/denuncia/?typeform=denuncia-de-la-corrupcion-y-la-proteccion-al-denunciante>

 Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional	CAJA DE SUELDOS DE RETIRO DE LA POLICÍA NACIONAL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GUÍA ANTISOBORNO Y PAGOS DE FACILITACIÓN	Código	Página
		PGH-GU-004	Página 20 de 20
		Fecha	Versión
		31/07/2026	02

- Contraloría General de la República: Carrera 69 No 44-35, Línea 199 o nacional 01 8000 910060, Sistema de Participación Ciudadana: <https://denuncie.contraloria.gov.co:8443/sipar/>

11. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

Revisar y actualizar periódicamente la política y sus procedimientos según sea necesario para reflejar cambios en la organización o legislación, actividad que estará a cargo del Coordinador del Grupo de Talento Humano en articulación con el grupo de Control Interno Disciplinario.

12. COMUNICACIÓN EXTERNA

- Informar a afiliados, beneficiarios, funcionarios, contratistas y proveedores sobre la Política Antisoborno.
- Establecer expectativas claras sobre la colaboración y cumplimiento.